ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Backhaus, Jürgen

Working Paper

Ökonomik der partizipativen Unternehmung

Diskussionsbeiträge, No. 93

Provided in Cooperation with:
Department of Economics, University of Konstanz

Suggested Citation: Backhaus, Jürgen (1976) : Ökonomik der partizipativen Unternehmung, Diskussionsbeiträge, No. 93, Universität Konstanz, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Konstanz

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/75072

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

FACHBEREICH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN
UNIVERSITÄT KONSTANZ

ÖKONOMIK

DER PARTIZIPATIVEN UNTERNEHMUNG

TEIL I: PARTIZIPATION

TEIL II: FIRMENTHEORIE UND PARTIZIPATION

Jürgen Backhaus

Nr. 93

DISKUSSIONSBEITRÄGE

Ag 459 77 Weltwirtschaft Kiel

D-7750 Konstanz
Postfach 7733

C 74817

ÖKONOMIK

DER PARTIZIPATIVEN UNTERNEHMUNG

TEIL I: PARTIZIPATION

TEIL II: FIRMENTHEORIE UND PARTIZIPATION

Jürgen Backhaus

Nr. 93

Dezember 1976

Abschlußbericht für die Forschungsprojekte
"Partizipative Firma" (DFG-Nrn. Ga 70/2 und Ga 70/3)

Sachbeihilfeempfänger: Prof. Dr. Gérard Gäfgen

Weltwirtschaft Kiel
A 9 459 77

Diskussionsbeiträge
des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften
der Universität Konstanz

C 74817

Ag 459 77 Weltwirtschaft Kiel

Inhaltsübersicht

	Seite
Inhaltsübersicht	I
Symbolik	V
Verzeichnis der wichtigsten konsultierten Zeitschriften	VII
Verzeichnis der Abbildungen und Aufstellungen	XI
Ökonomik der partizipativen Unternehmung	
Teil I: Partizipation	1
Kapitel 1: Einleitung	1
1.1 Ansatz und Überblick über die Argumentation	1
1.2 Begriffe und Konzepte	4
1.2.1 Partizipation	4
- Globale Demokratisierungsansätze	7
- Unternehmensbezogene Partizipation	9
1.2.2 Mitbestimmung	11
1.2.2.1 Überbetriebliche Mitbestimmung - Wirtschaftsdemokratie	14
1.2.2.2 Betriebliche Mitbestimmung - industrielle Demokratie	20
1.2.3 Eigentum	23
1.2.4 Unternehmung/Firma - Genossenschaft	27
- Eigentümerbefugnisse an Firmen	27
- Die Firma als hierarchisch strukturierte Produktionseinheit	31
- Genossenschaften als selbstbestimmte Produktionseinheiten	33
1.3 Ebenen der Partizipation	34
Kapitel 2: Normativer Anspruch der Partizipationsforderung	39
2.1 Entfremdung	39
2.2 Die historische Genesis der Partizipationsforderung in Deutschland: Sozialisierung - Mitbestimmung	46
- Wirtschaftsdemokratie	58
2.3 Historische Kritik an der Mitbestimmungsforderung und allgemeine Charakterisierung der Mitbestimmungs-Auseinandersetzung	71

Seite

Kapitel 3: Partizipationsformen - Charakterisierung ihrer funktionellen Effizienz 85

3.1 Funktionale Effizienz: Partizipation versus Effizienz? 85

3.2 Entfremdung: Empirischer Befund 89

3.3 Ergebnisse der betriebsbezogenen Soziologie der Partizipation - Experimente 100

3.4 Industriell-demokratische Formen der Partizipation 108

3.4.1 Industriell-demokratische Formen der Partizipation in westlichen entwickelten Industriestaaten 108

3.4.1.1 Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland 111

- Mitbestimmung durch Betriebsräte 112

- Unternehmensmitbestimmung 121

- Mitbestimmung im Aufsichtsrat 127

- Mitbestimmung im Vorstand: der Arbeitsdirektor 135

- Wirtschaftliche Konsequenzen der Institution Mitbestimmung 147

3.4.1.2 Formen der Mitbestimmung in den übrigen entwickelten westlichen Industriestaaten 152

- Partizipation der Konsumenten 152

3.4.2 Sozialistische Modelle partizipativer Unternehmungen 153

- Das jugoslawische System der Arbeiterselbstverwaltung 157

3.4.3 Industrielle Demokratie in Entwicklungsländern 177

- Struktur und Management chinesischer Unternehmen 177

- Empresas de Trabajadores 181

3.5 Formen direkter Partizipation 183

3.5.1 Ergebnisse und Empfehlungen der Studie "Work in America" 184

3.5.2 Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen: Vorschlag und Kritik 187

3.5.3 Genossenschaftlich-kapitalistische Partizipation in den kooperativen Sperrholzfabriken Washingtons 192

3.5.4 Die Einheit von Produktion und Konsum: der israelische Kibbuz 193

3.6 Partizipation am Firmenertrag 195

Teil II: Firmentheorie und Partizipation 208

Einleitung 208

A. Partizipation und Hierarchie 220

Kapitel 4: Analytische Firmentheorie 220

4.1 Genesis der Firma 220

Einleitung: Das Robertson-Coase-Paradoxon 220

4.1.1 Funktionen der Firma: Adam Smith über Ursprung und Bedingungen der Arbeitsteilung 222

4.1.2 Ronald Coase über die Natur der Firma 227

4.1.3 Exkurs: Die Kosten der Kommunikation in alternativen ökonomischen Systemen 232

Zusammenfassung 4.1.1 bis 4.1.3 235

4.1.4 Kosten des Marktes: Die Kosten der Informationsbeschaffung als Erklärungsmoment für die Genesis von Firmen 237

4.1.5 Vertragstheoretische Begründung der Firmentheorie 238

4.2 Die interne Organisation produktiver Einheiten, insbesondere die interne Organisation der Firma 246

4.2.1 Technologische Bedingungen der Konzentration: Produktion von technologiebezogener Information 246

- Informationsbedingte Skalenerträge 250

4.2.2 Transaktionskosten in dezentralen Organisationssystemen: Märkten 253

4.2.3 Das Risikoelement in der vertraglichen Beziehung zwischen dem Produktionsfaktor Arbeit und der Unternehmung und seine Konsequenzen für die interne Organisation der Firma 258

4.2.3.1 Das Risikoelement im Arbeitsvertrag 258

4.2.3.2 Risikoübertragung als Mittel der Vermögenspolitik und Formen partizipativen Wirtschaftens 272

4.2.4 Die hierarchische Struktur von Firmen als wirtschaftstheoretisches Problem 280

- Partizipation in hierarchischen Organisationen 301

4.2.5 Organisationsbedingte Ineffizienz 306

B. Komparative Firmentheorie 318

Einleitung 318

Kapitel 5: Die kapitalistische Firma 320

5.1 Die profitmaximierende Firma 320

5.2 Erlösmaximierung 321

- Der dogmengeschichtliche Hintergrund der Erlösmaximierungshypothese: Exkurs 330

5.3 "Managerial Discretion" und X-Effizienz 333

5.4 Synoptische Ansätze 337

5.5 Das Problem der Mitbestimmung bezogen auf den gegenwärtigen Stand der Theorie der Firma 339

Kapitel 6: Theorie der Genossenschaft 342

6.1 Vorbemerkung und Überblick 342

6.2 Die Konsumgenossenschaft 347

6.3 Die Produktionsgenossenschaft 349

6.4 Rezeption der "reinen" Genossenschaftstheorie (1. Abschnitt) 355

- Exkurs: Die phänomenologische Genossenschaftslehre 358

Rezeption der "reinen" Genossenschaftstheorie (2. Abschnitt) 360

6.5 Rechtsform und Rechtsreform der Genossenschaft 367

6.6 Clubs: Die optimale Größe der Genossenschaft 371

6.6.1 Die ökonomische Theorie der Clubs 371

6.6.2 Clubs als Konsum- und Produktionsgenossenschaften 373

Kapitel 7: Die sozialistische Firma 376

7.1 Vorbemerkung 376

7.2 Die illyrische Firma 377

7.3 Einzelprobleme 387

7.4 Umgreifende Typenbildung 405

7.5 Rezeptionsprobleme 413

Ökonomik der partizipativen Unternehmung: Überblick (Teile I und II) und Ausblick (Teile III u. IV) 422

Fußnoten 428

Symbolik

A: Werbeausgaben

B: Kosten der Anreizbeitragssysteme

C: Kosten MC: Grenzkosten AC: Durchschnittskosten

D: $C - B \equiv D$; DI: Diskretionäre Investitionen

E: Entfremdung

F: F^C: Konsumentenrente F^B: Produzentenrente F^M: "Emolument" - eine ökonomische Rente der Manager

G: Gewinn G_r: ausgewiesener Gewinn G_e: erwarteter Gewinn

H: $H \equiv R + F$

I: fixe Kosten

K: Kapital

L: Arbeit

M: entscheidungsbezogener Input

N: Menge $\{n\}$ aller Firmen

P: Nachfrage

Q: Output

R: Erlös MR: Grenzerlös AR: Durchschnittserlös

S: "Staff" (das berichtende Personal)

T: Steuern

U: Nutzen

V: Nettowohlfahrt $\bar{V}$: $V - F$

W: Lohnsumme

X:)
Y:) Konsumgüter
)

Z: Größe der Produktionsanlage

a:)
b:) Absolutglieder
c:)

coop: Subskript: Der Wert bezieht sich auf die Genossenschaft

d: hierarchischer Dominanzbereich

e: Nachfrageklima

f: Wachstumsrate des technischen Fortschritts

g: Gewinnrate

h: Anzahl der Hierarchieebenen

i: Marktzins

j: optimale Gruppengröße

k: Preis des Inputs Kapital; als Index: Konsument

l: Partizipationsgrad der Arbeiter

m: Faktor für zunehmende Skalenerträge

n: Element von N

o: $o = s - g$

p: Preis; als Index: Produzent: p_K: Preis der Kapitalgüter

q: Menge

r: Kapitalertrag

s: Diskontrate

t: Zeitperiode

v: Lohndividende: $\frac{\bar{V}}{\text{Anzahl d. Mitglieder d. Kooperative}}$

v': arbeitsbezogener Gewinnanteil

w: Lohnsatz

+ oder - bezeichnen Brutto- bzw. Nettogrößen

Verzeichnis der wichtigsten konsultierten Zeitschriften

AcP	Archiv für die civilistische Praxis
AE	American Economist
AEJ	Atlantic Economic Journal
AEP	Australian Economic Papers
AER	American Economic Review
AGW	Archiv für Gemeinwirtschaft
AJAE	American Journal of Agricultural Economics
AJE&S	American Journal of Economicsand Sociology
AöR	Archiv für öffentliches Recht
Applied E	Applied Economics
APSR	American Political Science Review
ASR	American Sociological Review
ATL&ÉR	Anti-Trust Law and Economic Review
Bell JE(&MS)	Bell Journal of Economics (and Management Science)
BF&P	Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis
BIFD	Bulletin for International Fiscal Documentation
Challenge	
CJE	Canadian Journal of Economics
EA	Environmental Affairs
EA&P	Economic Analysis and Policy
ECONOMETRICA	
ECONOMICA	
ED&CC	Economic Development and Cultural Change
EER	European Economic Review
EI	Economic Inquiry The Journal of the Western Economic Association
EJ	Economic Journal
EP	Economics of Planning
FA	Finanzarchiv
GE	Giornale degli Economisti
GER	German Economic Review
GL	Giornale della Libreria
G&O	Government and Opposition
HarvardLR	Harvard Law Review

HPE	History of Political Economy
IEA	International Economic Association
IER	International Economic Review
IMFSP	International Monetary Fund Staff Papers
IMR	International Management Review
ILR	International Labor Review
I&LRR	Industrial and Labor Relations Review
IP	Impresa Pubblica
IR	Industrial Relations
JConflictR	Journal of Conflict Resolution
JCR	Journal of Consumer Research
JEI	Journal of Economic Issues
JEL	Journal of Economic Literature
JET	Journal of Economic Theory
JF	Journal of Finance
JHR	Journal of Human Resources
JIR	Journal of Industrial Relations (Sidney)
JL&E	Journal of Law and Economics
JLS	Journal of Legal Studies
JMS	Journal of Management Studies
JN&S	Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik
JPE	Journal of Political Economy
JPublicE	Journal of Public Economics
JSP	Journal of Social Policy
JWO	Jahrbuch der Wirtschaft Osteuropas
KJ	Kritische Justiz
K&K	Kredit und Kapital
KP	Konjunkturpolitik
KZS&S	Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
LAFJBE	Liiketaloudellinen Aikakauskirja The Finnish Journal of Business Economics
L&CP	Law and Contemporary Problems
L&SR	Law and Society Review
MEW	Marx-Engels-Werke (Berlin O.)
MD	Marxismus Digest
Marquette BR	Marquette Business Review
Mehrwert	

Michigan LR	Michigan Law Review
MIR	Management International Review
MLR	Modern Law Review
MR	Monthly Review
NJE&B	Nebraska Journal of Economics and Business
NT	Nationaløkonomisk Tidskrift
NTJ	National Tax Journal
OsakaEP	Osaka Economic Papers
OxfordEP	Oxford Economic Papers
PC	Public Choice
PF-FP	Public Finance - Finances Publiques
PFQ	Public Finance Quarterly
PI	Public Interest
PP	Public Policy
P&PA	Philosophy and Public Affairs
P&R	Philosophy and Rhetoric
PS	Policy Science
PSJ	Policy Studies Journal
PVS	Politische Vierteljahresschrift
QJE	Quarterly Journal of Economics
QRE&B	The Quarterly Review of Economics and Business
RabelsZ	Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht
RE	Revue économique
RES	Review of Economic Studies
RE&S	Review of Economics and Statistics
RISE&C	Rivista internazionale di scienze economiche e commerciali
RRPE	Review of Radical Political Economics
SA	Scientific American
SAJE	South African Journal of Economics
SEJ	Southern Economic Journal
SJE	Swedish Journal of Economics
SJPE	Scottish Journal of Political Economy
SW&SP	Sozialwissenschaft und Sozialpolitik
T&D	Theory and Decision
UMiamiLR	University of Miami Law Review
WA	Weltwirtschaftliches Archiv

WD	Wirtschaftsdienst
WEJ	Western Economic Journal
WN	Adam Smith, The Wealth of Nations
W&R	Wirtschaft und Recht
YaleLJ	Yale Law Journal
ZAWT/JGPS	Zeitschrift für allgemeine Wissenschaftstheorie/ Journal for General Philosophy of Science
ZbF	Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung
ZfB	Zeitschrift für Betriebswirtschaft
ZGW	Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen
ZNÖ	Zeitschrift für Nationalökonomie
ZSR	Zeitschrift für Sozialreform
ZSW	Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft

Abbildungen:

Nr.	Bezeichnung	Seite
12b	Ahrensburger Modell: Ermittlung des zu verteilenden Restgewinns	199
13	Individuelle Nutzenfunktion nach Harry Markowitz	271
14	Unitarische Firma	296
15	Multidivisionale Firma	297
16	)	311
17	) X-(In)effizienz- und Immobilitätsbereiche	311
18	)	312
19	)	313
20	Immobilitätsbereich in einem partizipativen Unternehmen mit wenigen interdependenten Abteilungen	315
21	Immobilitätsbereich in einer partizipativen Unternehmung mit vielen interdependenten Abteilungen	315
22	Typisches Ablaufschema des genossenschaftlichen Lebenszyklus	346
23	Optimale Clubgröße bei Variation der Kapazität	374

Aufstellungen:

Nr.	Bezeichnung	Seite
1	Begründung der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (Gesamt und nach Geschlecht)	95
2	Begründung der Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (Gesamt und nach Geschlecht)	96
3	Anforderungen an einen Arbeitsplatz (Gesamt und nach Geschlecht)	97
4	Organe der Betriebsverfassung im Überblick	115/115a
5	Mitwirkung und Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten: der Wirtschaftsausschuß	117
6	Mitwirkung und Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten: Rechte des BR und der AN	118
7	Kursdurchschnitt börsennotierter Aktien in DM	148
8	Entwicklung der durchschnittlichen Bruttostunden-verdienste der Industriearbeiter (in Pfennig)	
9	Index der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste (1950 = 100)	150
10	Partizipation gegliedert nach der Position in der Hierarchie	172/173
11	Partizipation in den Versammlungen des Arbeiterrates, gegliedert nach Mitgliedschaften im Bund der Kommunisten Jugoslawiens	174/175
12	Ordnung der Partizipationsdimensionen	187
13	Partizipationsformen	211

Aufstellungen:

Nr.	Bezeichnung	Seite
14	Partizipationsmodell nach Engels/Steinbrenner	275
15	Variation von Gesamtbeschäftigtenzahl und Hierarchieebenen bei zunehmender Dominanzmaßzahl in unitarischen Hierarchien	296
16	Anzahl der Intermediäre an der Gesamtpopulation in Abhängigkeit von der optimalen Gruppengröße und der Informationsverarbeitungskapazität der Intermediäre	300
17	Anlaß des Protestes	304
18	Beurteilung der Stichhaltigkeit der Beschwerden durch die Unternehmen	306

Ö K O N O M I K

D E R

P A R T I Z I P A T I V E N U N T E R N E H M U N G

TEIL I: PARTIZIPATION

KAPITEL 1: EINLEITUNG

1.1 Ansatz und Überblick über die Argumentation

Ökonomik der partizipativen Unternehmung bezeichnet den Versuch, eine volkswirtschaftliche Theorie solcher Unternehmen (oder in der ökonomischen Fachsprache: Firmen) - ansatzweise - zu formulieren, an deren Entscheidungen alle durch das Firmenverhalten betroffenen Individuen oder Gruppen partizipieren. Methodisch handelt es sich also um die Kombination zweier Elemente: Ausgehend von der Theorie der Firma wird das Partizipationsproblem ausführlich reflektiert, und es wird versucht, die modellhafte Ausblendung der

a) bereits tatsächlich und
b) entsprechend den allenthalben artikulierten Partizipationsforderungen

an partizipativen Entscheidungsprozessen hinsichtlich der Lenkung von in der Theorie stets hierarchisch gedachten Firmen Teilnehmenden zu überwinden.

Im Interesse einer möglichst sorgfältigen Einbettung in den aktuellen wirtschaftspolitischen und ordnungspolitischen Diskussionsbezug wird jedoch argumentativ der umgekehrte Weg eingeschlagen.

Das heißt, Ausgangspunkt bildet nicht das ökonomische Modell der klassischen, insbesondere kapitalistischen Firma mit einer schrittweisen Erweiterung um die Partizipationsproblematik; dieses Vorgehen, das haben die bisher vorgetragenen Ansätze einer Theorie der partizipativen Firma gezeigt [1], birgt eine Gefahr der Prävalenz des theoretischen Status quo in sich unter Hintansetzung der Partizipationsproblematik. Deshalb bildet diese den Ausgangspunkt der Argumentation. (Teil I). Erst eine sorgfältige Analyse der Partizipationsproblematik kann u. E. zeigen, welchen Stellenwert die ökonomische Firmentheorie für die Analyse der partizipativen Unternehmung im einzelnen einnehmen kann, welche Erkenntnisse sie vermittelt und welche sie versagt. Dem dient die unter dem Gesichtspunkt der in I. (vgl. insbesondere I.3.6) gewonnenen Ergebnisse kritische Rekonstruktion der ökonomischen Theorie der Firma (II.). Im dritten Teil werden daraus die Folgerungen gezogen. Dieser Teil enthält, neben einem Exkurs, in dem die neuerdings vorgetragene arbeitsorientierte Betriebswirtschaftslehre, die ihrerseits eine Antwort auf die als nicht adäquat empfundene ökonomische Firmentheorie formuliert wurde, aus volkswirtschaftlicher Sicht und unter dem Gesichtspunkt ihrer Bedeutung für eine ökonomische Theorie der partizipativen Unternehmung kritisiert wird, die ansatzweise Analyse von drei verschiedenen Modellen der Partizipation:

- Partizipation in antagonistischen Systemen (Kapitel 8),
- Partizipation als Restriktion klassischer Firmen (Kapitel 5, 10)
- Partizipation durch Abstimmungsverfahren (Kapitel 9).

Im vierten und abschließenden Teil werden diese modellhaften Ergebnisse enger auf aktuelle Mitbestimmungsformen bezogen.

Der erste Teil, in dem die Partizipationsproblematik im Hinblick auf ihre Integration in eine ökonomische (volkswirtschaftliche) Theorie der partizipativen Unternehmung dargestellt und analysiert wird, besteht aus 3 Kapiteln. In der Einleitung (Kapitel 1) erfolgt neben einer Klärung zentraler Begriffe

- Partizipation, Mitbestimmung (überbetriebliche Mitbestimmung - Wirtschaftsdemokratie; Betriebliche Mitbestimmung - industrielle Demokratie)

- Eigentum sowie
- "Unternehmung' resp. 'Firma"

eine modellhafte Klassifikation von Ebenen der Partizipation, die den nachfolgenden Erörterungen (Teil II bis IV) als Grundlage dient.

Im zweiten Kapitel geht es um die Klärung des normativen Anspruches der Partizipationsforderung. Die Darstellung erfolgt mit Blick auf die historische Genese der Forderung in Deutschland. Sie ist historisch orientiert und stellt sich bewußt in Gegensatz zu den häufig "nachgeschoben" wirkenden Ableitungszusammenhängen, wie sie in einer kaum mehr übersehbaren normativen Mitbestimmungsliteratur in der Bundesrepublik Deutschland wieder und wieder vorgetragen werden. Es geht also nicht darum, eine politisch längst akzeptierte Forderung [2] noch einmal normativ zu begründen, sondern vielmehr darum, ideengeschichtlich zwei Kernelemente der Partizipationsforderung, einerseits die Entfremdungsproblematik philosophisch-sozialkritischen Ursprungs, andererseits die eher aus praktisch-politischen Erwägungen heraus formulierte Forderung nach Wirtschaftsdemokratie, zu skizzieren, um sie später bei der Formulierung einer ökonomischen Theorie der partizipativen Unternehmung entsprechend mit zu berücksichtigen. Die Auswahl ist zugegebenermaßen und notwendigerweise zu einem gewissen Teil arbiträr; sie entspringt einer subjektiven Einschätzung der ideengeschichtlichen Entwicklung und, soweit diese Einschätzung nicht konsensfähig ist, bleibt die ökonomische Theorie der partizipativen Unternehmung auch insoweit angreifbar, als sie dieser Einschätzung Rechnung trägt. Andererseits ist eine Ausblendung der normativen Gehalte der Partizipationsforderung bei der Formulierung einer ökonomischen Theorie der partizipativen Unternehmung ebenso wenig angängig; eine für eine bestimmte Wirtschaftsgesellschaft relevante ökonomische Theorie muß den in dieser Gesellschaft vorherrschenden Werthaltungen Rechnung tragen. Die Explizierung (auch) der normativen Annahmen einer Theorie erlaubt ihre wissenschaftliche Überprüfbarkeit [3].

Die historische Kritik an der Partizipationsforderung, insbesondere die deutsche Mitbestimmungsdiskussion (vgl. 2.3), war im

allgemeinen sehr pauschal und abstrakt; sie offenbarte den Mangel eines sorgfältigen Eingehens auf Formen und Absichten der Partizipation. Die Kritik, so wie sie üblicherweise vorgetragen wurde, versuchte, eine Alternative zwischen betrieblicher Effizienz und der Verwirklichung von Partizipationsforderungen zu konstruieren. Diese Formulierung wird als nicht sinnvoll gestellte Fragestellung kritisiert (3.1). Dagegen wird hier Effizienz funktional definiert im Hinblick auf die Erreichung bestimmter Ziele bei Analyse der relevanten Restriktionen (Formen). Ausgehend von der Frage, wie sich das Entfremdungsproblem empirisch stellt (3.2), werden Ergebnisse der betriebsbezogenen Soziologie der Partizipation rezipiert, die zeigen, daß unter bestimmten Bedingungen Partizipation nicht einmal zu betrieblicher Effizienz im Gegensatz steht. Es folgt eine kurze Darstellung und - im Sinne des zuvor formulierten Konzeptes funktionaler Effizienz - Einschätzung verschiedener Formen der Partizipation

- industriell-demokratischer Formen der Partizipation (Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland sowie östliche Modelle industrieller Demokratie) und
- Formen direkter Partizipation.

Den Abschluß bildet eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Analyse und Darstellung der Partizipationsproblematik im Hinblick auf ihre Integration in die Theorie der partizipativen Firma (3.6).

1.2 Begriffe und Konzepte

Es folgt eine Erörterung von Begriffen und Konzepten, die für eine ökonomische Theorie der partizipativen Unternehmung von Bedeutung sind, gleichwohl aber nicht zum abgeklärten konzeptionellen Bestand der Volkswirtschaftslehre gehören.

1.2.1 Partizipation

Partizipation, d. h., die Teilnahme von Individuen oder Gruppen an sie betreffenden Entscheidungen, wird, je nach dem zugrundegelegten Menschenbild, zum einen instrumental, zum anderen final gesehen. Vom individualistischen Standpunkt aus soll Partizipation helfen,

die chronischen Schwächen direktiver Entscheidungen zu mildern oder zu überwinden.

Einem kollektiven Menschenbild folgend, ist Partizipation "eigentliche" menschliche Selbstverwirklichung, Selbstzweck, Ausdruck der individuellen Eingebundenheit in das Kollektiv. Im folgenden ist nur mehr der erste Aspekt von Interesse. Partizipation ist also ein Verfahren zur Steigerung der Rationalität von Entscheidungen und als solches nicht Selbstzweck [4], sondern Mittel. Die chronische Insuffizienz direktiver Entscheidungen, die sich auch an Legitimationsdefiziten zeigt, läßt sich durch Partizipation überwinden, wenn diese die Funktion eines Mediums zur Ausschöpfung kritischer Potentiale erfüllt, d. h., Partizipation wird vorgestellt als eine Verfahrensweise, die durch die Beteiligung aller von der zu treffenden Entscheidung Betroffenen die Erschließung des gesamten entscheidungsrelevanten Informationsbedarfes ermöglicht. Insofern ist Partizipation ein Verfahren zur Informationsbeschaffung. Durch Einräumung gleicher oder adäquat (funktional) gewichteter Einfluß- und Interessendurchsetzungschancen an alle von der Entscheidung Betroffenen erfüllt Partizipation ferner die Funktion eines Informationsverarbeitungsverfahrens. Dieses Verfahren beruht auf der Konkurrenz der Interessen, d. h. auf dem potentiellen Konflikt, und es ist Sorge zu tragen, daß Verfahrensversagen (ungleiche Startbedingungen, Konvexitäten [5], etc.) von vornherein, d. h. bei der Prüfung der Frage, welches partizipative Verfahren zur Rationalitätssteigerung welchen Entscheidungstypus geeignet ist, Berücksichtigung findet.

Partizipative Formen der Entscheidung unterscheiden sich dagegen nachteilig von direktiven Entscheidungsformen dadurch, daß sie häufig - aber keineswegs immer - Transaktionskosten mit sich bringen, die über denen direktiver Entscheidungsformen liegen. Diese Aussage ist aber keineswegs universal richtig (vgl. im einzelnen Teil II), ganz im Gegensatz zu dem, was allgemein behauptet wird [6]. Partizipative Verfahren sind übrigens - und dieses zeigt auch die östliche Erfahrung [7] - stets gefährdet durch die Übertragung zweier Organisationsprinzipien von der politischen auf die wirtschaftliche Sphäre, erstens dem Prinzip des demokra-

tischen Zentralismus und zweitens dem Prinzip der Einmannleitung. Der erste Gegensatz zeigt sich deutlich in der Konkurrenz von Konzepten der "Wirtschaftsdemokratie" einerseits, der innerbetrieblichen Mitbestimmung andererseits. In der deutschen Unternehmensverfassung wurde versucht, beide Konzepte abgeschwächt miteinander zu verknüpfen (vgl. im einzelnen 1.2.2.1, 2.2).

Auch das zweite Konkurrenzverhältnis hat in der deutschen Mitbestimmungsdiskussion eine erhebliche Rolle gespielt. Hier ging es um die Frage, in welchem Verhältnis Partizipationsentscheidungen einerseits, unternehmerische Einzelentscheidungen andererseits zueinander stehen sollten, auf welcher Seite letzten Endes die Verantwortung liegen solle, wer das Risiko trage etc. (vgl. im einzelnen 2.3).

Partizipative Verfahren sind institutionelle Formen zur Austragung von Interessengegensätzen und Konflikten. Ralf Dahrendorf hat darauf hingewiesen [8], daß die dynamische und gleichwohl stetige Entwicklung sozialer Systeme, ihre fortwährende Anpassung an veränderte Umweltbedingungen davon abhängt, daß Arenen der Konfliktaustragung institutionalisiert zur Verfügung stehen. Bezogen auf die partizipativen Unternehmungen, interpretiert als soziale (Produktions-)systeme, bedeutet die Partizipation der Betroffenen an den Unternehmensentscheidungen die Möglichkeit erhöhter Reagibilität auf veränderte Umweltbedingungen, wobei sich die relevante Umwelt der Unternehmung definiert über die Zulassung von Partizipanten. Partizipative Unternehmungen gewähren gegenüber hierarchischen Unternehmungen, deren Unternehmensleiter die ihn erreichenden Signale erst interpretieren muß,und für die Interpretation divergierender Signale häufig keinen Anhaltspunkt für ihre Gewichtung erhält, einen enormen Inforamtionsvorsprung, sowohl die Quantität als auch die Qualität der Information betreffend. Partizipative Verfahren erlauben infolge dessen einen Gewinn an Dynamik, allerdings nimmt als Folge davon die Komplexität der Entscheidungsprozesse zu. Dies kann zu - im Vergleich mit direktiven Entscheidungsformen - erhöhten (internen) Entscheidungskosten führen, während in der Regel externe Kosten der Entscheidung bei partizipativen Entscheidungsverfahren infolge der Internalisierung durch Partizipation niedriger liegen dürften als bei

direktiven Entscheidungsverfahren. Partizipation ist somit als ein Entscheidungsverfahren eingeführt, dessen Funktion - im Dahrendorfschen Paradoxon - die Dysfunktion [9], die Ermöglichung der Austragung von Konflikten im Interesse der geordneten Dynamisierung des Gesamtsystems ist. Aus rein soziologischer Perspektive - diese Perspektive legt der Partizipationsbegriff nahe, da er eindeutig nicht ökonomisch gefaßt ist - liegt deshalb die Vermutung nahe, daß partizipative Unternehmungen im Vergleich zu hierarchisch strukturierten hinsichtlich ihrer Dynamik und Anpassungsfähigkeit günstiger strukturiert sind. Die ökonomische Betrachtung, vgl. insbesondere Teil II, wird hier mit einer genaueren Auffächerung des Problems Aufschlüsse ermöglichen. Dem mit der Theorie des 'participative enterprise' (Domar, Ward, Vanek, et al.) vertrauten Leser wird bereits aufgefallen sein, daß diese Theorie für die Beurteilung partizipativer Organisationen hinsichtlich ihrer Dynamik den soziologischen Erkenntnissen diametral entgegengesetzte Ableitungen liefert und Vermutungen nahelegt. Dieses interdisziplinäre Paradoxon wird des weiteren zu klären sein.

Die Funktionsweise der partizipativen Verfahren ist wesentlich abhängig von ihrer institutionellen Verfassung, d. h., die funktionale Effizienz des Entscheidungsverfahrens "Partizipation" ist Funktion solcher Variablen, wie

- Partizipantengruppen und ihre relative Gewichtung;
- Verankerung dieser Gruppen auf bestimmten Ebenen der Entscheidung;
- Entscheidungsraum, in dem das partizipative Entscheidungsverfahren abläuft.

Die Auffächerung ist nicht abschließend, aber sie genügt für den folgenden Argumentationszusammenhang.

Globale Demokratisierungsansätze.

Man kann partizipative Entscheidungsverfahren als Regeltypus demokratischer Entscheidungsverfahren auffassen und, je nachdem, wie weit das Demokratisierungsgebot ausgelegt wird, zum Regeltypus von Entscheidungen in der politischen wie in der Wirtschaftsverfassung

schlechthin erheben. Dieser Ansatz wird in der deutschen normativ gewendeten Politikwissenschaft gelegentlich vertreten; es wird ihm hier jedoch nicht gefolgt, da er nicht von einer systematischen komparativen Analyse alternativer Entscheidungsverfahren unter verschiedenen normativ zu postulierenden Gesichtspunkten ausgeht, sondern bei einer Finalisierung des Verfahrens stehenbleibt.

Gleichwohl sei auf einen der umfassendsten gesellschaftlichen Demokratisierungsansätze verwiesen, der Aufschluß über den möglichen Funktionsbereich partizipativer Entscheidungsverfahren gibt [10]. Fritz Vilmar geht in seiner Schrift "Strategien der Demokratisierung" von 24 Subsystemen in 6 funktionalen gesellschaftlichen Bereichen aus. Die Subsysteme sind von sehr verschiedenem Rang, insbesondere, was ihre jeweilige Mitgliederzahl angeht. Die Subsysteme sind der Ort, an dem von unten aufbauend gesamtgesellschaftliche Demokratisierung stattfinden soll. Sie sind wie folgt systematisiert:

I. Primäre Sozialisationssysteme

1. Familie
2. Kindergärten, Vorschulen etc.

II. Bildungssysteme

3. Schulen
4. Hochschulen, Erwachsenenbildung
5. Verlags- und Pressewesen, Funk
6. Theater, Kino
7. Öffentlichkeit

III. Öffentliche Verwaltungen

8. Wohnbereiche, Kommunal- und Regionalverwaltungen
9. Landes- und Staatsverwaltungen
10. Polizei und Militär

IV. Fürsorgeinstitutionen

11. Krankenhäuser, Pflegeheime
12. Jugendheime, Altersheime etc.
13. Gefängnisse und ähnliche Anstalten

V. Wirtschaft

14. Unternehmen: private, gemeinwirtschaftliche und staatliche
15. Multinationale Konzerne
16. Wirtschaftskammern und Regionalverbände
17. Landes- und Volkswirtschaften
18. Multinationale Wirtschaftsgemeinschaften

VI. Verbände und freie Vereinigungen

19. Parteien
20. Gewerkschaften und Unternehmensverbände etc.
21. Kirchen
22. Sonstige

VII. Volksvertretungen

23. Intranationale Parlamente
24. Supranationale Parlamente und Organisationen

Für uns ferner von Interesse ist lediglich die Nummer 14, wobei es auf die Klassifikation nach dem Eigentümer (privat versus öffentlich) bzw. nach dem verfolgten Zweck (privatnützig versus gemeinnützig) in diesem Zusammenhang nicht wesentlich ankommt. Kurz gestreift wird auch Subsystem 16 (1.2.2.1).

Unternehmensbezogene Partizipation.

Hier kommt es, wie bereits erwähnt, im wesentlichen auf 3 Probleme an: Erstens die Charakterisierung der Partizipantengruppen, zweitens in komplexen, geschichteten Organisationen die Beschreibung der Ebene der Partizipation und drittens die Markierung des Entscheidungsraumes, der durch das Entscheidungsverfahren Partizipation ausgefüllt werden soll. Grenzen wir zunächst Problem 1 ein und befassen uns mit der Partizipation der Produzenten: Adolf Sturmthal [11] unterscheidet in seinen 1965 erschienenen Studien 3 gebräuchliche Formen: 1. Betriebsräte, die Vereinbarungen mit der Betriebsleitung (dem Management) treffen; 2. Vertreter der Arbeitnehmer in der Firmenleitung; und 3. Produzentenpartizipation durch Kollektivvertrag (in der Regel vermittelt über die Gewerkschaften). Diese Kategorisierung erlaubt zwar eine Klassifizierung der meisten derzeit vorkommenden Partizipationsformen, aber sie ist theoretisch nicht abgeschlossen. Zunächst ist festzuhalten, daß es sich um Partizipationsformen in hierarchischen Firmen handelt, in denen hierarchieüberwindend ein partikulares Produzenteninteresse zu vertreten ist. Dies gilt insbesondere für 1.; hier wird parallel zur Firmenhierarchie ein pyramidenförmiges Repräsentationssystem aufgebaut. Partizipation ist stets vermittelt. Auch im zweiten Fall ist Partizipation vermittelt, aber es gibt wenigstens eine Ebene, auf der zwei verschiedene Produzentengruppen möglicherweise gleichberechtigt, jedenfalls auf gleicher Ebene, partizipativ Entscheidungen fällen. Hier, wie unter 3., ist jedoch Voraussetzung für die Partizipation auf einer Ebene die hierarchische Strukturierung und Organisation - und damit auch der Entscheidungen innerhalb der Organisation - der Partizipantengruppe.

Selten ist in partizipativen Unternehmungen an eine Partizipation auch von Nichtproduzenten gedacht. Ein solches Beispiel und damit auch einen etwas anderen Partizipationsbegriff finden wir etwa bei Philip Selznick in seiner Studie über die Tennessee Valley Authority [12]. Hier ging es darum, mit Hilfe einer öffentlichen Organisation, die teilweise den Charakter einer öffentlichen Planungsbehörde hatte, eine Regionalentwicklung im Tennessee-Stromtal durchzuführen unter der Nebenbedingung der Partizipation der Betroffenen, um die Implementation des Regionalentwicklungsprogrammes zu erleichtern. Der Partizipationsansatz beruht hier auf zwei Prinzipien:

1. Indirekte Partizipation: Das ist die Kooperation der Tennessee Valley Authority mit allen Organisationen und Behörden, die mit der Regionalentwicklung im Tennessee-Stromtal befaßt oder für dieses Problem von Dedeutung sind; das sind Kommunen, Verbände, staatliche Bundesbehörden.

2. Direkte Partizipation: An den Endpunkten der Tennessee Valley Authority, d. h. an all den Stellen, an denen ein direkter Kontakt zwischen der Tennessee Valley Authority und einzelnen Bürgern entsteht (hier vor allem im Zusammenhang mit der Abgabe von elektrischer Energie und der Kultivierung von Nutzland) bilden sich freiwillige Zusammenschlüsse der betroffenen Bürger resp. Abnehmer, die regelmäßig mit den dezentralisierten Agenturen (agencies) der Tennessee Valley Authority über die gemeinsamen Probleme beraten und verhandeln, und zwar so, daß die Ergebnisse dieser Verhandlungen auf die Politik der Gesamtorganisation TVA für den betreffenden Bereich sich auch auswirken. Dies ist ein Partizipationsansatz, der vor allem auf die Interessen der Konsumenten zugeschnitten ist. Er erfaßt zwar auch sonstige betroffene Bürger - und dies ist in Hinblick auf die vermutete Präsenz von Produktionsexternalitäten von Bedeutung -, setzt aber voraus, daß diese in mindestens einer der autochthonen Organisationen und Behörden eine adäquate Repräsentanz findet.

Ein ähnliches Vorgehen ist im hessischen Sozialisierungsgesetz von 1947 [13] vorgesehen. Hier erfolgt die Partizipation der Konsumenten bei den sozialisierten Industrien (den Sozialgemein-

schaften) über ihre Vertretung im Verwaltungsrat, einer Art Aufsichtsrat. Die Repräsentanten der Konsumenten werden von den Gemeindevertretungen der zuständigen Stadt- oder Landkreise berufen, davon je ein Mitglied auf Vorschlag der Konsumgenossenschaften und der Handwerkskammer. (§ 48,4 des zitierten Gesetzentwurfes). Die sozialisierten Unternehmen (Sozialgemeinschaften) sollten in einer Landesgemeinschaft zusammengeschlossen sein. Auch auf dieser Ebene sah der Sozialisierungsgesetzentwurf die Vertretung der Konsumenten vor. Die Landesgemeinschaft sollte wiederum einen Verwaltungsrat besitzen, in dem Vertreter des Landtages (davon 2 Unternehmervertreter), des Freien Gewerkschaftsbundes und der kommunalen Spitzenverbände (davon 3 des hessischen Städtetages, 3 des hessischen Gemeindetages und 2 der Arbeitsgemeischaft hessischer Landkreise) vertreten sein sollten neben den Repräsentanten verschiedener staatlicher Organe. Auch nach dieser Regelung haben also Verbände und Gebietskörperschaften die Aufgabe, die Konsumenten zu repräsentieren; eine direkte Partizipation der Konsumenten, wie bei den agencies der Tennessee Valley Authority, ist nicht vorgesehen.

1.2.2 Mitbestimmung

Der Begriff der Mitbestimmung ist im allgemeinen Sprachgebrauch im Vergleich zum Partizipationsbegriff insofern enger, als er sich auf die Institutionalisierung von Partizipationsrechten im Bereich der Wirtschaft bezieht. Er ist aber gleichwohl noch sehr offen.

Unter "wirtschaftlicher Mitbestimmung" verstehen wir die institutionelle Verankerung von Mitentscheidungsrechten der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter in allen wirtschaftlichen Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen sowie ihre Realisierung auf welcher wirtschaftlichen Stufe auch immer [14].

Die Vielschichtigkeit und konzeptionelle Offenheit des Mitbestimmungsbegriffes, den wir unter Verwendung des zuvor (1.2.1) eingeführten Terminologie Vilmars als Partizipation im funktionalen gesellschaftlichen Bereich "Wirtschaft" kennzeichnen können, bezieht sich wiederum a) auf die Ebenen der Partizipation, b) auf die Partizipantengruppen und c) auf den partizipativen Entscheidungsraum.

"Was 'Mitbestimmung' generell ..... als politisches und rechtspolitisches Postulat im Beziehungsfeld von 'Kapital' und 'Arbeit' besagen will ....", umreißt Ridder wie folgt:

"Es handelt sich um die von der organisierten Arbeiterbewegung erhobene vielseitige Forderung auf Emanzipation der lohnabhängigen Arbeit aus ihrer Fremdbestimmung durch das "Kapital". Schon sehr früh sind Teile dieser Forderungund ist also "Mitbestimmung" verwirklicht worden, ohne daß dabei der Ausdruck "Mitbestimmung" eine große Rolle gespielt hätte. So ist bereits der schon den paritätischen Horizont - wenn auch einigermaßen unrealistisch - anvisierende individuelle Dienst-(Arbeits-)Vertrag, der die vertragslosen Arbeitsverhältnisse der alten Zeit domestiziert hat und bis heute allseits für unverzichtbar und nicht revozierbar gehalten wird, ein Instrument der Mitbestimmung. Um der Ineffizienz dieses Instruments für den überwiegenden Teil des atomisierten Industriepotentials abzuhelfen, wurde mit der Verankerung der Koalitionsfreiheit als Grundrecht in der Weimarer Reichsverfassung - diesmal kollektive - Mitbestimmung der Arbeiterschaft über die "Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" abgesichert. Und schließlich haben die Reichsverfassung von Weimar und das Grundgesetz auch den Grenzfall der Mitbestimmung durch den "Faktor Arbeit" zugelassen, nämlich die sogenannte Sozialisierung, die im vorliegenden begrifflichen Kontext und historischen Duktus nichts anderes als den Übergang von der ehemals nur fremdbestimmten, dann mehr oder weniger mitbestimmten, zur kollektiv selbstbestimmten Arbeit darstellt"[15].

Ridder verweist hier in einer - bezogen auf den Diskussionshorizont, an dem sich die Mitbestimmungsforderung einst abgezeichnet hatte - authentischen Sprache auf den ideen- und realgeschichtlichen Werdegang der Mitbestimmungsforderung. Denn diese Forderung war ja nur als Folge der Einschätzung innerhalb des reformsozialistischen Lagers denkbar, daß nicht alternativ zu sondern aufbauend auf den entwickelten Wirtschaftsformen des Kapitalismus die neuen Formen sozialistischer Wirtschaft (Sozialisierung) begründet werden könnten.

"In der Periode, als der Kapitalismus noch völlig frei war, schien keine andere Alternative für den unorganisierten Kapitalismus denkbar zu sein, als die sozialistische Organisation der Wirtschaft im ganzen; es schien deshalb hoffnungs- und also zwecklos, etwas an der Despotie des kapitalistischen Systems ändern zu wollen. Bis die gewaltige Umwälzung der gesamten Gesellschaftsordnung stattfindet, muß alles so bleiben, wie es ist - so war die gegebene Einstellung. Dann stellte sich allmählich heraus, daß die Struktur des Kapitalismus selbst veränderlich ist, und daß der Kapitalismus, bevor er gebogen wird, auch gewogen werden kann. Die andere große geschichtliche Erfahrung war die, daß die organisierten Anstrengungen der Arbeitnehmer-

schaft schon bedeutende Einschränkungen der kapitalistischen Willkür durchsetzen können". [16]

Der auf den Produktionsfaktor Arbeit bezogenen Partizipationsforderung erwuchs aus dieser neuen Strategie, mit der nunmehr sowohl eine Abstützung der fortan nicht mehr als "bürgerlich" geschmähten politischen Demokratie [17] durch den Aufbau eines institutionalisierten Systems der Wirtschaftsdemokratie erfolgen sollte als auch eine Steigerung der Effizienz der Gesamtwirtschaft, die nur aufbauend auf den entwickelten kapitalistischen Formen, nicht aber durch Entwicklung neuer, partizipativer Wirtschaftsformen gedacht werden konnte, eine starke Begrenzung, die den erwünschten Erreichungsgrad der Arbeiterpartizipationsforderung weit hinter die heute als Zielmarke festgelegte "Parität" von Arbeit und Kapital zurückverlegte. Denn die von den Frühsozialisten seinerzeit proklamierten Produzentenkooperativen, also der reine Typus einer arbeitspartizipativen Unternehmung, die immerhin in der Verfassung von 1848 der französischen Republik wegen ihres wirtschaftsgesellschaftlichen Vorbildcharakters die Zusage staatlicher Unterstützung erhalten hatten, sahen sich nunmehr dem Vorwurf der Degeneration zu kapitalistischen Unternehmungen ausgesetzt [18], und selbst wenn dieser Vorwurf im einzelnen nicht zutreffen mochte, so schien jedenfalls die Produzentenkooperative nicht als Regelform für eine komplexe konzerninterne Koordinations- und Organisationsleistung den richtigen institutionellen und entscheidungsstrukturellen Rahmen abzugeben. Nunmehr wurden Forderungen drittelparitätischer Partizipation (bei Kautsky: Arbeiter, "Wissenschaft" (gemeint war personalisiertes Fachwissen) und Konsumenten (repräsentiert durch Konsumvereine und Gebietskörperschaften)) [19] erörtert, die zwar nicht mehr im Verlaufe der Sozialisierungsbemühungen in den ersten Jahren der Weimarer Republik praktisch wurden, die sich im wesentlichen auf dem Reichswirtschaftsrat nachgeordnete Zwangssyndizierungen beschränkt hatten, auf die aber bei den Sozialisierungsbemühungen unmittelbar nach dem zweiten Weltkrieg, insbesondere in den Jahren 1946 - 1947 unmittelbar zurückgegriffen werden konnte.

1.2.2.1 Überbetriebliche Mitbestimmung - Wirtschaftsdemokratie.

Hier sei insbesondere auf die Verknüpfung des wirtschaftsdemokratischen mit dem politisch-demokratischen System abgehoben [20]. Im wesentlichen 3 Pläne resp. Realisierungen spielten bei den Sozialisierungsvorhaben der ersten Jahre nach dem zweiten Weltkrieg eine Rolle. Am stärksten gemeinwirtschaftlich, antietatistisch und dezentralistisch geprägt ist der Plan der Großeinkaufsgesellschaft deutscher Konsumvereine in Hamburg (GEG), der die "zugunsten des deutschen Volkes" enteigneten Betriebe in das Geflecht der örtlichen Interessen einbinden wollte durch die Schaffung eines Verwaltungsrates, der im wesentlichen die Funktionen der Hauptversammlung einer Aktiengesellschaft wahrzunehmen hatte. Ein Drittel der Mitglieder des Verwaltungsrates bildete dann den Aufsichtsrat, der seinerseits die Betriebsleitung zu bestimmen hatte. Die entsprechend diesem Plan zu sozialisierenden Betriebe [21] sollten wirtschaftlich selbstständig und nicht geleitet, sondern eher locker koordiniert von einer "Verwaltung der gemeinwirtschaftlichen Betriebe" werden, die statt durch die örtlichen Interessengruppen durch die Repräsentanten der entsprechenden Gruppen auf Landes- (oder später: Bundes-)Ebene paritätisch besetzt wurden. Diese Verwaltung hatte jedoch eher den Auftrag eines Aufsichtsamtes als den einer Konzernspitze.

- vgl. Abbildung 1 - S. 14a -

Die hessischen Sozialisierungspläne sahen eine gegenüber dem GEG-Plan deutlich verstärkte Teilnahme des Staates an den wirtschaftlichen Entscheidungen der sozialisierten Industrien vor. Das Prinzip der Drittelparität war durchweg eingehalten, wirkte sich aber durch die Definition der Gebietskörperschaften als Konsumentenvertreter faktisch zu einer Zweidrittelmehrheit der Staatsvertreter aus, ganz ähnlich den Eigentumsverhältnissen, wie sie später bei Volkswagen, Wolfsburg, sich ergaben.

- vgl. Abbildung 2 - S. 15 -

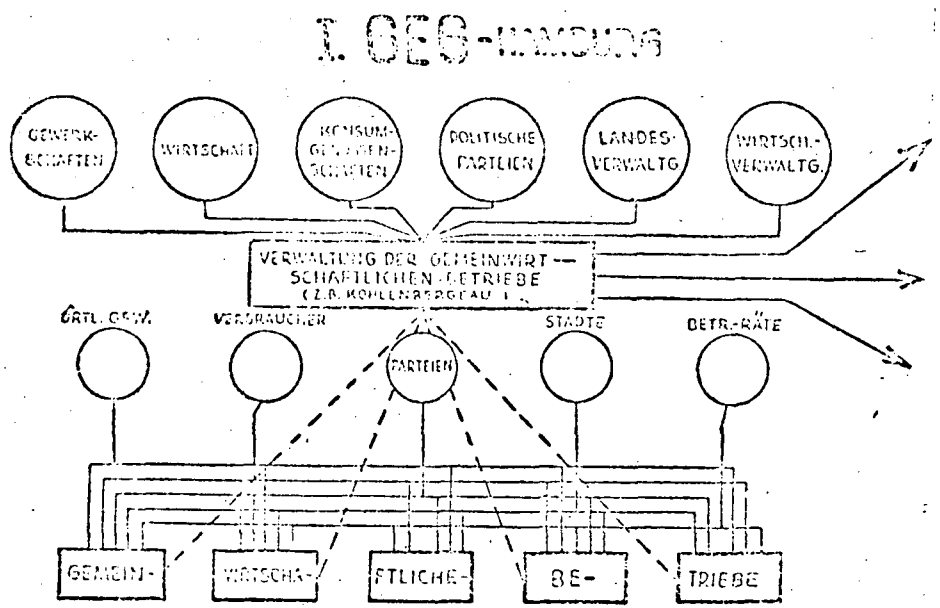


Abbildung 1: Sozialisierungsmodell GEG Hamburg *

Verwaltungsrat = Hauptversammlung

15	Vertreter	der Gewerkschaften
15	"	" Wirtschaft
15	"	" Konsumgenossenschaften
15	"	" Politischen Parteien
15	"	" Landesverwaltung
15	"	" Wirtschaftsverwaltung

90 Mitglieder

Aufsichtsrat

je 3 Vertreter der obengenannten Gruppen
= 18 Mitglieder

Geschäftsführung

2 - 5 Mitglieder

je 1 **Verwaltungsrat** = Hauptversammlung

6	Vertreter	des Betriebsrats
6	"	der örtlichen Gewerkschaften
6	"	" Wirtschaft (Verbraucher)
6	"	" örtlichen Parteien
6	"	" Stadtverwaltung

30 Mitglieder

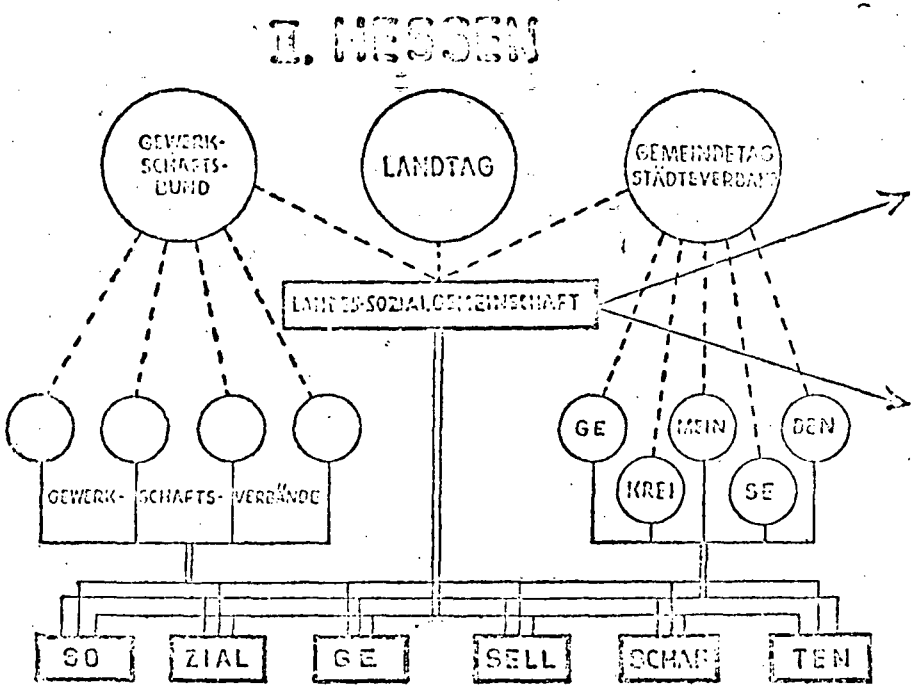
je 1 **Aufsichtsrat**

je 2 Vertreter der im Verwaltungsrat vertretenen Gruppen = 10 Mitglieder

je 1 **Betriebsleitung**

1 technischer Direktor
1 kaufmännischer Direktor
1 Sozialdirektor

3 Mitglieder (mindestens)



Verwaltungsrat

1/3 Mitglieder Landtag
davon 2 aus Wirtschaftsvereinigung
1/3 Mitglieder Gemeindetag

Städteverband

1/3 Mitglieder Gewerkschaft
dazu je 1 Mitglied des Wirtschaftsministeriums, Finanzministeriums, Arbeitsministeriums

je 1 **Verwaltungsrat**

1/3 Gewerkschaften
davon 2 aus den Betrieben
1/3 Gemeinden
davon 1 Genossenschaft und 1 Handwerk
1/3 Landesgemeinschaft
davon 1 Wirtschaftsvereinigung

je 1 **Geschäftsführung**

1 kaufmännischer Direktor
1 technischer Direktor
1 Sozialdirektor

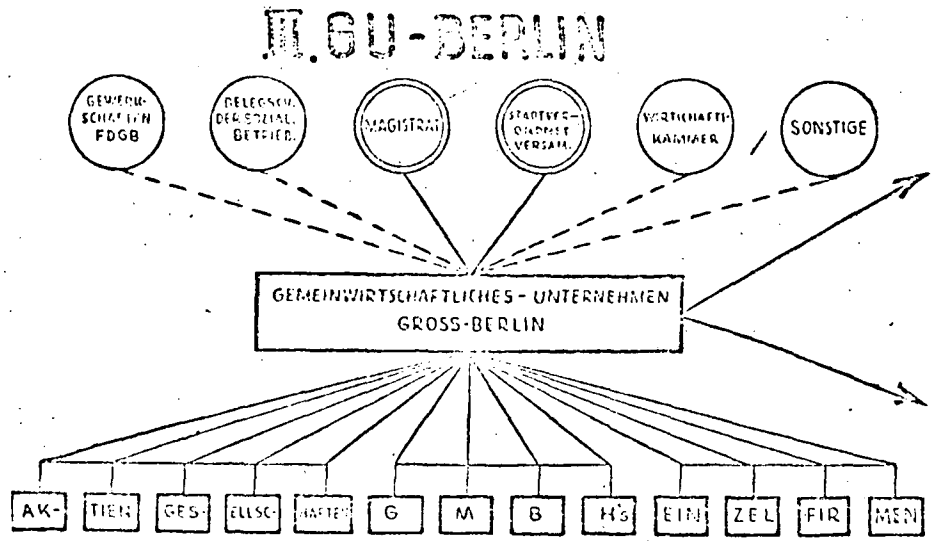
Abbildung 2: Sozialisierungsmodell Hessen (gem. HéssSozGE) *

Der stärksten politischen Einflußnahme waren die Betriebe des Gemeinwirtschaftlichen Unternehmens Groß-Berlin ausgesetzt. Diese Betriebe sollten zwar, was einen eng definierten wirtschaftlichen, insbesondere betriebswirtschaftlichen Entscheidungsrahmen anbetraf, unabhängig sein, waren jedoch straff organisiert in dem Konzern des Gemeinwirtschaftlichen Unternehmens Groß-Berlin, dessen Verwaltungsrat die Funktionen der Hauptversammlung (mit der Folge der Berufung des Aufsichtsrates) der sozialisierten Unternehmungen ausfüllt, sich aus Vertretern des Magistrats, des Stadtparlaments, der Gewerkschaften und der Belegschaften der zugehörigen Betriebe, der Wirtschaftskammern und aus weiteren Sachverständigen zusammensetzt und den Auftrag hat, das Gemeinwirtschaftliche Unternehmen Groß-Berlin gemeinwirtschaftlich, d. h. nach politischen Kriterien zu führen.

- vgl. Abbildung 3 - S. 16a -

Überbetriebliche Mitbestimmung.

Gewisse Rudimente dieser wirtschaftsdemokratischen Tradition finden sich noch heute in Formen überbetrieblicher Mitbestimmung. In Deutschland ist die überbetriebliche Mitbestimmung schon seit mehr als 120 Jahren in der politischen Diskussion. Überbetriebliche Mitbestimmung wurde schon in der Frankfurter Paulskirche diskutiert, etwa in Zusammenhang mit dem Antrag von Mohls nicht nur Fabrikausschüsse einzurichten (ein Vorläufer der betrieblichen Mitbestimmung



Verwaltungsrat

4 Vertreter des Magistrats
4 " der Stadtverordneten-versammlung
3 " des FDGB
3 " der Belegschaften
4 Sachverständige (vom Magistrat zu benennen)

21 Mitglieder

Vorstand

1 Vorsitzender
2 - 4 weitere Mitglieder

Aktiengesellschaften

je 1 Hauptversammlung = Verwaltungsrat des GU
je 1 Aufsichtsrat, bestimmt vom GU
je 1 Vorstand, bestimmt vom Aufsichtsrat

GmbHs

je 1 Gesellschafterversammlung
je 1 Aufsichtsrat) bestimmt vom GU
je 1 Geschäftsführung)
je 1 Geschäftsführer, bestimmt vom GU

Abbildung 3: Sozialisierungsmodell GU Berlin *

* Quelle der Abbildungen: H. Zank,
Systeme der Sozialisierung,
2 Das Sozialistische Jahrhundert 104 - 105, 1948.

einzurichten, sondern auch überbetriebliche und wirtschaftsparlamentarische Körperschaften. 1880 berief Bismarck den Preußischen Volkswirtschaftsrat zur Beratung in wirtschaftspolitischen Angelegenheiten, von dessen 75 Mitgliedern mindestens 15 dem Handwerker- und Arbeiterstande angehören mußten. Dieser Volkswirtschaftsrat bestand allerdings nur bis 1897, vor allem deshalb, weil das Parlament seine (kompetente) Konkurrenz fürchtete. Nach dem Zusammenbruch des Kaiserreiches wurde im Dezember 1918 die paritätische Organisation der Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands mit dem Zweck der gemeinsamen Lösung aller die Industrie und das Gewerbe Deutschlands berührenden wirtschaftlichen und sozialen Fragen sowie alle diesbetreffenden gesetzlichen und Verwaltungsangelegenheiten errichtet: Zentralarbeitsgemeinschaft (ZAG). Mit der Gründung der ZAG hatten sich die Gewerkschaften für eine Politik entschieden, als deren vordringlichste Aufgabe nicht die Forderung nach Sozialisierung, sondern die schnelle Abwicklung der Demobilmachung zu bezeichnen war. Der im April 1919 tagende zweite Rätekongreß machte die unterschiedlichen Konzeptionen deutlich. Auf der einen Seite standen die linksorientierten unabhängigen Sozialisten, deren Vorschläge auf eine Rätediktatur der Arbeiterklasse zielten, während auf der anderen Seite von den Mehrheitssozialisten parallele gleichberechtigte Hierarchien von Körperschaften und Wirtschaftsräten gefordert wurden. Beide Vorstellungen fanden jedoch nicht die Mehrheit der Nationalversammlung. Vielmehr wurden die gesetzlichen Voraussetzungen für die überbetriebliche Mitbestimmung im Artikel 165 WRV festgelegt [22)]. Als beispielhaft kann der Reichswirtschaftsrat angesehen werden, eine Art Wirtschaftsparlament, Dachkonstruktion von Gutachten zu erstellenden Ausschüssen.

Überbetriebliche Mitbestimmung ist jedoch nicht nur ein Relikt aus fernen Tagen. Die Verfassung des Landes Rheinland-Pfalz vom 18. Mai 1947, insbesondere Artikel 68 - 73, sieht ebenfalls - wie einige andere Länderverfassungen - Formen überbetriebliche Mitbestimmung vor. Hier sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Kammern zusammenwirken, deren Kompetenzen vor allem in der Begutachtung von Gesetzen mit wirtschafts- und sozialpolitischem Inhalt, der

Vorlage von Gesetzentwürfen sowie der Beratung der Regierung in wirtschaftlichen Maßnahmen, die von grundsätzlicher Bedeutung sind, liegen. Um diesen Verfassungsbestimmungen zu genügen, rief die Landesregierung im Juni 1948 eine vorläufige Hauptwirtschaftskammer ins Leben, deren Tätigkeit jedoch vorwiegend im Plenum erfolgte, so daß die Vorteile des Reichswirtschaftsrates (der gerade deshalb besonders effizient war, weil weitgehend auf Plenararbeit verzichtet wurde, sondern vielmehr das Hauptgewicht auf der Arbeit in kleinen Ausschüssen mit der Herstellung von Gutachten lag) hier nicht zum Tragen kommen konnten. Im Zuge der Verabschiedung des Bundesgesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechtes der Industrie- und Handelskammern 1956 verabschiedete der Mainzer Landtag 1962 eine Verfassungsänderung, die die Bestimmungen über die Hauptwirtschaftskammer befristet außer Kraft setzte.

Hingegen findet sich in der Freien Hansestadt Bremen noch heute ein funktionierendes Organ überbetrieblicher Mitbestimmung, das aufgrund Artikel 46 der Verfassung vom 12. Oktober 1946 und dem dazugehörigen Ausführungsgesetz vom 23. Juni 1950 existiert: Die Bremische Wirtschaftskammer. Sie hat das Gesamtinteresse der Bremischen Wirtschaft zu vertreten, den Interessenausgleich zwischen den Sozialpartnern herbeizuführen, Senat, Bürgerschaft und Behörden auf Verlangen oder von sich aus über Gesetzentwürfe oder sonstige Maßnahmen von allgemeiner, wirtschaftlicher und sozialer Bedeutung zu beraten und Gutachten zu erstatten sowie Vorschläge vorzulegen. Gutachten zu Fragen des Wettbewerbs und der Sozialisierung sind zu erstatten, die berufliche Bildung ist zu fördern. Das Schwergewicht der Tätigkeit liegt in den Fachausschüssen, die eine Vielzahl von Gutachten und wichtigen Stellungnahmen erarbeitet haben (z. B. zum Kartellgesetz, zur Aktienrechtsreform, zum Gesetz über Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle sowie zur Errichtung der Universität Bremen).

Eine dritte Institution läßt sich im Freistaat Bayern nachweisen. Aufgrund Art. 34 der Verfassung des Freistaates Bayern vom 2.12.1946 existiert neben dem Landtag eine zweite Kammer, der Senat, der als Vertretung der sozialen, kulturellen und gemeindlichen Körperschaften des Landes fungiert. Darin mag man das alte Modell Kautskys

wiedererkennen: Arbeitnehmer, Wissenschaft und durch Gebietskörperschaften repräsentierte Konsumenten. Wenngleich diese Interpretation ideengeschichtlich und verfassungshistorisch richtig sein mag, die Verfassung des Freistaates Bayern ist deutlich von sozialistischem Gedankengut geprägt, das freilich heute eher "abgelagert" und zuunterst gekehrt bleibt, so trägt sie doch zum Verständnis der Funktionsweise der heutigen Institution nichts bei. Eine besondere politische Bedeutung kommt dem Senat nicht zu.

Schließlich verdient noch die Arbeitskammer des Saarlandes Erwähnung, die aufgrund eines am 30. Juni 1951 verabschiedeten Gesetzes als Körperschaft des öffentlichen Rechtes errichtet wurde. Die Verfassung des Saarlandes legt in Artikel 59 fest, die Wirtschaft des Saarlandes finde ihre öffentliche Vertretung in der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, in der Landwirtschaftskammer und in der Arbeitskammer, denen die Wirtschaftsgemeinschaften angeschlossen werden. Dies gilt auch für die Genossenschaften und Wirtschaftsunternehmungen der öffentlichen Hand [23].

Weitere Formen überbetrieblicher Mitbestimmung lassen sich unschwer aufzählen, u. a. auch im Ausland, etwa der französische Wirtschafts- und Sozialrat [24]. Hier ist der ideengeschichtliche Ursprung teils syndikalistisch, teils jedoch auch durchaus ständisch (um nicht zu sagen francofaschistisch). Hauptfunktion dieser Gremien scheint zu sein, daß sie der Exekutive die Möglichkeit bieten, grundlegende, die Wirtschaft betreffende Gesetzentwürfe in Ruhe zu begutachten und allen Interessengruppen zugänglich zu machen, um deren Meinungen fernab vom tagespolitischen Druck einarbeiten zu können. Auf dieser Ebene werden typischerweise auch Konsumenteninteressen berücksichtigt, soweit sie von den dazu berufenen Gebietskörperschaften und Verbänden artikuliert werden.

Formen überbetrieblicher Mitbestimmung sind für die Analyse partizipativer Unternehmungen aus zwei Gründen interessant:

a) Insoweit Partizipation der Konsumenten wegen der Probleme der Organisierbarkeit dieser Gruppen [25] nicht unternehmensbezogen erfolgen kann, vielmehr auf einer der einzelnen Unternehmung übergeordneten, etwa gesamtwirtschaftlichen Ebene geleistet

werden muß, wirkt sich die Partizipation der Konsumenten für das partizipative Unternehmen als Restriktion von außen bei Erhaltung der unternehmensinternen Struktur aus (Partizipation durch Restriktion!). Dasselbe gilt für den Fall, daß die Partizipation der Produzenten, insbesondere der Arbeiter, auf die überbetriebliche Mitbestimmung beschränkt bleibt. Dies ist auch von sozialistischen Theoretikern gefordert worden [26].

b) Einige Elemente der deutschen Mitbestimmung werden schwer deutlich, wenn nicht sogleich auf beide Alternativen, die betriebliche wie die überbetriebliche Mitbestimmung, verwiesen ist; die deutsche Mitbestimmung ist ja bekanntlich erstaunlich weit entfernt von der Basis, insbesondere an der Unternehmensspitze angesiedelt. Partizipation wirkt sich nicht als Teilhabe an betriebswichtigen Entscheidungen des einzelnen Arbeiters aus. Insofern ist die deutsche Mitbestimmung, als Unternehmensmitbestimmung etwa in der Mitte zwischen branchenbezogener überbetrieblicher Mitbestimmung einerseits und arbeitsgruppenbezogener Mitbestimmung (direkter Partizipation) andererseits, angesiedelt.

1.2.2.2 Betriebliche Mitbestimmung - industrielle Demokratie

Während unter Wirtschaftsdemokratie eine das politische System gleichsam abstützende demokratische Wirtschaftsverfassung verstanden wird, meint der Begriff der industriellen Demokratie nichtmarktliche und in diesem Sinne politische Entscheidungsverfahren verfaßter Gruppen

a) auf der Ebene von Wirtschaftszweigen,
b) auf der Unternehmensebene und
c) innerhalb von Unternehmen und Betrieben.

Wesentlich ist dabei das Definitionselement organisierter Interessenvertretung. Zu den industriell-demokratischen Partizipationsformen gehören also in der Regel nicht Formen direkter Partizipation, etwa in Produzentenkooperativen.

Mitbestimmung ist vielmehr generell der "Versuch, einseitige Herrschaftsverhältnisse abzubauen und, wenn schon nicht zu beseitigen, so doch zu relativieren" [27]. Der Mitbestimmungsbegriff

setzt also die hierarchische Entscheidungsstruktur der klassischen Unternehmung voraus. Dabei ist zunächst offen, in welchem Verhältnis die organisierten Gruppen repräsentiert sind. Mitbestimmung ist also nicht so eng zu definieren, wie es Krelle [28] tut, der darunter eine Regelung der Art versteht, "daß Vertreter der Kapitaleigner und der Arbeitnehmer eine gleichberechtigte Stellung bei grundlegenden Entscheidungen der Unternehmensführung einnehmen". Hinter dieser Definition der "paritätischen Mitbestimmung" steht die Vorstellung von lediglich zwei einandergegenüber stehenden Partizipantengruppen: den Arbeitnehmern und den Kapitaleignern. Die politischen Auseinandersetzungen bei dem Versuch, die paritätische Montanmitbestimmung allgemeinverbindlich zu machen, haben gezeigt, daß diese dichotomische Vorstellung problematisch ist, weil sie den verschiedenen Partizipantengruppen, selbst bei Beschränkung lediglich auf die Produzenten (also unter Ausklammerung der Konsumenten und des Allgemeininteresses) nicht gerecht wird.

Aus der Vielzahl der vorgeschlagenen, diskutierten und in verschiedenen Arbeiten über Mitbestimmung zugrundegelegten Mitbestimmungsbegriffen hat sich jener der Biedenkopf-Kommission durchgesetzt. "Sie versteht unter Mitbestimmung die institutionelle Teilnahme der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter an der Gestaltung und inhaltlichen Festlegung des Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses im Unternehmen, und zwar zunächst ohne Rücksicht auf die Art und den Umfang einer Teilnahme von Arbeitnehmervertretern in den Unternehmensorganen". [29].

Im Vergleich zum Partizipationsbegriff ist der Mitbestimmungsbegriff also enger, was die Charakterisierung der möglichen Partizipantengruppen angeht. Er bezieht sich nur auf die Produzentenpartizipation. Dagegen ist der der Partizipation geöffnete Entscheidungsraum ebenso unbestimmt wie die Partizipationsebene. Da "Teilnahme der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter an der Gestaltung und inhaltlichen Festlegung des Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses im Unternehmen" sowohl lediglich Anhörungsrechte als auch Entscheidungsrechte beinhalten kann, sei - um das dazwischen liegende Kontinuum zu strukturieren - eine von Abraham Shichman vor-

geschlagene Typisierung wiedergegeben: [30] Er unterscheidet in Kooperation und Kodetermination (Mitbestimmung im weiteren und Mitbestimmung im engeren Sinne als Mitentscheidung) und faßt darunter folgende Befugnisse:

I. Kooperation

1. Die Produzenten haben das Informationsrecht.
2. Die Produzenten haben das Recht, Protest einzulegen.
3. Die Produzenten haben das Vorschlagsrecht.
4. Die Produzenten haben das Recht vorheriger Konsultation, aber ihre Meinung ist für die Geschäftsleitung nicht bindend.

II. Kodetermination

5. Die Produzenten haben das temporäre Vetorecht mit der Folge
   a) die Geschäftsleitung kann ihre Entscheidung trotzdem durchsetzen,
   b) die Geschäftsleitung muß mit den Produzenten in Neuverhandlungen treten,
6. Die Produzenten haben das dauernde Vetorecht.
7. Die Produzenten haben das Recht der Mitentscheidung.
8. Die Produzenten haben das alleinige Entscheidungsrecht.

Kooperation ist demnach das nominelle Beteiligungsrecht einer Produzentengruppe (prinzipiell kann dies sowohl "Arbeit" als auch "Kapital" sein), die jedoch die Verantwortung (im juristischen Sinne) für die Entscheidung nicht tragen; freilich sind sie den Folgen der Entscheidung ausgesetzt. Kodetermination hingegen impliziert eine Kontrolle der Entscheidungen durch die Produzentengruppe, von der ausgegangen wurde, und erlegt dieser Gruppe in dem Maß ihrer Kontrolle die Verantwortung für die Entscheidungsfolgen auf. (Juristisch ist dies für die deutsche Mitbestimmung umstritten). Dementsprechend sind im Falle 5.a) die Produzenten, denen nur ein temporäres Vetorecht zusteht, nicht verantwortlich (im oben ausgeführten Sinne). Auf das Problem der Verantwortlichkeit wird unte n (2.3) noch eigens eingegangen.

Die Schwäche dieser Skalierung besteht darin, daß als partizipative Kommunikationsform die "Verhandlung" vorausgesetzt ist. Damit geht eine wesentliche Dimension verloren. Mitbestimmung bezeichnet nämlich auch ein Kontinuum von Auseinandersetzungsformen zwischen den Extrempunkten antagonistischer Kooperation, insbesondere Streik, Boykott, Aussperrung etc. einerseits, über geregelte Formen antagonistischer Kooperation bis zu solchen Formen andererseits, die auf Beteiligung und gemeinsamer Entscheidung beruhen [31].

1.2.3 Eigentum

Das Konzept des Eigentums bedarf der Klärung an dieser Stelle aus mehreren Gründen. Zum einen stößt die Erörterung von Problemen der Mitbestimmung, und umso mehr - wenn sie weitergeht - der Partizipation, in Unternehmen an eine harte Wand, wenn immer sich ein Diskussionsteilnehmer einfallen läßt oder - in der politischen Auseinandersetzung - eine Interessengruppe dies behauptet, das erörterte Mitbestimmungskonzept sei mit den das Institut des Eigentums regelnden und garantierenden Verfassungsbestimmungen nicht vereinbar. Dies könnte als juristisches Bedenken in der ökonomischen Diskussion einstweilen auf sich beruhen, bliebe der juristische Begründungszusammenhang wenigstens auf die eigenen dogmatischen Systeme beschränkt. Dies ist aber in der Regel nicht der Fall. Vielmehr wird Rekurs auf den ökonomischen (wirtschaftlichen) Eigentumsbegriff genommen und dieser in der Regel durch einen eigenartigen Begründungszusammenhang, bestehend aus ökonomischen Modellerwägungen, verfassungs- und staatstheoretischen Theoremen und Plädoyers sowie wirtschaftspraktischer Überzeugung und Anschauung ein in dieser Weise umgesetzter wirtschaftlicher Eigentumsbegriff, zum verfassungsrechtlich relevanten postuliert.

Vor 13 Jahren behauptete ein angesehener deutscher Nationalökonom, Eigentum sei ein Rechtsbegriff, nicht ein Begriff der Nationalökonomie [33]. Adolph Wagner dagegen widmete zwei Bücher seines drei Bücher umfassenden zweiten Teils der Grundlegung der politischen Ökonomie unter dem Titel "Volkswirtschaft und Recht, besonders Vermögensrecht, oder Freiheit und Eigenthum in volkswirthschaftlicher Betrachtung" [34] dem Eigentum. Hätte Preiser Recht, so müßte die Nationalökonomie innerhalb von 70 Jahren ihren Gegenstand recht radikal verschoben haben. In der Unternehmenstheorie, der Theorie der ökonomischen Firma, hat dagegen die "Theorie der Eigentumsrechte" in den letzten Jahren ausschlaggebende Bedeutung erlangt. So scheint es eher, daß ein für die Volkswirtschaftslehre zentraler Begriff für einige Zeit in Vergessenheit geriet und insofern von neuem der Klärung bedarf.

Adolph Wagner, der in der Tradition der gesamten (integrierten) Staatswissenschaft schrieb, wandte sich in seinen Untersuchungen

insbesondere gegen drei in der Jurisprudenz vorherrschende Meinungen:

1. Eigentum könne nur an "Sachen" bestehen; [35)]
2. Eigentumssubjekte könnten nur Individuen sein; und
3. Eigentum sei absolut [36)].

Vielmehr sei die "Eventualität von gesetzlichen Beschränkungen" stets mitgedachter Bestandteil eines seinen volkswirtschaftlichen Kategorien entsprechenden Eigentumsbegriffes.

Der Versuch, an einem für Ökonomie und Jurisprudenz gemeinsamen Eigentumsbegriff festzuhalten, erscheint jedoch aus der Sicht der heutigen Theorie nicht angängig. Dies wird insbesondere an dem letzten Einwand klar. Einer auf exakte Zuordnungsentscheidungen angewiesenen Privatrechtswissenschaft, einer normativen Wissenschaft, ist mit dem Hinweis auf die prinzipielle Offenheit der Eigentumsordnung und die Vielfalt alternativer Zuordnungsmöglichkeiten nicht gedient. Zwar ist der Hinweis des gesetzlichen Regelungsvorbehaltes staatsrechtlich von Bedeutung, dies wird aber, obwohl sicherlich die dahinter liegende Absicht, in Wagners auf das Privatrecht bezogener Argumentation nicht offenbar. Seine Ausführungen zum geistigen Eigentum zeigen dann auch deutlich, worin sich ökonomischer Eigentumsbegriff und juristischer Eigentumsbegriff unterscheiden. Die Frage, ob das geistige Eigentum ein von der Rechtsordnung anerkanntes Eigentum ist, läßt sich mit ökonomischer Argumentation nicht klären. Sehr wohl läßt sich aber zeigen, daß Verfügungserwartungen am geistigen Eigentum austauschbare ökonomische Güter sind. Der ökonomische Eigentumsbegriff ist ein faktischer Eigentumsbegriff, mit dessen Hilfe das wirtschaftlich relevante Verhalten von Individuen erklärt werden kann. Wenn sich Verfügungserwartungen soweit verdichten lassen, daß sie Gegenstand von Transaktionen unter Wirtschaftssubjekten werden, ist "Eigentum" im ökonomischen Sinne gegeben. Dagegen besteht Eigentum im rechtlichen Sinne, wenn durch die Rechtsordnung Verfügungsrechte eindeutig zugeordnet werden können, unabhängig davon, ob diese Zuordnung faktisch durchsetzbar ist oder nicht.

Auf die faktische Durchsetzbarkeit kommt es aber für die Bildung von Verfügungserwartungen entscheidend an. Und hierin besteht auch ein entscheidender Zusammenhang zwischen ökonomischem Eigentumsbegriff und den durch die Rechtsordnung festgelegten Eigentumsverhältnissen. Die Sicherheit der Verfügungserwartungen ist nämlich eine positive Funktion der Differenz zwischen dem Wert der Verfügungsmöglichkeit und den Kosten ihrer Sicherung (Transaktionskosten). Diese Transaktionskosten werden nicht ausschließlich, aber zu einem großen Teil von den durch die Rechtsordnung getroffenen Regelungen bestimmt. So ist es in der Regel teurer, eine Verfügungsmöglichkeit gegen die durch die Rechtsordnung gegebenen Zuordnungsverhältnisse zu sichern als mit ihr. Unter dem Aspekt einer möglichst reibungslosen Funktionsweise der Rechtsordnung, also etwa der Minimierung der Gesamtsumme der Transaktionskosten, kann nun der Ökonom begründet Vorschläge für ein vom Staat dann zu sicherndes System der Zuordnung von Eigentumsrechten, für eine bestimmte Rechtsordnung, machen. Dies hatte Wagner in seinen Ausführungen über das geistige Eigentum auch praktisch getan. Die Vorschläge sind aber nicht zugleich rechtlich wirksam, es sei denn, die Rechtsordnung enthalte als Grundprinzip die Minimierung der Gesamttransaktionskosten. Da dies nicht der Fall ist und aus verschiedenen Gründen auch nicht der Fall sein kann, es handelt sich hierbei nicht um die einzige von einer Rechtsordnung zu erfüllende Funktion, liegt es auf der Hand, daß der ökonomische mit dem juristischen Eigentumsbegriff nicht identisch sein kann.

Auf eine weitere Konsequenz der Verwendung eines identischen juristischen und ökonomischen Eigentumsbegriffes, die hier nur am Rande von Interesse ist, sei noch kurz hingewiesen. Wagner [37] weist auf die Bedeutung des von der Privatrechtslehre vernachlässigten "Gemeineigentums" hin. Dabei handelt es sich um ein einer Vielzahl von Individuen gleichermaßen zustehendes Recht an der Nutzung (reiner) öffentlicher Güter. Offenbar bilden sich auch hier Verfügungserwartungen, die aber bei fehlender Zahlungsbereitschaft nicht Gegenstand von Transaktionen werden. Dies wird von Wagner auch gesehen. (S. 196). Da Wagner aber, hier wechselnd zum juristischen Eigentumsbegriff, für eine Überführung von Privateigentum in Gemeineigentum plädiert, legt er nahe, daß diese Sachen "grundsätzlich außer Verkehr gebracht" werden. Nun lassen sich aber private Rechte (Güter) nicht mit den Mitteln der Rechtsordnung zu gemeinschaftlichen Rechten (öffentlichen Güter) umwandeln in dem Sinne, daß nicht weiterhin Individuen Verfügungserwartungen an der Nutzung des nunmehr gemeinschaftlichen Gutes austauschten. In diesem Beispiel bezeichnen der normative juristische und der faktische ökonomische Eigentumsbegriff jeweils einen anderen Sachverhalt.

Auf den Unterschied zwischen den juristischen Eigentumsverhältnissen und den ökonomischen Eigentumsverhältnissen (Verfügungserwartungen) hat sehr eindrücklich Alexander Bajt hingewiesen Trotz der Vergesellschaftung der Produktionsmittel - und dies war für einige marxistische Theoretiker offenbar eine erstaunliche Einsicht - bildeten sich gleichwohl Verfügungserwartungen an dem produzierten Ertrag. Je nachdem, ob - unabhängig von der Rechtsform der vergesellschafteten Unternehmen - sich individuelle Verfügungserwartungen am produzierten Ertrag bilden konnten oder nicht, änderte sich auch das von dem Kollektiv der Arbeiterschaft mitbestimmte Investitionsverhalten der vergesellschafteten Unternehmen. Auf der Basis dieses Erkenntniszusammenhanges formulierte die ökonomische Theorie der Eigentumsrechte eine Firmentheorie, die sich, statt die gegebenen Rechtsformen als solche hinzunehmen, auf die Analyse der aktuellen Kontrollrechte (verdichteten Verfügungserwartungen) konzentrierte [39] (vgl. im einzelnen II.).

Der Terminus "Theorie der Eigentumsrechte", der wegen des Vorherrschens eines juristisch geformten Verständnisses vom "Eigentum" im Deutschen mißverständlich ist, ist zunächst einmal die einfache Übersetzung aus dem Amerikanischen "theory of property rights". Im amerikanischen Sprachgebrauch hat es sich eingebürgert, "property" und "ownership" synonym zu verwenden (dies gilt nicht für den englischen Sprachgebrauch). Die Übersetzung des Terminus "property rights" durch "Eigentumsrechte" ist so zunächst einmal sachlich richtig; die Ambivalenz der deutschen Übersetzung ergibt sich jedoch aus unterschiedlichen Rechtskonzeptionen, die hinter dem Begriff stehen.

Im Deutschen besteht Eigentum üblicherweise an einer Sache. Das hatte bereits Wagner kritisiert. Der Begriff beinhaltet die Befugnisse des Eigentümers, mit der Sache nach Belieben zu verfahren und andere von jeder Einwirkung auszuschließen, wenn nicht das Gesetz oder Rechte Dritter entgegenstehen (§ 903 BGB). Definitionselemente sind demnach erstens: Eigentum besteht an einer Sache; zweitens: Eigentum ist ein Bündel von Befugnissen; und drittens: Eigentum beinhaltet das Ausschlußprinzip.

Im Gegensatz zum deutschen Rechtskreis, in dem Eigentumsrechte typischerweise und jedenfalls folgend dem Ausschlußprinzip über Sachen definiert werden, gibt es im romanischen Rechtskreis eine Unterscheidung zwischen tangiblem und intangiblem Eigentum. Der Unterschied ist im wesentlichen der, daß sich tangibles Eigentum auf reale Sachen erstreckt, intangibles Eigentum hingegen auf abstrakte Verpflichtungen. Diesen Unterschied kennt auch das 'common law', das den relevanten Hintergrund für die Erklärung des Begriffes "property rights" abgibt, der sich in der Analyse amerikanischer Realität geprägt hat; typische Beispiele des 'common law' für Formen

intangiblen Eigentums sind im Bereich des 'civil law' "servitudes" und im Bereich des 'common law' "easements and profits" [40]. Daraus ergibt sich, daß für den deutschen Sprachgebrauch hier die Rede von der "ökonomischen Theorie der Befugnisse" oder, weil auch der Begriff der Befugnis rechtlich bereits reklamiert ist und unter Einschluß der individuellen Einschätzung "ökonomische Theorie der Verfügungserwartungen" den Kern dessen träfe, was mit "economic theory of property rights" gemeint ist.

Auf den möglichen Konflikt von Formen partizipativen Wirtschaftens, etwa der Mitbestimmung, mit der Eigentumsordnung der Bundesrepublik Deutschland, d. h. auf die Verfassungsmäßigkeit partizipativen Wirtschaftens, ist hier nicht einzugehen. Für die von der Biedenkopf-Kommission erarbeiteten Mitbestimmungsvorschläge hat sich diese Kommission auf den Standpunkt der Verfassungsmäßigkeit gestellt [41]. Für die ökonomische Analyse kann dieses Problem mit dem Hinweis auf die bereits von Wagner betonte Eventualität des gesetzlichen Eingriffs in bestehende Eigentumsverhältnisse, die im übrigen von der durch das Grundgesetz gegebenen Eigentumsordnung ausdrücklich betont wird, ausgeklammert werden.

1.2.4 Unternehmung/Firma - Genossenschaft

Im folgenden soll ein Unternehmen eine abgeschlossene Produktionseinheit bezeichnen. Unternehmen sind unterschieden in Firmen und Genossenschaften.

Eigentümerbefugnisse an Firmen.

Bezogen auf die Theorie der Firma hat die ökonomische Theorie der Eigentumsrechte einen Kanon spezifischer Befugnisse erarbeitet, deren alternative Zusammenfassung in der Hand von Trägern dieser Befugnisse (Verfügungserwartungen: die Träger sind dann Eigentümer im ökonomischen Sinne) der Kategorisierung von Firmentypen dient. So geben etwa Eirik G. Furubotn und Svetozar Pejovich für das Eigentum an einer kapitalistischen Firma im wesentlichen drei Befugnisse an,

1. das Recht, sich das Residuum anzueignen,
2. das Recht, die Zusammensetzung der Belegschaft zu verändern oder die Mitarbeit aufzukündigen, und
3. die Befugnis, das erste oder das zweite Recht zu veräußern [43].

Oder, alternativ von denselben Autoren und allgemeiner,

1. das Recht, die Produktionsmittel nach Belieben zu verwenden (Usus),

2. das Recht, das Residuum anzueignen (Ususfruktus) und
3. das Recht, die Produktionsmittel in Form oder Substanz zu verändern (Abusus) [44].

Da nun aber, nach einem Wort Nell-Breunings,

"das Eigentum den Eigentümern nur zu denjenigen Verfügungen über sein Eigentum (berechtigt), die er alleine ohne fremde Hilfe ausführen kann; bedarf er dazu fremder Hilfe, so verleiht sein Eigentumsrecht ihm keinerlei Rechtsanspruch darauf, daß andere Menschen sich seiner Befehlsgewalt unterwerfen, vielmehr muß er mit ihnen die Bedingungen aushandeln; diese aber sind befugt, ihre Mitwirkung davon abhängig zu machen, daß ihnen vollkommen gleichberechtigtes Bestimmungsrecht eingeräumt wird" [45],

findet in partizipativen Wirtschaftsformen eine V e r t e i l u n g der Verfügungsrechte statt, deren Folgen zu analysieren Aufgabe der ökonomischen Firmentheorie ist.

An dieser Stelle wird Wert auf die Feststellung gelegt, daß Verfügungsrechte verteilt und nicht, wie in der "property rights"-Literatur meistens formuliert, v e r d ü n n t werden. Verdünnt oder besser vermindert werden Verfügungsrechte nur insofern, als man einen status quo ante (kapitalistische Firma) mit einem status quo post (partizipative Firma) aus der Sicht der vorherigen Alleineigentümer vergleicht. Eine Verdünnung der Eigentumsrechte im Sinne einer Dispersion hätte nämlich Folgen für die Durchsetzbarkeit von Eigentumsrechten schlechthin, wenn die Durchsetzung der in dieser Weise verdünnten Eigentumsrechte für jeden Träger von Eigentumsrechten Transaktionskosten unveränderter Höhe erforderte:

Es sei:
- N Menge aller Individuen n
- PR Wert eines Eigentumsrechts oder eines Bündels von Eigentumsrechten
- U^n_{PR} Nutzen des Eigentumsrechtes für ein Individuum
- C_{PR} Kosten der Sicherung des Eigentumsrechtes

Situation 1: reine (transaktionskostenneutrale) Verteilung

$$PR^n = U^n_{PR} - C_{PR} \qquad \text{status quo ante}$$

$$\frac{PR^n}{n} = \frac{U^n_{PR}}{n} - \frac{C^n_{PR}}{n} \qquad \text{status quo post}$$

Im Falle der Situaion 1 hat eine Verteilung der Eigentumsrechte stattgefunden, die auf die Chancen der Durchsetzung der Eigentumsrechte keinen Einfluß hat.

Situation 2: reine Dispersion - transaktionskostenmultiplikative Verdünnung

$$PR^n = U^n_{PR} - C_{PR} \qquad \text{status quo ante}$$

$$\frac{PR}{n} = \frac{U^n_{PR}}{n} - \bar{C}_{PR} \qquad \text{status quo post}$$

In diesem Falle findet eine reine Dispersion (Verdünnung) der Eigentumsrechte statt, weil Transaktionskosten in gleicher Höhe für jeden einzelnen Eigentumspartikel wie für das gesamte Eigentumsrecht zur Sicherung dieses Rechts erforderlich sind.

Die Analyse, ob durch Partizipation eine Dispersion oder eine Verdünnung oder - am wahrscheinlichsten - eine zwischen beiden Extrempunkten liegende Konstellation entstanden ist, muß für jedes einzelne Partizipationssystem einer speziellen Analyse vorbehalten bleiben.

Für die Analyse partizipativer Firmen ist eine Kategorisierung wie die nach Furubotn und Pejovich wiedergegebene in lediglich drei Befugnisse zu grob. Realitätsnähere Analysen erfordern einen niedrigeren Abstraktionsgrad. Geht man über die Befugnisse der Entscheidung über Existenz und Nichtexistenz der Produktionseinheit sowie deren Besitz hinaus, und spaltet man in traditioneller Weise in vier grundlegende betriebliche Entscheidungsbereiche auf: Produktion, Finanzierung, Organisation und Absatz, so ließen sich etwa die folgenden 29 Entscheidungsgruppen mit der entsprechenden Vielfalt von Befugnissen der an dem Betrieb Partizipierenden, die an jeweils einzelnen dieser Entscheidungen beteiligt sein können, vornehmen.

Wir gehen aus von einer Produktionseinheit, die im wesentlichen das Gut X produziert, in kleinerem Umfang jedoch auch andere Güter; ein Stern ist hinzugefügt, wenn die Partizipation der Konsumenten oder anderer von den Firmenentscheidungen Betroffener erwogen werden kann:

I. Entscheidungsoberbereich Produktion
   1. Umfang der Produktion
   2. Zusammensetzung des Vektors X (verschiedene Qualitäten des produzierten Gutes X) +
   3. Produktion des Vektors $\bar{X}$ (alle Güter, die nicht X sind)
   4. Arbeitseinsatz
   5. Struktur der Beschäftigungsqualifikation
   6. Produktivitätsziel
   7. Hauptsächliche Rohstoffe +
   8. Produktionstechnik +
   9. Hauptsächliche Abnehmer
   10. Hauptsächliche Lieferanten

II. Entscheidungsoberbereich Finanzierung
   11. Gewinn oder Verlustziel
   12. Gesamte Lohnsumme
   13. Lohnsätze
   14. Margen für die Kosten des Rohmaterials
   15. Kostengesamtansatz
   16. Hauptsächliche Investitionen +
   17. Finanzierung der Investitionen
   18. Preise
   19. Einzusetzendes Kapital
   20. Verrechnungssysteme

III. Entscheidungsoberbereich Organisation
   21. Wesentliche organisatorische Veränderungen
   22. Managementtechniken
   23. Rekrutierung und Aufstieg des Managements
   24. Arbeitsbedingungen
   25. Anreizsysteme

IV. Absatz
   26. Absatzwege +
   27. Werbung +
   28. Gruppenbezogene Preisbildung +
   29. Bildung partizipatorischer Absatzinstitutionen + 47)

Die Firma als hierarchisch strukturierte Produktionseinheit.

In einer kürzlich vorgelegten Untersuchung hat der Heidelberger Wirtschaftshistoriker Eckehard J. Häberle sehr eingehend auf die Diskrepanz zwischen einer demokratischen Gesellschaftsverfassung, geformt nach dem Bilde des Sozialvertrages, und der historisch überkommenen hierarchischen Firmenstruktur, dem Regelfall der Organisation der Produktion in allen entwickelten Industriegesellschaften, hingewiesen [48)]. Die hierarchische Firmenstruktur erklärt Häberle nicht, wie in der Nationalökonomie üblich, mit ökonomisch-technologischen Sachzwängen, also insbesondere dem Hinweis auf die Effizienz direktiver Lenkung in Firmen, sondern als Folge der Entwicklung des politischen Systems entwickelter Industriegesellschaften, deren interne Machtverteilung durch die hierarchische Strukturierung in den - zunehmend agglomerierten - Produktionseinheiten stabilisiert werde. Auf diesen historisch-politischen Begründungszusammenhang sei an dieser Stelle kurz eingegangen, während das im engeren Sinne ökonomische Problem hierarchischer versus partizipatorischer Firmenstrukturierung einer ausführlichen Erörterung im zweiten Teil der Abhandlung vorbehalten bleibt.

Häberle sieht moderne Industriegesellschaften, er bezieht sich insbesondere auf die deutschen Verhältnisse, durch zwei einander widersprechende Gestaltungsprinzipien gekennzeichnet: Zum einen dem Prinzip der Selbstbestimmung und der freiwilligen Assoziierung der Wirtschaftssubjekte resp. Bürger, im Staat nach den Prinzipien des Sozialvertrages, in der wirtschaftlichen Sphäre über durch Märkte ermöglichte vertragliche Austauschbeziehungen. Dies ist das Prinzip des Vertrages. Dagegen steht das Prinzip der Herrschaft, dem die Organisation des Produktionsprozesses folge.

"Die industriellen Unternehmensverfasssungen dagegen beharren durchweg auf dem Prinzip der autokratischen Führung. Diese autokratische Führung wird nicht vom Prinzip der sozialen Gemeinschaft, sondern seit John Locke vom Privateigentum hergeleitet und steht damit in einem anderen Ideenzusammenhang als dem der Selbstbestimmung" (mit Verweis auf MacPherson (1962) und Rittstieg (1975) S.1).

Nun sei, entgegen der Hoffnung der Autoren des Programms der Wirtschaftsdemokratie (Naphtali) keineswegs ein Übergreifen des den politischen Sektor bestimmenden Strukturprinzips der Selbstbestimmung

auf den wirtschaftlichen Sektor festzustellen:

"Vorerst scheint die politische Demokratie eher dazu zu neigen, autokratische Verfahren aus der Wirtschaft zu übernehmen, als die "Selbstbestimmungsverfahren" von der politischen Demokratie in die "Eigentümerherrschaft" in die Wirtschaft zu übertragen". [49]

Dies sei jedoch nicht Folge einer wirtschaftlichen Gesetzmäßigkeit oder gar der Gesetzmäßigkeit effizienter Entscheidungsverfahren schlechthin. Vielmehr gebe es einen natürlichen Trend zu autokratisch-sachbezogenen Entscheidungen im Handlungsbereich der Industrieunternehmung nicht, und in der historischen Erfahrung sei ein solcher Trend auch nicht aufzeigbar [50]. Nicht um natürliche Sachzwänge handele es sich nämlich, sondern um soziale Macht und die Herrschaft in der Unternehmung (ebd.). Vielmehr gehe die neue historische Forschung sogar davon aus, daß die Kriegsbereitschaft extrem autokratisch verfaßter Gesellschaften Folge der durch diese Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassung erzeugten internen Spannungen sei (nachgewiesen für Deutschland von Fischer, 1961). Aus einer in der Folge vorgetragenen historischen Darstellung der Entwicklung der industriellen Produktion einerseits, der sie begleitenden Wirtschafts- und Rechtspolitik andererseits folgert Häberle, daß zwischen beiden ein enger Zusammenhang besteht insofern, als eine bestehende (ungleiche) Gesellschaftsverfassung im Wege der Entwicklung hierarchiebezogener Rechtsinstitute ("die allgemeine Unterwerfung der Industriebeschäftigen unter einen Arbeitsvertrag, der zwar nicht in seinertheoretischen Darstellung, umso mehr aber in seiner praktischen Ausführung eher einem militärischen Gewaltverhältnis entsprach - ein Vergleich, den übrigens sowohl die Industrieunternehmer Krupp und Stumm als auch Kaiser Wilhelm liebten (...)" [51]) abgesichert werden sollte, was dann auch nicht ohne Einfluß auf die Wahl der Produktionstechniken blieb. Die dagegen sich formierende Arbeiterbewegung, die ja ebenfalls auch mit Mitteln staatlicher Politik (Sozialistengesetze) diskriminiert wurde, wurde entsprechend - richtigerweise - als Gefahr für bestehende Machtpositionen in Wirtschaft und Gesellschaft eingeschätzt. Dem zu begegnen diente in der wissenschaftlichen Diskussion das Argument des ökonomischen Sachzwangs hierarchischer Produktionsverhältnisse, das übrigens von den führenden Vertretern des Vereins für Sozialpolitik (Gustav Schmoller, Lujo, Brentano) keineswegs akzeptiert

wurde. Es kam zu einer heftigen Kontroverse (vgl. Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 1890) zwischen dem Generelsekretär des Verbandes der Deutschen Industrie (Henry Axel Bueck), der gegen die von Brentano vorgeschlagene Rezeption des englischen Gewerkschaftswesens mit dem Hinweis auf die wirtschaftlich notwendige Unantastbarkeit der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit kämpfte. Dagegen warnte der Geheimrat und Berliner Professor Schmoller, gegen den Strom einer aufkommenden und viele erfassenden Denkrichtung (Max Weber, Eduard Heimann, um unverdächtige Beispiele zu nennen), vor einer hierarchie- und führerbezogenen Gesellschaftsordnung:

"Der sogenannte "freie Arbeitsvertrag" im Sinne individueller Arbeitsverträge bedeutet für die Mehrzahl der Verhältnisse ein Fortbestehen alter Traditionen und Sitten oder ein einseitiges Machtgebot von der einen oder anderen Seite, dem, wenn es zu drückend wird, dann Opposition, Kampf und Revolte folgten" [52].

Mit dieser Wiedergabe sollte auf einen bestimmten entwicklungsgeschichtlichen Zusammenhang hingewiesen werden, eine historische Kausallinie, die dazu geführt hat, daß Produktion in entwickelten Industriegesellschaften vorzugsweise hierarchisch erfolgt, ein Sachverhalt, der erst Anlaß zu jener Partizipationsforderung ist, deren wirtschaftlich sinnvolle Umsetzung Gegenstand dieser Abhandlung ist. Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang der prinzipiell hierarchische Organisationscharakter jener Produktionseinheiten, die mit dem ökonomischen Konzept der F i r m a beschrieben sind.

Genossenschaften als selbstbestimmte Produktionseinheiten.

Zu diesem Begriff wird im folgenden ein Gegenbegriff vorgeschlagen, dessen Verwendung von der im deutschen Sprachraum üblichen teilweise abweicht. Selbstbestimmte Firmen sollen G e n o s s e n s c h a f t e n heißen unter der Voraussetzung der prinzipiellen Gleichberechtigung aller Firmenangehörigen (Genossen). Dem ideengeschichtlich festgelegten Genossenschaftsprinzip: "One man, one vote" wird bei diesem Konzept jedoch nur insoweit gefolgt, als es

a) die prinzipielle Gleichberechtigung aller Firmenangehörigen,
b) (weiter) die prinzipielle Gleichberechtigung aller Partizipanten,

c) die Abgeschlossenheit der genossenschaftlichen Entscheidung in dem Sinne, daß diese nicht wiederum einer Hierarchie (etwa des Kapitaleigners) unterworfen ist;
d) nicht aber in dem Sinne, daß das Entscheidungsprinzip als ein durch Abgabe von Stimmen (etwa Mehrheitsentscheidung) funktionierendes Abstimmungsverfahren von vornherein festgelegt ist

im folgenden beinhalten soll.

Dieser in diesem Sinne definierte ökonomische Genossenschaftsbegriff steht insoweit im Gegensatz zu einer Vielfalt von in der Genossenschaftsliteratur diskutierten Genossenschaftsbegriffen, die insbesondere sich auch am legal definierten juristischen Genossenschaftsbegriff orientiert oder bestimmte faktische Ausformungen und Charakteristika insbesondere in Deutschland bestehender genossenschaftlicher Unternehmensformen in den Begriff mit einbezieht (vgl. hierzu im einzelnen unter II. 5.).

1.3 Ebenen der Partizipation

Den Abschluß der konzeptionellen und begrifflichen Grundlegung einer Theorie partizipativer Unternehmungen soll im folgenden die Darstellung von vier Grundtypen partizipativer Entscheidungsmodelle bilden. Dies ist keine abschließende Kategorisierung aller möglichen oder auch nur der meisten möglichen Partizipationsmodelle, sondern eher eine grobe Fächerung unter dem Gesichtspunkt der Bedeutung dieser Modelle für die Analyse der Praxis. Es handelt sich um drei Modelle firmenbezogener Partizipation und ein genossenschaftliches Partizipationsmodell.

Modell I:
Dieses Modell stellt das Partizipationsverfahren aus der Sicht dar, wie es sich etwa im Rahmen des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes stellt. Die Partizipanten, in diesem Modell ausschließlich die Arbeitnehmer, sind der Unternehmensleitung direktiv unterworfen. Die Abhängigkeiten und die Bestellung der Unternehmensleitung sind aus dieser Sicht nicht zu erörtern. Die Partizipanten wählen Räte, die mit der Unternehmensleitung (gleichberechtigt?) in Verhandlungen treten. Sie haben auf diese Weise nur indirekt teil an der betrieb-

lichen Entscheidungsmacht, die unternehmerische Direktive bleibt prinzipiell bei der Leitung.

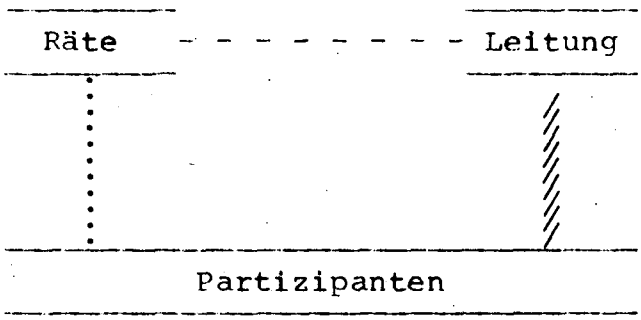


Abbildung 4: Partizipationsmodell I
Firmenbezogene Partizipation durch Räte.

Modell II:

Hiermit handelt es sich um ein vollständiges firmenbezogenes Partizipationsmodell. Alle von den Firmenentscheidungen Betroffenen, nämlich die Arbeiter (Arbeitspartizipanten), Kapitaleigener, Konsumenten und die sonstigen Betroffenen (z. B. die Bewohner in der Umgebung eines Atomkraftwerkes) bilden eigene Vertretungen, die ihrerseits Mitglieder in die Firmenleitung entsenden. Nur die Arbeitspartizipanten sind der direktiven Leitung unterworfen.
Bei der deutschen Montanmitbestimmung ist der rechte Teil dieses Modells verwirklicht. Die Arbeitspartizipanten entsenden Vertreter in einen gemeinsam mit den Kapitaleignern gebildeten Aufsichtsrat, und sie bestellen einen Arbeitsdirektor. Während die Versammlung der Kapitaleigner ohne weitere vermittelnde Institutionen ihre Repräsentanten aus der Mitte der Hauptversammlung bestellt, wird in der deutschen Montanmitbestimmungsregelung wie auch in dem kürzlich verabschiedenten für die gesamte Wirtschaft geltenden Mitbestimmungsmodell die Arbeiterrepräsentation teils direkt, teils durch Vermittlung der Gewerkschaften bestellt. Diese Variante wird durch die (doppelt) punktierte Linie angedeutet.

- vgl. Abbildung 5 - S. 36 -

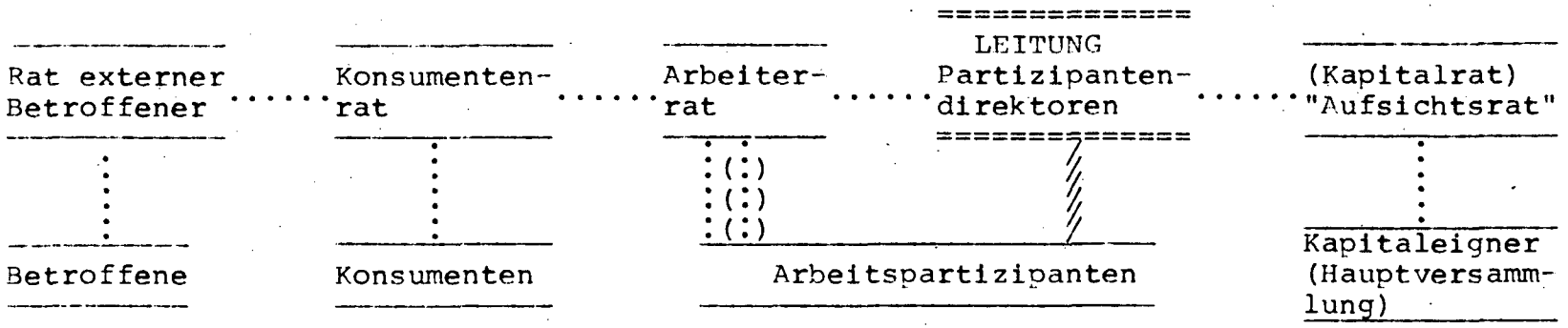


Abbildung 5: Partizipationsmodell II
Vollständige firmenbezogene Partizipation

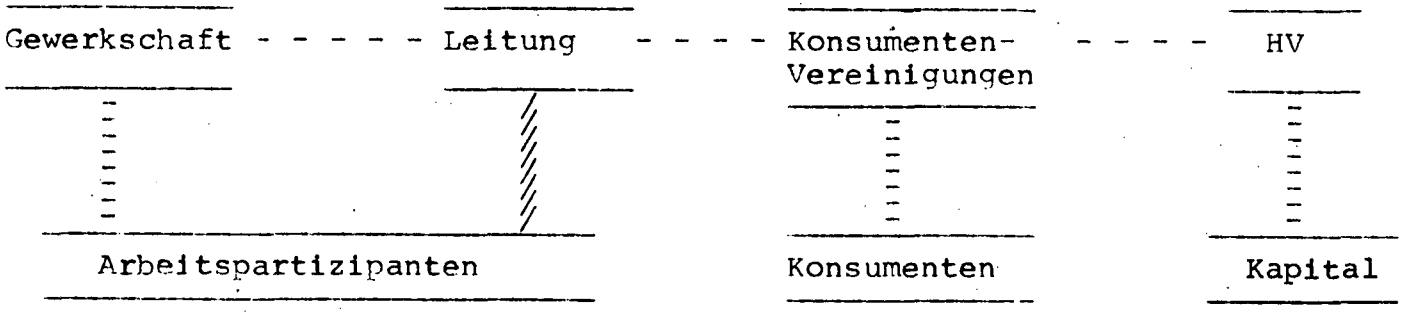


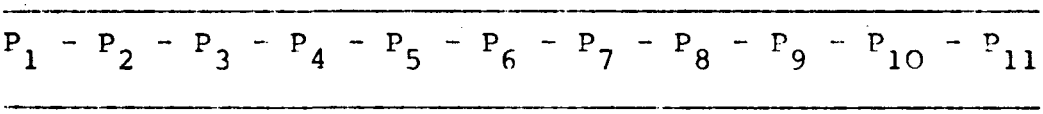
Abbildung 6: Partizipationsmodell III
Antagonistische Partizipation

Modell III:
Dieses Modell antagonistischer Partizipation setzt institutionalisierte Formen der Aktivierung der Mitglieder voraus, die, um Entscheidungen gegen die Leitung der Firma in ihrem Sinne durchzusetzen, die Kooperation boykottieren können. Die Arbeitspartizipanten bedienen sich zur Durchführung des Boykotts der Gewerkschaften, die in Verhandlungen mit der Unternehmensleitung treten. Ähnlich können die Kapitalpartizipanten ihren Kooperationsbeitrag zurückhalten. Hier funktioniert der (Kapital-)Markt als Institutionalisierung. Aktien werden verkauft, die Aktienkurse sinken mit der drohenden Möglichkeit des Take-over für das Management. Take-over manifestiert sich durch die Abstimmung der Hauptversammlung. Aber auch die Konsumenten sind mit und ohne Vermittlung der Konsumentenorganisationen in der Lage, ihren Kooperationsbeitrag zu verweigern. Abgesehen von der marktüblichen Form der Substitution, die keiner weiteren Institutionalisierung bedarf, sind aktive Boykottformen (Voice) möglich, die die Firmenleitung sowohl qualitativ als auch quantitativ zu einer anderen Absatzpolitik zwingen können. Mögliche Einwirkungen der "übrigen Betroffenen" sind in das Modell nicht mit aufgenommen. Sie wirken sich in der Regel über Auflagen aus, die das politische System der Firmenleitung macht. Diese wirken als Restriktion der Firmenentscheidung; allerdings besteht auch hier in der Regel ein Verhandlungsspielraum. Diese Problematik soll im folgenden ausgeklammert bleiben.

- vgl. Abbildung 6 - S. 36 -

Modell IV:
Dieses ist ein Modell genossenschaftlicher Partizipation. Zwei Varianten sind vorstellbar. Zum einen lassen sich marktähnliche Interaktion sprozesse denken, die eine direktive Leitung überflüssig machen. In diesem Falle stellt sich allerdings die Frage nach der Existenzberechtigung und -möglichkeit der Unternehmung überhaupt.

Variante A



Im anderen Falle besteht zwar die Leitung, diese wird aber in individualisierten Abstimmungsformen bestellt, Dabei unterliegt jeder Partizipant resp. jede Partizipantengruppe P_n der Leitung des von ihr bestellten und abwählbaren Leiters.

Variante B

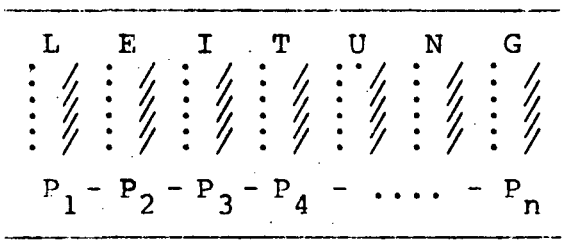
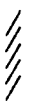


Abbildung 7: Partizipationsmodell IV
Genossenschaftliche Partizipationsmodelle
A: Atomistische Interaktion
B: Strukturierte Interaktion

Legende:

Delegation

Dialog, Verhandlung



Direktive

Delegation mit der Möglichkeit der Aktivierung der Repräsentierten

KAPITEL 2: NORMATIVER ANSPRUCH DER PARTIZIPATIONSFORDERUNG

In diesem Kapitel wird der normative Hintergrund der Partizipationsforderung dargestellt. Mit besonderem Blick auf die in Deutschland diskutierten Mitbestimmungsforderungen wird als Ausgangspunkt der Partizipationsforderung das philosophisch-sozialkritische Konzept der Entfremdung angesehen. Hinzu kommt jedoch der entwicklungsgeschichtliche Zusammenhang und die ideengeschichtliche Tradition, die bei der Formulierung, Konzeptualisierung und politischen Durchsetzung der Partizipations- und insbesondere Mitbestimmungsforderung in Deutschland eine Rolle gespielt haben. Hier ist insbesondere auf die Auseinandersetzungen um die Sozialisierung von Industrien einzugehen. Nach dem zweiten Weltkrieg verwandelte sich jedoch zusehends die Sozialisierungsforderung in die Forderung nach (paritätischer) Mitbestimmung der Arbeiter und ihrer Organisationen in den Unternehmungen zunächst der Montanindustrie, jedoch auch weitergehend in der gesamten Wirtschaft und Verwaltung, eine Forderung die wie die Sozialisierungsforderung zu erheblichen wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzungen führte, wobei sich das Wissenschaftliche von dem Politischen nicht immer trennen läßt. Insofern, als es sich hierbei um die Begründung von Werten handelt, wird auch auch auf positiv-ökonomisch gemeinte, aber offenkundig wertende Beiträge der Wissenschaft kurz eingegangen, während die den Ansprüchen positiver ökonomischer Theorie genügenden Analysen und modellbezogenen Erörterungen in dieser Darstellung den Teilen II bis IV vorbehalten bleiben. Auch die nun folgende Darlegung des normativen Argumentationszusammenhanges zur Begründung der Forderungen nach Partizipation und Mitbestimmung ist positiv intendiert. Nicht die persönliche Überzeugung von der normativen Kraft der dargelegten Argumente und Konzepte, sondern ihre Einschätzung als ausschlaggebend für den ideengeschichtlichen Zusammenhang ist der Maßstab, nach dem die - notwendige - Auswahl getroffen wurde.

2.1 Entfremdung

Das Konzept der Entfremdung gehört zu den ambivalentesten in den modernen Sozialwissenschaften.

Der Begriff der Entfremdung selbst läßt sich zwar auf Platon zurückführen, wird jedoch meist im Kontext mit den Marxschen Frühschriften erwähnt - Marx stützte sich hier u. a. auf Feuerbach [53], und es bedeutet in unserem Zusammenhang die Verhinderung menschlicher Selbstverwirklichung aufgrund der spezifischen Bedingungen (Restriktionen) des (kapitalistischen) Wirtschaftssystems. Infolge dessen wird der Begriff üblicherweise auch verengt auf die Lage der Arbeitenden (Produzenten) in dem als kapitalistisch apostrophierten Wirtschaftssystem bezogen. Kapitalismuskritik ist jedoch in jedem Fall mehr als die Kritik spezifischer Arbeitsbedingungen; neben die Kritik an spezifischen Formen der Produktion tritt der Hinweis auf das Fehlen einer Zweckgerichtetheit der Produktion im Hinblick auf geäußerte oder nicht geäußerte Konsumbedürfnisse. Produktion als gesellschaftliches Ereignis und zur Befriedigung gesellschaftlicher Bedürfnisse bedarf aus dieser Sichtweise sowohl der Mitbestimmung der Produzenten, was Art und Ablauf der Arbeit angeht, als auch der Anteilnahme der Konsumenten, um über Zweck der Produktion und Art des Produzierten zu beraten und zu entscheiden [54].

In den modernen Sozialwissenschaften spielt jedoch nicht nur der Begriff der Entfremdung, so wie er von Marx konzeptualisiert wurde, eine Rolle, sondern es gibt gleichzeitig eine zweite Tradition in der Nachfolge von Emile Durkheim und Robert K. Merton. Hier bezeichnet Entfremdung - es wird der Begriff der Anomie verwendet - einen Zustand mangelnder Strukturierung und Regelung. Für den hier interessierenden Zusammenhang ist er mit dem Gedankengang Durkheims zum Phänomen der Arbeitsteilung von Interesse. Arbeitsteilung als Phänomen entwickelter Industriegesellschaften verhindere nämlich die üblicherweise von einer Gesellschaft entwickelte regulative Kraft, die für das geordnete Zusammenleben von Individuen in Gesellschaften Voraussetzung ist. "Indem sie das Entstehen funktional unabhängiger sozialer Einheiten fördert, bringt die Arbeitsteilung organische Solidarität hervor. Ein Zustand der Anomie ist gegeben, wenn solche organische Solidarität (etwa in den Beziehungen des Unternehmers zum Arbeiter) nicht mehr zustandekommen kann" [55]. Hier wird also ein gesellschaftlich destabilisierendes Element darin gesehen, daß im Zuge einer technischen Entwicklung - oder,

folgte man Häberle (vgl. 1.2.4), einer lediglich zur Erhaltung bestimmter Machtstrukturierungen forcierten technischen Entwicklung - hierarchisch organisierte Produktionseinheiten einer solchen Größe entstehen, daß die durch die hierarchische Struktur entstehenden Konflikte nicht mehr in übersichtlichen Gruppen "organisch" ausgeregelt werden können, sondern zu antagonistischer Gruppenbildung führen, die, wegen der Größe und Potenz der sich nunmehr bildenden Gruppen, einen gesellschaftsdestabilisierenden Antagonismus erzeugt.

Bei Marx nun, und hier beginnt bereits die wissenschaftliche Zerfaserung des Entfremdungsbegriffes, lassen sich nicht weniger als 3 verschiedene Entfremdungskonzepte unterscheiden: Entfremdung als geschichtsphilosophische, theoretische und empirische Kategorie.

"Nach Marx bedeutet menschliche Tätigkeit idealiter Entäußerung in einen Gegenstand und Wiederaneignung dieses Gegenstandes (Vergegenständlichung). Diese ursprüngliche "Einheit" ist zerbrochen: Vergegenständlichung ist zu Entfremdung geworden; der Mensch kann die Wiederaneignung nicht mehr vollziehen. Die von ihm geschaffene Welt steht im fremd gegenüber, Arbeit ist nicht mehr Tätigkeit, sondern Fron. Diesen Zustand gilt es zu überwinden, "aufzuheben"."[57]

Hier ist der Entfremdungsbegriff Kategorie einer "utopischen" Geschichtstheorie, die eine dialektische Entwicklung sieht, ausgehend von einem Zustand der Nichtentfremdung, über eine Periode der Entfremdung, in der die Einheit von Mensch und Natur zerbrochen ist, bis hin zur Überwindung dieser Periode und der Aufhebung der Entfremdung auf einer anderen historischen Stufe.

Im Sinne eines theoretischen Konzeptes verwendet Marx den Entfremdungsbegriff, wenn er etwa verschiedene Formen der Entfremdung unterscheidet,

- die Entfremdung vom Produkt der Arbeit, indem nicht der Mensch die Natur beherrscht, sondern eine vom Menschen veränderte Natur, die Technik, ihn, als eine unverstandene fremde Macht; wenn Arbeit nicht mehr als Lebenstätigkeit, sondern als äußerlicher Zwang dem Menschen auferlegt diesen von sich selbst entfremdet - er kann sich nicht seiner Natur entsprechend entfalten;
- wenn der Mensch aufgrund seiner als zwanghaft erlebten Tätigkeiten sich

seiner Art nicht mehr zugehörig fühlt, degeneriert; und endlich,
- wenn er sich aufgrund derselben über seiner Macht stehenden Zwänge von seinen Mitmenschen entfremdet. [58)]

Endlich verwendete Marx den Entfremdungsbegriff jedoch auch als empirisches Konzept. Dies zeigen insbesondere seine empirischen Erhebungen zur Erfassung der Wirklichkeit der Arbeitswelt der beginnenden Industriealisierung. Entsprechend wird in der marxistischen Tradition Entfremdung verwendet

- als Kategorie zur Deutung der Lage des Menschen in der modernen Industriegesellschaft,
- als propagandistisches Instrument im Kampf zur Überwindung des Kapitalismus und
- als Kategorie der moralisch-humanistischen Kritik an spezifischen Erscheinungen der gegenwärtigen Gesellschaft. [59)]

Als Kategorie der materialistischen Gesellschaftstheorie ist das Entfremdungskonzept aber wenig fruchtbar zur Begründung von Partizipationsforderungen, denn partizipative Wirtschaftsformen, etwa die Produktion in partizipativen Unternehmen, die weiterhin in kapitalistischer Umwelt verbleiben, sind ein zu kleiner Schritt im Sinne einer auf die Aufhebung der kapitalistischen Wirtschaftsordnung hinzielenden Kritik. Da nämlich ganz allgemein der Mensch (d. h. sowohl der Arbeiter als auch der Kapitalist als auch beide als Konsumenten (vgl. insbesondere Marcuse)) sich in dieser Sicht aufgrund der Funktionsweise des kapitalistischen Systems im Zustand der Entfremdung befinden, wirken kleine, therapeutische Schritte allenfalls agonieverlängernd. Die Form der Entfremdung, die Marx meinte, ist die Folge objektiver ökonomischer Bedingungen (Zwänge), insbesondere die Trennung von Produktion und Verbrauch mit der Entstehung der warenproduzierenden Gesellschaft; Bedingungen, die sich nur durch einen revolutionären Schritt verändern lassen [60)].

Wohin dieser Schritt führt, bleibt freilich einstweilen im Dunkeln.

Diese "Dunkelheit" nun ist es, die berechtigterweise die Frage aufkommen läßt, inwieweit das Entfremdungskonzept für eine positive Gesellschaftsanalyse überhaupt von Bedeutung sein kann. Prominente

Kritiker lehnen es ab [61]. Gleichwohl erfreut sich das Konzept in den modernen Sozialwissenschaften ungebrochener Beliebtheit (was man vielleicht auch, aber wohl nicht nur mit der Bemerkung von der "stellvertretenden Entfremdung" erklären kann) [62]. Als Konzept der politischen Ökonomie hält ihn West für untauglich [63], und er begründet das so: Die Entfremdungskonzeption ist als Kategorie der politischen Ökonomie nicht nur von Marx verwendet worden, dieser vielmehr hatte Adam Smith aufmerksam gelesen. Dieser nun hatte ebenfalls von Entfremdung des in den monotonen arbeitsteiligen Produktionsprozeß eingebundenen Menschen gesprochen, der auf diese Weise nicht seine volle Natur entfalten könne [64], und er forderte entsprechende ausgleichende Maßnahmen des Staates, etwa zur Hebung des Bildungsniveaus. Smith sah aber nicht den Grund der Entfremdung in der anonym-zwanghaften Wirkungsweise des Marktes, den er als Begründer der modernen Tradition politischer Ökonomie im Gegenteil als institutionelle Regelung zur Erleichterung und Ermöglichung gegenseitiger Vorteile aus Transaktionsbeziehungen beschrieb, so daß auch die konstatierten Formen der Entfremdung Folge zeitweiliger ungleicher Marktmacht sein mußten, die im Zuge allgemeiner Mehrung des Wohlstandes und der Überwindung des strukturellen Arbeitsüberangebots zu Beginn der Industrialisierung langfristig an Bedeutung verlieren müßten. In diesem Sinne stellt auch West die Frage, welche Bedeutung aus der Sicht der modernen Politischen Ökonomie, und er bezieht sich hier insbesondere auf die Wohlfahrtsökonomie, bei funktionierenden Märkten Entfremdung als positive Kategorie Politischer Ökonomie noch haben könne. West leugnet unter Hinweis auf die Funktionsweise marktwirtschaftlicher Systeme die Möglichkeit der Fortdauer positiv erfaßbarer Entfremdung, stellt sich hiermit aber in Gegensatz zu den Ergebnissen der modernen empirischen Sozialforschung. Dieser Widerspruch erscheint nun in der Tat umso paradoxer, als unzweifelhaft die Marktmacht der Arbeitnehmer seit Adam Smith in einer Weise zugenommen hat, daß von der industriellen Reservearmee im ricardianischen und später marxistischen Sinne so einleuchtend nicht mehr gesprochen werden kann.

Die Bedeutung der Mitbestimmungsforderung als einer spezifischen Partizipationsforderung in den entwickelten Volkswirtschaften zeugt

davon. Und daß nicht nur im Wege der gesetzlichen Einführung, sondern auch durch Vereinbarung der auf dem Arbeitsmarkt sich treffenden Tarifpartner weitgehende Partizipationsrechte der Arbeiter durchsetzbar sind, zeigt etwa die schwedische Erfahrung; hier wurde - und wird auch heute noch, obwohl inzwischen gesetzliche Regelungen ergangen sind - der Erlaß gesetzlicher Regelungen von beiden Tarifvertragsparteien abgelehnt, von der Arbeitnehmerseite, weil im Einzelfall weitergehendere, von beiden Seiten, weil in jedem Fall adäquatere Mitbestimmungsregelungen vertraglich individuell erreichbar waren [66].

Wenn gleichwohl positiv sozialwissenschaftlich Entfremdung nachprüfbar nachgewiesen werden kann, so sollte dies auch Anlaß moderner Politischer Ökonomie sein, die Ursachen politisch-ökonomisch zu erklären und, im Buchananschen Sinne [67], politisch relevante Vorschläge zu ihrer Überwindung zu machen. Denn wenn Entfremdung tatsächlich positiv erfahren wird und nicht lediglich Gegenstand einer utopischen Gesellschaftskritik ist, dann müssen sich Vorschläge zur Überwindung machen lassen können, die im demokratischen Verfahren von einer breiten Mehrheit getragen durchsetzbar sind.

Im folgenden sei nun, zur Vorbereitung der Diskussion im nächsten Kapitel (3.2) auf die empirisch-analytische Konzeptualisierung des Entfremdungsbegriffes in den modernen Sozialwissenschaften hingewiesen.

Hier erscheint Entfremdung, zuerst bei Melvin Seeman [68], in drei empirisch relevanten Unterkategorien:

- powerlessness, mit Marx und Weber gleichermaßen begründet, als die geringe Erwartung, daß man mit seinem eigenen Verhalten das tatsächliche Eintreten von persönlichen und sozialen Erfolgen beeinflussen kann [69]. Diese Fassung des Entfremdungsbegriffes nun ist offenkundig relevant nicht nur für die politische Ökonomie, hier entspricht sie Downs' Aussagen über die Rationalität der individuellen Wahlbeteiligung, sondern sie entfaltet auch sogleich ihre Bedeutung für die Beschreibung der Situation des einzelnen Beschäftigten in komplexen, insbesondere hierarchischen Produktionsystemen. Diese Unter-

kategorisierung ist auch für die folgenden Erörterungen die bedeutsamste.

- meaninglessness bedeutet in Anlehnung an Karl Mannheims These von dem Rückgang substantieller zugunsten funktionaler Rationalität [70] in Seemans Formulierung die geringe Erwartung, daß richtige Vorhersagen über die zukünftigen Folgen individueller Handlungen gemacht werden können [71]. Diese Unterkategorie beschreibt die individuelle Entscheidungssituation in komplexen Interaktionszusammenhängen.
- normlessness beschreibt in der Nachfolge des Durkheimschen Anomiebegriffes die hohe Erwartung, daß gesellschaftlich nicht legitimierte Mittel notwendigerweise eingesetzt werden müssen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen [72].

Als Resumee ist festzuhalten, daß die Entfremdungskategorie, neben ihrer traditionellen Bedeutung als

> sozialkritisch gesellschaftsüberwindende,

auch eine

> sozialkritisch potentiell gesellschaftsverändernde, aber potentiell die funktionale Rationalität von Interaktionsbeziehungen in einer bestehenden Gesellschaft erhöhende Kategorie ist, die insoweit auch als Kategorie der politischen Ökonomie im modernen Sinne einer NEUEN POLITISCHEN ÖKONOMIE eine nicht von der Hand zu weisende Bedeutung entfalten kann.

In unserem Zusammenhang kommt es im folgenden auf den spezifisch politisch-ökonomischen Aspekt weniger an als auf die empirisch-sozialwissenschaftliche Begründung der Partizipationsforderung mit Hilfe der Ergebnisse der modernen empirischen Sozialforschung im Hinblick auf die funktionale Rationalität und damit effizienzsteigernde Überwindung von Entfremdung in Produktionseinheiten. Dieser Faden der Argumentation wird im dritten Kapitel wieder aufgenommen.

Dagegen folgt unmittelbar im Rahmen der Rekonstruktion der normativen Begründung der Partizipationsforderung im ideengeschichtlichen Zusammenhang ein kurzer Abriß über die Sozialisierungs- und

Mitbestimmungsdiskussionen in Deutschland, insoweit deren praktisch-politisches Ergebnis die heute praktizierten Mitbestimmungsformen sind.

2.2 Die historische Genesis der Partizipationsforderung in Deutschland: Sozialisierung - Mitbestimmung

Nachdem in den ersten beiden Jahrzehnten nach dem zweiten Weltkrieg in der deutschen Mitbestimmungsdiskussion zur Begründung der Mitbestimmungsforderung insbesondere auf sozialphilosophische Begründungszusammenhänge sowie solche, die in der christlichen Tradition stehen - erinnert sei etwa an die Schriften von Oswald v. Nell-Breuning - zurückgegriffen wurde, finden sich in den letzten Jahren zunehmend Hinweise auf die ideengeschichtliche Tradition, Propaganda, Pragmatik und Aktion der "Arbeiterbewegung" [73], ohne Rücksicht auf die in der Tat ein Verständnis der politischen Potenz der Mitbestimmungsforderung kaum möglich ist. Deshalb sei im folgenden auf die Begründung der Mitbestimmung aus der Tradition der Sozialisierungsdiskussionen eingegangen, während die vorerwähnten Begründungszusammenhänge, da sie in der Literatur schon häufiger wiedergegeben wurden, in dieser Abhandlung außer Betracht bleiben [74].

Als nach dem 1. Weltkrieg die Verwirklichung der lange erhobenen Sozialisierungsforderung plötzlich möglich schien, verfügten die unvermittelt in den Besitz politischer Macht gelangten Sozialisten gleichwohl nicht über ein genügend klares Sozialisierungsprogramm, als daß sie hätten unmittelbar zur Aktion schreiten können. So standen zunächst Sozialisierungsansätze im Vordergrund, bei denen es vorrangig um die Demokratisierung agglomerierter wirtschaftlicher Einheiten (insbesondere Kartelle) ging, deren Machtzusammenballung, soweit diese sich auch potentiell politisch auswirken konnte, durch geeignete partizipative Verfahren politisch neutralisiert, deren wirtschaftliche und technische Konzentration jedoch als willkommenes Instrument in den Dienst der Wirtschaftspolitik gestellt werden sollte. Die politische Kontrolle sollte durch ein neben dem parlamentarischen System aufgebautes Rätesystem

erfolgen, das jedoch, bei immer stärkerer Betonung der zweiten Komponente, der Forderung nach ökonomischer Effizienz durch straffe (in der Tradition der Kriegswirtschaft fortentwickelte) Organisation und Lenkung mehr und mehr in den Hintergrund geriet und mit der Erstarkung des Parlamentarismus bald ganz zur Bedeutungslosigkeit zurücksank. Diese den wirtschaftlichen Effizienzgedanken in den Vordergrund stellenden Vorschläge stammten z. B. von Rathenau und Bauer; bei der Darstellung des Ansatzes von Eduard Heimann wird darauf noch näher eingegangen.

Noch etwas weiter in Richtung zentraler Planung gingen Ökonomen wie v. Neurath und Moellendorf. Der von v. Neurath vorgelegte Plan für Sachsen sah eine außerordentlich straffe und ins einzelne gehende Planung von Produktion und Konsum vor. Ein zentrales Planungsamt sollte periodenweise alternative Pläne ausarbeiten, von denen der Landtag (also nicht die Räte-Organisation) einen auszuwählen und zu beschließen gehabt hätte. Die Durchführung und Überwachung hätte dann wieder beim zentralen Planungsamt gelegen. Diese Vorschläge wurden jedoch nicht realisiert, lediglich ein Amt mit beratender Funktion konnte eingerichtet werden.

Standen für die ersten Sozialisierungsvorschläge, die etwa aus den Reihen der Arbeiter- und Soldatenräte kamen, zunächst noch politische Probleme im Mittelpunkt - durch eine demokratische Wirtschaftsordnung sollte die demokratische Republik geschützt werden -, rückte im Verlauf der Diskussion der Gedanke ökonomischer Effizienz mehr und mehr in den Vordergrund. Dies wird besonders bei Eduard Heimann deutlich, der deswegen in eine scharfe Auseinandersetzung mit dem heute noch lesenswerten Theoretiker der Sozialisierung, Karl Korsch, geriet. Eduard Heimann hatte jedoch als einer der ersten eine detaillierte Studie zur Sozialisierungsproblematik vorgelegt [75] und konnte so, u. a. auch wegen seiner Stellung als Sekretär der bald eingerichteten Sozialisierungskommission, mit seinen Anschauungen weit stärker durchdringen als etwa Korsch mit seinen in der Defensive zu Heimann entwickelten Vorstellungen [76]. So wurden im Gegensatz zu den vorher durchaus vorherrschenden planungswirtschaftlichen Ansätzen nun einerseits marktwirtschaftliche Elemente zunehmend in die Sozialisierungsprogramme eingefügt, andererseits

traten gleichzeitig Aspekte der Partizipation und der Demokratisierung zurück. Dies kündigte sich bereits in Kapitel 8 der von Heimann vorgelegten Studie an, das den desillusionierenden Titel "Der asketische Charakter der Sozialisierung" trägt.

Den weitestgehenden Angriff gegen nichtmarktwirtschaftliche Wirtschaftsformen unternahm endlich Ludwig v. Mises mit der Behauptung, daß es im Sozialismus keine Wirtschaftsrechnung geben könne; so sei in Wirtschaftsformen mit nichtprivatem Eigentum an den Produktionsmitteln auch Wirtschaft (!) selbst nicht möglich, Wirtschaft hier über den Effizienzbegriff definiert. Diese Behauptung erwies sich zwar im Laufe der Diskussion als falsch, sie beruht nämlich auf der bereits oben (vgl. Kapitel 1.2.3) kritisierten Vermengung des juristischen mit dem ökonomischen Eigentumsbegriff, immerhin haben die Ansätze Langes und Lerners, mit denen dies zunächst nachgewiesen wurde, doch Formen sozialistischen Wirtschaftens in die Diskussion eingeführt, aus denen der Partizipationsgedanke vollständig verschwunden war.

Durch Röpke und v. Hayek wurde schließlich während und nach dem 2. Weltkrieg das marktwirtschaftliche Modell mit seinen Optimalitätseigenschaften als Bezug der Kritik an denkbaren Formen sozialistischen Wirtschaftens in der Sozialisierungsdiskussion unübergehbar verankert.

Da die sozialistisch geprägten Modelle entweder sehr technokratisch oder - soweit der Demokratiegedanke im Vordergrund stand - theoretisch offen waren, begannen die Kritiker dieser Modelle in der Regel mit einer für sie geeigneten Definiton dessen, was sie unter sozialistischer Wirtschaftsführung verstanden. Wegen der begrifflichen Enge dieser Definitionen wurde die an marktwirtschaftlichen Modellen orientierte Kritik ungemein erleichtert. Gleichzeitig ging diese Kritik wegen des gewählten Verfahrens allerdings ins Leere, so daß sie für die Auseinandersetzung mit Formen partizipativen Wirtschaftens bedauerlicherweise gar nicht in Anspruch genommen werden kann [77].

So verlagerte sich die Diskussion nach dem 2. Weltkrieg mehr vom Grundsätzlichen auf spezifische Formen. Die Zielsetzung wurde

ebenfalls spezifiziert: Überwindung des Marktversagens, soziale (Verteilungs-)Gerechtigkeit und politische Absicherung des demokratischen Systems durch Einbindung der Wirtschaft in das politische System , allerdings in dezentralisierten Formen. In diesem Zusammenhang blieb nun die zuvor von Kautsky und Korsch in den Vordergrund gespielte Partizipation der Konsumenten wegen der offenkundig kaum überwindlichen Schwierigkeiten der Organisation dieser diffusen Gruppe mehr und mehr außer Betracht. Da die Diskussion sich nunmehr jedoch stärker an Sozialisierungsvorhaben entzündete, etwa in Hessen, Hamburg und Berlin, ist der Bezug zur Problematik partizipativen Wirtschaftens in partizipativen Firmen größer.

Der vorangegangene Überblick ersetzt natürlich nicht die Erörterung der einzelnen Beiträge im Detail. Andererseits wäre schon die ins einzelne gehende und damit den verschiedenen Beiträgen gerecht werdende Diskussion nur der erwähnten Arbeiten, die ja nur eine mehr oder weniger repräsentative Auswahl der insgesamt vorgelegten recht umfangreichen Sozialisierungsliteratur sind, so ermüdend und für das interessierende Problem auch nicht notwendig, daß statt dessen im folgenden nur wenige Beispiele vorgestellt werden sollen. Dabei liegt das Schwergewicht eindeutig auf der Sozialisierungsdebatte nach dem 2. Weltkrieg, um einen engeren Bezug zur Mitbestimmungsdiskussion herzustellen.

Eduard Heimann setzte sich in seiner Arbeit "Sozialisierung" aus dem 45. Band des Archivs für Sozialpolitik sehr eingehend mit den ersten Vorschlägen aus der Weimarer Zeit auseinander. Deshalb soll die Diskussion dieses Beitrages und der korrelierenden Vorschläge insoweit genügen, während das Schwergewicht auf der Diskussion der nach dem 2. Weltkrieg geführten Kontroverse zwischen Arndt und Böhm, den Ausführungen Gerhard Weissers sowie Gisbert Rittigs unter Verwendung auch des Überblicks-Aufsatzes von Heinz Dietrich Ortlieb liegen. Im darauf folgenden Abschnitt (2.3) folgt darauf aufbauend eine Auseinandersetzung mit Böhms Kritik an der Mitbestimmungsforderung, die unmittelbar auf seine Sozialisierungskritik aufbaut.

Um jedoch den normativen Aspekt nicht zu kurz kommen zu lassen, wird zuvor noch ein jüngerer Ansatz über industrielle Demokratie für das englische Beispiel herangezogen, und es folgt ein kurzer Überblick über vertragliche industrielle Demokratie in Schweden.

Eduard Heimann [78] stellt gleich zu Beginn seines unmittelbar nach Kriegsende konzipierten Aufsatzes fest, daß er unter Sozialisierung ein Maßnahmenbündel verstehe, das weniger auf Demokratisierung als auf gesamtwirtschaftliche Effizienz gerichtet sei. Ferner könne die Sozialisierung entgegen einer populären Forderung kaum dem Zwecke der Einkommensumverteilung dienen.

Der Mehrwert, der statt den Kapitaleignern nunmehr den Arbeitern zugeführt werden solle, könne diesen sinnvollerweise gar nicht alleine zugerechnet werden, da auch die Unternehmertätigkeit als produktive Arbeit anerkannt werden müsse. Hier nimmt Heimann die ungefähr 10 Jahre später breit diskutierte Theorie vom Unternehmerlohn teilweise vorweg. Neben Investitionen und Steuern, die ebenfalls vom Mehrwert abzuziehen seien, könne insbesondere auch der Innovationsgewinn den Arbeitern nicht zugerechnet werden, da er nicht auf ihrer Tätigkeit beruhe. Er sei vielmehr eine produktive unternehmerische Leistung und müsse im Rahmen einer dynamischen Analyse dem Unternehmerlohn zugerechnet werden.

Schließlich komme auch der monopolistische Profit nicht den Arbeitern zu, insbesondere nicht den im Monopol beschäftigten, da er von den Konsumenten aufgebracht werde. Das Fazit lautet: "Der materielle Erfolg der Sozialisierung, wenn man sie im Sinne des Interessenstandpunktes als bloße Verteilungsaufgabe betrachtet, wäre bestenfalls enttäuschend gering". [79]

Weniger das Problem einer gerechten Einkommensverteilung als das Machtproblem und die Möglichkeit, mit Hilfe der Sozialisierung durch planmäßiges Wirtschaften volkswirtschaftlichen Fortschritt voranzutreiben, sind Heimann zufolge Hauptziele der Sozialisierung. Heimann will also mit Hilfe der Sozialisierung zwei Probleme lösen:

1. die Demokratisierung der Wirtschaft durchführen und
2. zur gesamtwirtschaftlichen Effizienzsteigerung beitragen.

Die für den dialektisch ausgerichteten historischen Materialismus wesentliche Frage nach der Sozialisierungsreife, die zu Anfang der Sozialisierungsdiskussionen eine wesentliche Rolle gespielt hat, ist für Heimann, der nicht in dieser Tradition steht, vielmehr den christlichen Sozialisten zugerechnet wird, von nebensächlicher Bedeutung.

Nach diesen grundsätzlichen Erörterungen wendet sich Heimann einem Kranz von organisatorischen Vorschlägen für die Sozialisierung zu, die er mit dem Sammelbegriff "Gilde" etwas undifferenziert charakterisiert und etwa so zusammenfaßt: Es handelt sich dabei um Organisationsvorschläge für die zu sozialisierenden Industrien, die von den unterschiedlichsten Personen und Gruppen vorgetragen wurden. So verfaßte etwa Walter Rathenau, der bei der Organisation der Kriegswirtschaft eine, wenn nicht die entscheidende Rolle gespielt hatte, einen Plan zur "neuen Wirtschaft", der eine weitgehende staatliche Wirtschafts- und Konjunkturlenkung implizierte auf dem Wege über die Bildung von Syndikaten bei Beibehaltung der privatwirtschaftlichen Rechtsformen und Grundsätze. Diese Syndikalisierung sollte von wirtschafts- und rechtspolitischen Maßnahmen begleitet sein, deren Ziel eine ausgleichende Verteilungspolitik war (Z. B. Neufassung des Erbrechtes).

An die Stelle der traditionellen Forderung nach Verstaatlichung traten nach Kriegsende noch weitere Vorschläge, die wirtschaftliche Organisation der privaten Aktienunternehmung, die in den drei Jahrzehnten zuvor einen stürmischen Aufschwung erlebt hatte, beizubehalten und sogar noch auszubreiten. Dieser Gedanke drängte sich bei der schon damals beobachteten und diskutierten [80] Trennung von Betriebsleitung und Eigentum auf.

So schlug etwa Otto Bauer [81] vor, die Wirtschaftszweige zunächst einzeln zu organisieren, und zwar diejenigen, die enteignungs- und sozialisierungsreif seien, durch einheitliche Wirtschaftskörper, die in technischer und organisatorischer Hinsicht den Gedanken des Trusts vollständig verwirklichten, jedoch selbstverständlich (! ?) auf gemeinnütziger Grundlage, zu organisieren, während die nicht zur vollen Sozialisierungsreife gediehenen Industrien zunächst zu

Zwangssyndikaten unter öffentlicher Kontrolle zusammengefaßt werden sollten. Der gemeinnützige Charakter dieser Wirtschaftskörper und -verbände sollte dadurch gewahrt werden, daß als oberstes Kontrollorgan für jeden eine Art Parlament vorzusehen war, das zu gleichen Teilen aus Vertretern der Allgemeinheit (vermutlich Delegierten des politischen Parlaments), der Konsumenten und der Arbeiter und Angestellten bestehen sollte. In den Zwangssyndikaten der noch nicht vollsozialisierungsreifen Industrien sollten auch die Eigentümer mit einem Viertel der Stimmen in diese n Verwaltungsrat mit einbezogen werden. Ferner sollten die städtischen Wohnhäuser in die Hand der Kommunen übergehen und von Mietergenossenschaften verwaltet werden.

Diese letzte Regelung zeigt, daß in Bauers Vorschlag neben Erwägungen gesamtwirtschaftlicher Effizienz, die sich damals am Leitbild des als wirtschaftlich jeder anderen Unternehmensorganisation überlegenen Trust orientierten, syndikalistische Vorstellungen (im engeren Sinne des Gildensozialismus und der Rätetradition - siehe dazu unten) mit aufgenommen wurden.

Der ökonomische Hebel für die Regulierung des gesamten Apparates wurde in der Kreditpolitik erblickt. Den Kreditinstituten oblag nach diesen Vorstellungen die gesamtwirtschaftliche Steuerung der teil- und vollsozialisierten Industrien.

Die Vorschläge der Sozialisierungskommission für die Sozialisierung des Kohlebergbaus (Heimann war - wie erwähnt - Sekretär dieser Kommission, die der Rat der Volksbeauftragten im Dezember 1918 berufen hatte), ähnelten diesen prominent von Heimann vertretenen Vorstellungen außerordentlich. Im Vordergrund dieser Konstruktionen steht die Möglichkeit, einen gesamten Sektor effizient zu organisieren. Die Betriebe werden, so Heimann, nach dem "Führerprinzip", also in extremer Hierarchisierung, organisiert; dem "Führer" kommt die Rolle eines mit weiten Entscheidungskompetenzen ausgestatteten öffentlichen Unternehmers zu. Der Sozialisierungskommission schwebte, so Heimann wörtlich, "ein ganz straff regierter Trust als Muster vor" [82].

Es fällt auf, der in diesen Ansätzen dem Problem der Effizienzsteigerung offenbar mehr Aufmerksamkeit gewidmet wird als der normativen Demokratisierungsforderung. So müssen neue Begriffe geprägt werden, die eine Abgrenzung zum marktwirtschaftlichen Konkurrenzmodell erlauben sollen. "Die Konkurrenz, an welche hier gedacht wird, unterscheidet sich von der kapitalistischen Konkurrenz in einem Hauptpunkt: Niemand kann sich auf Kosten seiner Konkurrenten bereichern". An die Stelle des Profitprinzips wird das der "Proportionalität" gestellt, im Sinne einer auf den gesamten Sektor bezogenen Effizienz [83]. In den Begriffen moderner ökonomischer Theorie bedeutet dies nicht mehr als die Forderung nach sektoraler Kosteninternalisierung.

Wenn auch für Heimann soziale Gerechtigkeit im Sinne einer Einkommensumverteilung nicht vordringliches Sozialisierungsziel ist, so sind seine Sozialisierungsvorschläge im Gegensatz zu denen Bauers wenigstens hinsichtlich dieses Zieles neutral. Will Bauer ganz auf Steuern verzichten und die Ausgaben des Staatshaushaltes durch Einnahmen aus den sozialisierten Industrien decken, so möchte Heimann die Preispolitik der sozialisierten Unternehmen ganz und gar vom Verteilungsziel trennen. Er hält damit jedoch die Möglichkeit einer steuerlichen Umverteilungspolitik offen.

Da Heimann mit der Sozialisierung vorwiegend Rationalisierungsabsichten verfolgt, weist er den Arbeitervertretern, den Betriebsräten, im wesentlichen nur eine Mitbestimmung der Arbeitsbedingungen zu. Dies begründet Heimann interessanterweise mit dem zuvor schon angedeuteten Führerprinzip; er möchte die Führerbefugnis nicht zugunsten von "inkompetenten Räten" [84] schmälern. Gerade die überlegene Kenntnis der Leistungsfähigkeit mache den "Führer" aus [85].

Für das Partizipationsproblem von besonderem Interesse sind Heimanns Ausführungen im 7. Kapitel über den asketischen Charakter der Sozialisierung, in dem er sich mit Karl Korsch [86] auseinandersetzt.

Korsch hatte in seiner Hannoverschen Sozialisierungsschrift von zwei idealtypischen Sozialisierungsformen gesprochen:

1. über die Beteiligung der Konsumenten in Gestalt von Staat, Gemeinden, KOnsumvereinen usw. oder

2. über die Beteiligung der Produzenten.

Dagegen wendet Heimann ein, Sozialisierung heiße Überführung in das Eigentum der Gesellschaft und nicht in das Eigentum einzelner gesellschaftlicher Gruppen; je lebensnotwendiger ein Produkt sei, desto mehr decke sich der Kreis seiner Konsumenten mit dem Ganzen der Gesellschaft, während die Produzenten stets nur eine kleine Gruppe seien.

"Daher ist die Parallelisierung des Produzenten- und des Konsumenteninteresses nicht haltbar, und noch weniger ist es die Konstruktion, als würde bei reiner Durchführung des Sozialismus auf dem Wege über die organisierten Konsumenten ein bekämpfenswertes, dem Kapitalismus angenähertes 'Sondereigentum' einer Gruppe' gebildet, wie dies allerdings bei einer Überführung in das Eigentum der Produzenten der Fall wäre. Bezeichnenderweise geht der erwähnte Schritt so weit, auch die Verstaatlichung selbst unter diesen Begriff des Sondereigentums zu fassen und also zu fordern, daß auch hier das 'Sonderinteresse' der Gesamtheit mit dem entgegenstehenden Interessen der Produzenten ausgeglichen werde, während diese Gesamtheit doch die beteiligte Produzentengruppe zusammen mit allen anderen Produzentengruppen umschließt, so daß in ihr in Wahrheit alle Sonderinteressen zum Ausgleich kommen und nur das überall gleichgerichtete Konsumenteninteresse übrigbleibt" [87].

Hier tut sich ein kaum überbrückbarer Widerspruch zwischen der christlich-organisch-hierarchisch-sozialistischen Denkweise Heimanns und dem in der Tradition des dialektischen Materialismus denkenden, im Sinne antagonistischer Gesellschaftsformierungen argumentierenden Juristen Korsch auf.

Karl Korsch hatte sich in den Jahren 1919 und 1920 verschiedentlich zum Problem der Sozialisierung geäußert [88]; auf diese Ausführungen sei hier kurz eingegangen.

Aus einer Analyse der Sozialisierungsreife folgerte Korsch in dem Aufsatz "Die Sozialisierungsfrage vor und nach der Revolution", daß zunächst nur eine Teilsozialisierung in Frage komme könne. Dies bedeute insbesondere, daß die Genossenschaft als eigentlich ideale Form der sozialisierten Unternehmen derzeit nicht in Frage kommen könne, da der plötzliche Übergang von der hierarchisch strukturierten Unternehmung zur Genossenschaft die Arbeiter derzeit überfordere; die mangelnde Vertrautheit mit genossenschaftlichen Entscheidungsformen würde dazu führen, daß die Arbeiter "in der neuen Organisation nicht mit gleicher Ergiebigkeit produzieren, und (...) die neuen

Arbeitsbedingungen dieser Organisation nicht einmal so angenehm finden (würden), wie das altgewohnte Verhältnis der Lohnarbeit" (S. 51). Gegen eine Verstaatlichung dagegen sprächen Korsch zufolge "Bürokratismus, Schematismus, Ertötung der Initiative und der Verantwortungsfreudigkeit, Vielregiererei, Lähmung und Erstarrung" (S. 52). Deshalb konnte Korsch zufolge zu jenem Zeitpunkt der noch nicht vollständigen Sozialisierungsreife das Sozialisierungsprogramm nur im wesentlichen aus zwei Elementen bestehen:

1. "An die Stelle der Regelung der Gütererzeugung durch die freie Willkür einer mehr oder weniger großen Anzahl von kapitalistischen Unternehmen soll nach und nach eine planmäßige Verwaltung der Produktion und Verteilung durch die Gesellschaft treten". (S. 53).

Hier zeigt sich das später von Röpke [89] kritisierte Un- und Mißverständnis der marktlichen Produktionsformen durch führende Sozialisierungstheoretiker.

2. "Außerdem aber soll in jedem Industriezweig, innerhalb gewisser Schranken sogar in jedem einzelnen Betriebe, gleich heute, schon vor der vollständigen Durchführung der Kontrolle von oben, die Alleinherrschaft der kapitalistischen Arbeiterklasse beseitigt werden. Die bisher nur sich selbst und vielleicht ihrem Geldgeber verantwortlichen Herren der Betriebe sollen die ersten Diener ihrer Betriebe werden, die für ihre Betriebsführung der Gesamtheit aller im Betriebe mittätigen Arbeiter und Angestellten Rechenschaft schulden" (S. 53).

Dies ist nun die Mitbestimmungsforderung im Sinne einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer der Unternehmen, einschließend sowohl die überbetriebliche als auch die betriebliche Mitbestimmung, die in der Folge - allerdings weniger weitgehend - auch gesetzlich eingeführt wurde.

In einem weiteren Aufsatz über "das sozialistische und das syndikalistische Sozialisierungsprogramm" weist Korsch hier anknüpfend an den zweiten Aspekt: die Partizipationsforderung im Sinne einer Überwindung produktionsbedingter Entfremdung - auf

die Bedeutung des syndikalistischen Sozialisierungsprogrammes für die damals aktuelle Sozialisierungsdiskussion hin und setzt sich hiermit in Gegensatz zu den in streng hierarchischen Gliederungen denkenden bolschewistischen Theoretikern, insbesondere Lenin, dem zufolge "für den Erfolg von Arbeitsprozessen, die nach dem Typus d(ies)er maschinellen Großindustrie organisiert sind, die widerspruchslose Unterordnung des Willens von Hunderten und Tausenden unter einen einzigen unbedingt notwendig ist" (S. 57 - Hervorhebungen im Original). Korsch sieht, sich absetzend von utopischen Komponenten des syndikalistischen Programms, in diesem gleichwohl verwirklichende Bestandteile:

"Aber die Maschine und der ganze, lebensnotwendige Mechanismus der Arbeit und ihrer Organisation soll aufhören, den Menschen zu versklaven. Die in dem maschinellen Mechanismus ihre Funktion erfüllenden Menschen sollen nicht willenlose Werkzeuge sein, sondern ihre Menschlichkeit behaupten können durch das lebendige Bewußtsein, daß sie, die einzelnen, dem Lenker der Maschine wie Maschinenteile dienen, in ihrer Gesamtheit der Maschine und ihres Lenkers Herren sind. Das ist industrielle Demokratie (und) (...) zugleich die Erfüllung desjenigen Teiles der 'syndikalistischen' Arbeiterforderungen, der ohne Zurücksinken in ökonomisch rückständige Produktionsformen auf der gegenwärtigen Stufe der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung erfüllt werden kann" (S. 58).

Jene utopischen Komponenten des syndikalistischen Programmes, die Korsch hier kritisiert, entfalten gleichwohl offenbar eine so starke normative Kraft, daß sie trotz - oder gerade wegen - ihrer praxisfernen Forderungen, der offenkundigen Gefahr des "Zurücksinkens in ökonomisch rückständige Produktionsformen" bei ihrer Verwirklichung, gleichwohl wieder und wieder in die Diskussion gebracht werden. Man vergleiche etwa den Aufsatz von G. D. H. Cole "Guild Socialism Re-Stated" aus dem Jahre 1927, der kürzlich (1971) in einen verbreiteten Sammelband über den Vergleich von Wirtschaftssystemen [90] wieder aufgenommen wurde, oder einige mir repräsentativ scheinende Aussagen von Jörg Huffschmid und Margarete Wirth über "Das Rätesystem in der Wirtschaft" aus dem 1973 erschienenen Sammelband über "Theorie und Praxis der direkten Demokratie" [91]: Zunächst wird ohne weitere Begründung "die Abschaffung des Privateigentums an Produktionsmitteln und ihre Überführung in Gemeineigentum" (S. 187) gefordert sowie "ein hohes Maß sowohl an Interesse jedes einzelnen Mitgliedes der Gesellschaft an dem, was mit ihm geschieht,

als auch Bereitschaft, dieses Geschehen selbst in die Hand zu nehmen und zu steuern". Das dabei entstehende Informationsproblem könne "als Ergebnis eines kämpferischen Emanzipationsprozesses von den gegenwärtigen Herrschaftsverhältnissen" (ebd.) prinzipiell gelöst werden. Zwar sehen die Autoren, daß die "Bereitschaft zu demokratischer Teilnahme an Entscheidungsvorgängen" "von der Art der Organisation der Entscheidungsvorgänge selbst" abhängt, daß also die individuellen Entscheidungskosten eine Funktion der Struktur des Entscheidungsprozesses, in dem die individuellen Entscheidungen getroffen werden müssen, sind; sie erörtern nun aber nicht systematisch Bedingungen, die gelten müssen, um durch eine geeignete Restrukturierung der Entscheidungsprozesse die Entscheidungskosten zu senken, sondern greifen auf die alte Formel von der gesellschaftliche(n) Bedarfsdeckung und rationelle(n) Produktion" zurück. Es folgt dann der Vorschlag eines vielstufig hierarchisch aufgebauten Rätesystems, in dem wirtschaftliche Entscheidungen als politische Entscheidungen aufgefaßt und getroffen werden sollen, während der Markt als Koordinationsinstrument weitgehend ausscheidet. "Ökonomie wird dann wieder als das, was sie immer war und auch heute ist, als Politik, erkennbar und verstanden; wirtschaftliche Entscheidungen werden nicht mehr als durch mysteriöse theoretische Gesetze weitgehend vorgeschrieben, sondern als wichtiger und entscheidender Gegenstand politischer Diskussion und Auseinandersetzung über Bedürfnisse und Prioritäten erkannt". (S. 187). Zwar werden in diesem Modell arbeitspartizipative Postulate theoretisch verwirklicht durch die Zugestehung von weitgehenden Entscheidungsbefugnissen an Arbeitsgruppen und Teams, aber dieser Vorschlag wird sogleich mit einem gesellschaftlichem Planungsmodell verbunden, so als gehöre beides notwendig und unzertrennlich zusammen. Daß Privateigentum zwar nicht die einzige, aber eine mögliche Voraussetzung für wirtschaftliche Entscheidungen im Sinne einer Abwägung von Nutzen und Kosten unter der Knappheitsbedingung ist, daß als Voraussetzung für Wirtschaften überhaupt zwar nicht das Privateigentum, jedoch eine individuelle Eigentumszuweisung (Eigentum im ökonomischen Sinne) notwendig ist, wie im Anschluß an die Arbeiten von Mises (vgl. dazu oben) und neuerdings wieder durch die Arbeiten der Vertreter der ökonomischen Theorie der

Eigentumsrechte schlüssig nachgewiesen wurde, und daß bei der Aufhebung des Privateigentums (im juristischen Sinne) dann nicht der Regreß auf die Leerformel vom Gemeineigentum möglich ist, vielmehr eine alternative Eigentumsordnung vorgeschlagen werden muß, bleibt den Verfechtern des Rätegedankens als analytische Einsicht verschlossen. Da aber der Partizipationsgedanke mit der utopischen Polemik gegen das Privateigentum verknüpft wird, fällt auch er in dieser spezifischen Verquickung in die utopische Irrelevanz zurück.

Ist die Verknüpfung des Partizipations- mit dem Planungsgedanken bei Korsch noch verständlich, die aus der Erfahrung periodischer Wirtschaftsdepressionen entstand und eine keynesianische Theorie der Wirtschaftslenkung schließlich noch nicht berücksichtigen konnte, zudem auf die erfolg reichen kriegswirtschaftlichen Experimente verweisen konnte, so erscheint ihre Perpetuierung heute zunehmend unverständlich. "Im großen und ganzen aber wird man zusammenfassend sagen können, daß bis in die Kriegs- und Revolutionszeit hinein das sozialistische Denken der vergangenen Epoche jede Nachforschung über die Formen des sozialistischen Aufbaus verschmäht hat", kritisierte Korsch 1920; [92] heute scheint es so, als müsse diese Kritik noch schärfer formuliert werden: Nicht nur wird eine Nachforschung über konkrete Formen verschmäht, mehr noch, nicht einmal die Ergebnisse der Sozialisierungsdiskussionen, an denen immerhin die namhaftesten Vertreter der deutschen Nationalökonomie teilgenommen hatten, werden zur Kenntnis genommen.

Wirtschaftsdemokratie.

Obwohl Eduard Heimann für die Sozialisierung zwei Ziele angegeben hatte, nämlich Demokratisierung und die Steigerung gesamtwirtschaftlicher Effizienz, beschäftigte er sich in seinem Beitrag im wesentlichen nur mit dem zweiten Punkt. Dieses normative Defizit ist kennzeichnend für die gesamte, dann folgende Sozialisierungsdiskussion. Wurde im sozialistischen Lager und bei den Gewerkschaften die Begründungsnotwendigkeit offenbar weitgehend verneint oder wenigstens vertagt, so stieß die Problematik bei den Sozialisierungsgegnern vollständig auf Unverständnis [93]. Die beiden herausgegrif-

fenen Jenaer Arbeiten von Albrecht und Lindner sind in dieser Hinsicht sehr aufschlußreich insofern, als sie zeigen, wie die normative Frage umgangen werden konnte durch ein methodisches Vorgehen, das sich auch in der Mitbestimmungsdiskussion nach dem 2. Weltkrieg wieder beobachten läßt. Offenbar gibt es zwei Wege: Der eine, den Albrecht verfolgt, führt über eine philologische Analyse des Demokratiebegriffes zu dem Ergebnis, Wirtschaftsdemokratie sei an und für sich nicht möglich. Dabei wird der von Naphtali [94)] gemeinte Wortsinn des Begriffes Wirtschaftsdemokratie in der Weise eingeengt, daß die Gleichsetzung mit einem planwirtschaftlich gestalteten Sozialismus naheliegt. Diese Parallelisierung wurde, wie eben angedeutet, von den sozialistischen Theoretikern freilich auch geradezu herausgefordert. Oder aber, es werden wie bei Lindner aus staatsrechtlichen Erwägungen Folgerungen gezogen, nach denen eine nichtsozialistische Wirtschaftsdemokratie zwar möglich ist, dieser Begriff jedoch im wesentlichen auf die Chancengleichheit reduziert wird. Auch diese staatsrechtlichen Entgegnungen haben in der deutschen Mitbestimmungsdiskussion nach dem 2. Weltkrieg wieder eine erhebliche Rolle gespielt bis hin zur Behauptung der Verfassungswidrigkeit der paritätischen Mitbestimmung. Diese beiden hilflosen semantischen Versuche kennzeichnen durchaus die Bemühungen der Sozialisierungsgegner, der populären Sozialisierungsforderung, insbesondere der Forderung nach Wirtschaftsdemokratie, entgegenzutreten. Dem entspricht auf der Seite der Befürworter der Sozialisierung die Unfähigkeit, genau die Formen des Wirtschaftens in sozialisierten Volkswirtschaften oder Industriebereichen anzugeben, praktikable Formen partizipativen Wirtschaftens zu entwerfen.

Da nach dem 2. Weltkrieg auch konservative Kreise der Erkenntnis zuneigten, eine nicht demokratisch strukturierte Wirtschaft stelle eine Gefahr für die politische Demokratie dar - die Auffassung,

die Vereinigung der großen Wirtschaftsunternehmen habe Hitler den Zugang zur Macht ermöglicht, ist nach meiner Kenntnis der sozialwissenschaftlichen Literatur der ersten Nachkriegsjahre unbestritten - stellte sich das von Heimann ausgesparte erste Sozialisierungsziel, die demokratische Strukturierung der Wirtschaft, nun in neuer Schärfe. Interessant hierzu ist die Kontroverse

Arndt/Böhm in der Süddeutschen Juristenzeitung [95], die um das Problem kreist, wie eine Wirtschaftsverfassung auszusehen habe, wenn der Primat der Politik über die Wirtschaft durchgesetzt werden solle. Gegenstand der Kontroverse sind einzelne Verfassungspassagen der Länderverfassungen Bayern, Hessens und Württemberg-Badens [96]. Im folgenden sei diese Kontroverse kurz nachgezeichnet.

Arndt beginnt seine Ausführungen mit der Feststellung, daß Demokratie sich nicht allein auf das politische System beschränken könne, solle sie nicht von einem undemokratisch strukturierten Wirtschaftssystem konterkariert werden. Dieser Zusammenhang zwischen Wirtschaftsverfassung und Staatsverfassung impliziere u. a. zwei Möglichkeiten der Ausgestaltung, nämlich entweder die Unterordnung des wirtschaftlichen unter das politische System oder zweitens das Eigenleben des Wirtschaftssystems neben dem politischen. Da im zweiten Falle auch die politische Demokratie einer Gefährdung ausgesetzt sei, versteht Arndt unter Demokratie generell auch Wirtschaftsdemokratie, und schließt so wirtschaftliche Selbstverwaltung aus.

Der Schlüssel für die Gestaltung der Wirtschaft liege in der Eigentumsfrage. So ist auch das Eigentum der Gesichtspunkt, unter dem Arndt die Weimarer Reichsverfassung (WRV) und die westdeutschen Länderverfassungen prüft. Die Ausführungen hierzu in der WRV sind Arndts Ansicht nach hohl, da die Eigentumsbindung gegenstandslos sei. Auch die Länderverfassungen unterschieden nicht nach dem Eigentum an den Produktionsmitteln und privatem Eigentum, eine Unterscheidung, die nicht nur an sich naheliege, nachdem sie bereits in der sowjetischen Verfassung getroffen sei, sondern auch deshalb, weil, wie der französischen Verfassung zu entnehmen sei, das zu verteidigende Grundrecht nicht das Recht am Eigentum, sondern das Recht auf Eigentum sei.

Eine Festschreibung des status quo der Besitzverhältnisse, wie sie die westdeutschen Länderverfassungen durch ihre Eigentumsgarantie vornehmen, verletze gerade dieses Grundrecht. Die Sicherung der Wirtschaftsdemokratie stellt sich Arndt deshalb über eine status-quo-verändernde Mitbestimmung der Arbeitnehmer vor.

Böhms Antwort, die den neoliberalen Standpunkt wiedergibt, ist typisch für diese Schule. Hier wird stillschweigend impliziert, daß ökonomische Effizienz nicht nur ein, sondern sogar der Eigenwert sei, dem die übrigen Ziele der Staatsverfassung, zumindest im wirtschaftlichen Bereich, unterzuordnen seien. Nur so erscheint der Vorwurf Böhms gegenüber Arndt als folgerichtig, Arndt wolle die Verfassung für eine Wirtschaft entwerfen, deren Funktionsweise (der Wirtschaft) er nicht verstehe. Böhm erkennt zwar Arndts wesentliche Prämissen an, nämlich

- ohne gerechte Wirtschaftsordnung gäbe es keine Demokratie,
- die Etablierung einer Wirtschaftsordnung, die ökonomische Abhängigkeiten überwinde und politische Freiheit ermögliche, sei Aufgabe des Verfassungsgebers, und daraus folge,
- daß Grundrechte gegen jedwede Form der Machtzusammenballung zu verteidigen seien, insbesondere also auch gegen die Macht der Eigentümer von Produktionsmitteln und insofern
- die Unterordnung der Wirtschaft unter die politische Demokratie notwendig sei.

Arndt gehe nun von einer Dichotomie zweier wirtschaftlicher Systeme aus, dem System der Planwirtschaft und dem "freien Spiel der Kräfte". Da das zweite Freiheit der Wirtschaft vom Staat bedeute, bleibe nur Planwirtschaft als mögliche Wirtschaftsform übrig. Dies sei jedoch deshalb falsch, da eine vom Staat freie Wirtschaft keineswegs ein Eigenleben im Sinne einer wirtschaftlichen Selbstverwaltung führen könne, da sie nicht aus einem einheitlichen Selbstverwaltungskörper bestehe. Vielmehr sei das freie Spiel der Kräfte eine indirekte Methode der Wirtschaftslenkung und das Preissystem sei dazu geeignet, das Problem ökonomischer Macht zu lösen. Marktversagen (Böhm führt jedoch nur Monopol- und Oligopolbildung auf) lasse sich durch Wettbewerbsförderung überwinden.

Daß diese Einwände ins Leere gehen, liegt wiederum an der Strategie, Wirtschaftsdemokratie mit zentraler und vollständiger Planwirtschaft gleichzusetzen, einer Parallelisierung, die wie erwähnt nicht notwendig ist. Dem gegenüber erscheint dann die Wettbewerbswirtschaft als das effizientere System.

Arndt geht nach einer, an Viktor Agartz [97)] angelehnten Auseinandersetzung mit der von Böhm vertretenen Euckenschen Theorie ausdrück-

lich auf diesen Punkt ein.

"Böhm verkennt, daß das Prinzip des freien Wettbewerbs als Ordnungsfaktor heute gar nicht mehr möglich, aber sozusagen auf einer anderen untergeordneten Stufe im Rahmen einer geplanten Wirtschaft wahrscheinlich unentbehrlich ist, weil eben die Notwendigkeit eines bestimmten zentralen Einflusses auf Umfang und Richtung der Produktion oder einer zentralen Beherrschung des Standes der Beschäftigung keineswegs unvereinbar ist mit der einzelnen wirtschaftlichen unternehmerischen Betätigung" [98].

In diesem Sinne äußerte sich auch ein Jahr später Gerhart Weisser [99]. Er kritisierte das auch in diesem Beitrag als Mangel empfundene normative Defizit der Sozialisierungsliteratur - er spricht von Gesellschaftstechnik - und gibt als Ziele der Sozialisierung an

- soziale Gerechtigkeit, vor allem im Sinne einer gerechten Einkommensverteilung,
- die Empfehlung eines Produktionsoptimums - durch die zentrale Festlegung von Produktionsschwerpunkten soll eine im einzelnen nicht regulierte Wirtschaft auf die Bedürfnisbefriedigung verpflichtet werden, und
- die Durchsetzung eines besonderen Ethos der Gemeinschaft. Dieses Ziel, das zusammen mit dem Prinzip der Bedürfnisbefriedigung Gemeinwirtschaftlichkeit ausmacht, wird auch heute noch in der freigemeinwirtschaftlichen Literatur ständig beschworen, obwohl seine Operationalisierung, wie es scheint, außerordentlich schwer fällt.

Es kann Gerhart Weisser generell nicht der Vorwurf erspart bleiben, daß seine Aussagen zwar konsensfähig, jedoch so unverbindlich waren, daß schwer erkennbar wurde, nach welchen Prinzipien im einzelnen die ihm vorschwebende sozialisierte Wirtschaft funktionieren sollte. (Zum besseren Verständnis sei jedoch auf den oben - vgl. 1.2.2.1 - erwähnten Hamburger Sozialisierungsvorschlag hingewiesen, an dessen Formulierung Weisser mitgearbeitet hat).

Erheblich detaillierter sind dagegen die Ausführungen Gisbert Rittigs [100], der von der Sozialisierung als einer Forderung des Sozialismus ausgeht, den er als ein Gesellschafts- und Wirtschaftssystem definiert, das das Prinzip der sozialen Gerechtigkeit nicht nur als Korrektivprinzip zum Ausgleich sozialer Härten benutzt, sondern das Prinzip der sozialen Gerechtigkeit schon bis in die Insti-

tutionen des Gesellschafts- und Wirtschaftssystems als mögliche Quellen sozialer Ungerechtigkeit hinein durchzuführen bestrebt ist. Als zweiter Gesichtspunkt kommt bei ihm hinzu, daß es ausschließlich Aufgabe der Wirtschaft sein soll, Bedürfnisse der Konsumenten zu befriedigen. Das System der freien Konkurrenz könne beides insoweit nicht leisten, als es auf fünffache Weise versage:

- bei Existenz natürlicher Monopole, die auch Böhm erwähnte;
- aufgrund bestimmter Kostenverläufe, bei deren Vorliegen es nur wenige Marktteilnehmer gibt (Oligopole);
- insofern beliebige Teilbarkeit und Mobilität nicht vorliege;
- weil die Signalfunktion der Preise mit zeitlicher Verzögerung wirke und
- weil die Ausgangschancen der verschiedenen Teilnehmer am Markt unterschiedlich seien, so daß das Ergebnis nicht als optimal angesehen werden könne.

Aus diesen Formen des Marktversagens leitet Rittig die Notwendigkeit einer Planwirtschaft ab unter dem Gesichtspunkt gesamtwirtschaftlicher Rationalität. Das daraus abzuleitende Wirtschaftssystem könnte Rittig zufolge etwa so aussehen: Der Marktmechanismus bleibt überall da erhalten, wo er funktioniert. Künstliche Monopole werden jedoch nur dann aufgelöst, wenn dadurch vollständige Konkurrenz erreicht wird. Zu diesen Monopolen gehört auch der Bereich der Konzessionen, Innungen, Kammern und Wirtschaftsverbände. Monopole sind jedoch dort beizubehalten und möglicherweise einzurichten, wo dies aus Kostengründen rational ist. Die Konsumgüterpreise bleiben frei, da den Konsumgüterpreisen die oberste Rolle des Dirigierens zugewiesen wird. Wo jedoch keine ausreichende Konkurrenz herrsche, sollen die Preise so berechnet werden, als herrsche vollständige Konkurrenz (Als-ob-Prinzip). Dies sei durch die Planstelle zu überwachen. Das Prinzip der sozialen Gerechtigkeit impliziert Rittig zufolge durchaus auch den Grundsatz, durch höhere Leistung einen höheren Anteil am Sozialprodukt (Leistungsgerechtigkeit) zu erwerben.

Die Verhaltensweisen, die im langfristigen Interesse der Konsumenten liegen, können Rittig zufolge "recht scharf herausgearbeitet werden" [101],

und es wäre Aufgabe der Zentrale, diese durchzusetzen und so alle anderen praktizierten Verhaltensweisen auszuschließen. Durch eine solche satzungsmäßige Bindung (Festlegung) durch die Zentrale wäre der weitere Vorteil gesichert, daß eben dadurch Wirtschaftspolitik aus der Diskussion und dem Streit der Meinungen, aus dem Bereich politischer Entscheidungsfindung, herausgenommen wäre.

Die Sozialisierungsdiskussion hat, ungleich anderen akademischen Disputen, mittlerweile ihre reale Entsprechung. Daß im Grunde das Marktsystem die optimale Form der Partizipation sei und bei Versagen die Interessenvertretung durch die Zentrale wahrzunehmen ist, diese Meinung scheint Rittig nicht alleine vertreten zu haben; nach diesem Prinzip sind auch die Sozialisierungsvorhaben in Westdeutschland, wenn man nur Hessen ausnimmt, in die Wirklichkeit umgesetzt worden. Bedauerlich ist bei den Ausführungen Rittigs, daß er kein Verfahren für die seiner Ansicht nach mögliche Ableitung der dauerhaften Konsumenteninteressen angibt. Rittigs Darlegungen zeigen jedoch, daß die Parallelisierung des Postulats der Erreichung gesamtwirtschaftlicher Rationalität mit Formen zentraler Planung und Lenkung, wie sie bei einigen Sozialisierungstheoretikern vorgenommen wurde und noch wird, voreilig ist, daß vielmehr Sozialisierung und Marktwirtschaft sich keineswegs ausschließen, so daß auch die Partizipationsforderung, soweit sie in der Tradition der Sozialisierungsforderung erhoben wird, von dem Odium eines Annexes der Planwirtschaft befreit ist und so auch für Marktwirtschaften fruchtbar diskutiert werden kann.

Die Sozialisierungsdiskussionen haben nun, international betrachtet, zu durchaus unterschiedlichen Ergebnissen geführt. In der Bundesrepublik Deutschland wurde das Prinzip der Wirtschaftsdemokratie durch ein korrigiertes marktwirtschaftliches System ersetzt; dem liegt die Hoffnung zugrunde, marktwirtschaftlicher Wettbewerb werde eine derartige wirtschaftliche Machtzusammenballung verhindern, die das politische System beeinträchtigen könnte. Industrielle, d. h. betriebsbezogene Demokratie wird zu einem gewissen Grade durch die Mitbestimmungsgesetze verwirklicht.

In Großbritannien begegnen wir einem anderen Vorgehen. Hier wurden wesentliche Industrien verstaatlicht, Wirtschaftsdemokratie erscheint

hier als Annex der politischen Demokratie, da die Überwachung der verstaatlichten Industrien über den zuständigen Fachminister beim Parlament liegt. Jedoch gelang es hier nicht, die Gewerkschaften so sehr in das System industrieller Repräsentativität einzubeziehen wie in Deutschland. Vielmehr beinhaltet hier industrielle Demokratie auch notwendig den Begriff der Opposition, in der sich die Gewerkschaften nach wie vor gegenüber jedwedem Arbeitgeber, sei er privat oder staatlich, sehen und in der Folge befinden.

In Schweden schließlich verzichtete man auf die Verstaatlichung, griff andererseits regulierend vor allem über das wirtschaftspolitische Mittel der Besteuerung ein, während das Hauptgewicht industrieller Demokratie auch dort bei den Gewerkschaften liegt.

Auf der Suche nach normativen Gehalten dieser wirtschaftsdemokratischen und industriell-demokratischen Regelungen konnten wir an einem interessanten Beitrag von H. A. Clegg nicht vorübergehen [102]. Cleggs Arbeit stellt das Minderheitsvotum einer Studiengruppe der Fabianischen Gesellschaft über "Labour in Nationalized Industries" dar.

Er beginnt mit einem ideengeschichtlichen Überblick über die Entstehung des Begriffes industrielle Demokratie, gibt dann ein bestimmtes Demokratiemodell an und wendet dies auf spezifische Probleme in den staatlichen Industrien an.

Der ideengeschichtliche Überblick reicht von Marx über den Syndikalismus bis zu den genossenschaftlichen Ansätzen des Ehepaars Webb. Interessanter ist hier das von Clegg vorgeschlagene Modell industrieller Demokratie, das er dem angelsächsischen Zweiparteiensystem nachformt. Wesentlich ist für Clegg die Betonung des Konfliktes als Methode und Essential der Demokratie in großen Gruppen; hier erkennt man eine Parallele zu den Dahrendorfschen Vorstellungen. Die Entwürfe sowohl paternalistisch als auch anarchistisch organisierter Gesellschaften findet Clegg bestechend, solange diese Gesellschaften eine gewisse Größe nicht überschreiten. Eine Nation andererseits sei keine freiwillige Gemeinschaft und außerdem so groß und die Befugnisse und Gefährdungen der Macht so umfassend,

daß eine nichtkontrollierte Regierung unwillkürlich zur Willkürherrschaft neige; das Anreizsystem, das dem zugrundeliegt, ist die Möglichkeit, daß eine konstant kritisierende Opposition bei Versagen der Regierung deren Platz einnehmen kann. Leider könne dieses Demokratiekonzept nicht zur Beschreibung gewerkschaftlicher Entscheidungsprozesse herhalten. Dies führe im Ergebnis zu einer konstanten Unzufriedenheit der Gewerkschaftsmitglieder mit ihrer Gewerkschaft. Dieses System habe überdies den Nachteil, daß seine Vorzüge nur indirekt abzulesen seien, nämlich dann, wenn eine effektive Opposition nicht existiert. Nun fehlt, so Clegg, für die Gewerkschaft in ihrer Rolle als Opposition gerade ein beträchtlicher Anreiz: Sie kann die Führung der Betriebe nicht übernehmen. Daraus folgt natürlich ein Unterschied der Methoden der Gewerkschaft und jener der Oppositionspartei. Kritisiert die eine mit dem Ziel der Diskreditierung der Regierung, so geht es der anderen darum, Verantwortung mit dem Arbeitgeber zu teilen und günstige Bedingungen auszuhandeln. Aus dieser Teilung der Verantwortung folgt jedoch ein besonderes Problem: Wenn industrielle Demokratie nicht lediglich eine Befriedungsfunktion erfüllen soll, so muß eine Gewerkschaft sowohl zur dauernden Attacke wie zur dauernden Kooperation bereit sein.

Angewandt auf die verstaatlichten Industrien (als Ausformung der wirtschaftsdemokratischen Forderung) ergeben sich zwei weitere Kontrollprobleme:

- die demokratische Kontrolle durch den Staat und
- die Verantwortlichkeit gegenüber der Nation.

Die britischen verstaatlichten Industrien sind in der Regel in der Form der "public corporation" organisiert. Diese sind Körperschaften, deren Leitung durch den zuständigen Fachminister ernannt wird. Ihr wirtschaftliches Handeln regeln Statuten in Gesetzesform. Die Leitung einer public corporation ist verantwortlich für das Management dieser Industrie und, wenn man von subventionierten Industrien absieht, finanziell unabhängig. Aber der Minister hat weitreichende Vollmachten und kann dem Vorstand generelle Direktiven erteilen. Diese Form kollidiert natürlich mit dem von Clegg postulierten Begriff der Kontrolle, die er als kontinuierlichen

Prozeß auffaßt. Er schlägt deshalb eine Kontrolle vorwiegend durch das Parlament vor und kritisiert die Verschiebung zugunsten des zuständigen Fachministers, vor allem wegen dessen Möglichkeit des erratischen Eingreifens in die Unternehmenspolitik der verstaatlichten Industrien (Clegg fragt sich allerdings nicht, ob das Parlament überhaupt zu einer effektiven und kontinuierlichen (!) Kontrolle des gesamten Bereiches der verstaatlichten Industrien in der Lage ist, wo doch zu vermuten ist, daß die Kontrolle des Parlamentes mehr noch als die des Fachministers von außen angeregt jeweils nur punktuell erfolgen kann).

Das Verhältnis der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer zu dem Management ist auch in diesen Industrien charakterisiert durch den grundsätzlichen Konflikt zwischen den Interessen der Arbeiter und denen des Managements. Gerade in den verstaatlichten Industrien hat Clegg zufolge die Beteiligung der Gewerkschaften ein solches Ausmaß erreicht, daß sie dazu bereit sind, Entscheidungen zu akzeptieren, die sie anderenfalls in Verfolgung der Arbeitnehmerinteressen sicher nicht hingenommen hätten. Unter anderem wirke sich hier ein gewaltiger Informationsvorsprung aus, den die Manager vor den Gewerkschaftsvertretern wahren können, wo die Methode des "closed shop", wenngleich begründet im bekannten "free-rider"-Problem [103], so überaus problematisch erscheint, da sie den Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften ausschließt.

Welches Potential zur Verwirklichung industrieller Demokratie liegt nun in den verstaatlichten Industrien? Wie stets, wenn ein effektiver Kontrollmechanismus nicht zur Hand ist, liegt die Forderung nach einem speziellen Ethos nahe. Clegg möchte, daß nur solche Personen in das Management der verstaatlichten Industrien berufen werden, die die Natur der demokratischen Führung verstehen und die Gewähr dafür bieten, daß sie einen sinnvollen Gebrauch von diesen Verständnis bei der Durchführung ihrer Aufgabe machen, vorausgesetzt natürlich, daß sie auch die anderen Qualifikationen die für die Position verlangt werden, besitzen [104]. Dies werden in der Regel Clegg zufolge nicht Gewerkschaftsführer sein, da Erfahrung in der gewerkschaftlichen Arbeit nicht notwendig ein

Qualifikationsnachweis für industrielles Management ist.

Die kooperative Opposition, die die Gewerkschaften durchführen sollen, fordere ein bestimmtes Klima. Der Satz "Es ist nach umfassender Konsultation der betreffenden Gewerkschaften entschieden worden (...)" dürfe genau nicht heißen, daß die Verantwortung für die Entscheidung auch bei den Gewerkschaften liege, sondern besage nur, daß die Gewerkschaften zuvor gehört und informiert worden seien.

Es scheint, als folgten die Formen industrieller Demokratie in Schweden annähernd den Vorstellungen Cleggs. Die Ausführungen Hans Mugrauers [105] deuten wiederum darauf hin, daß die entscheidende Rolle im Rahmen der industriellen Demokratie bei den Gewerkschaften liegt. Bewußt wird hier auf die indirekte Form der Repräsentierung Wert gelegt, offenbar, um die Förderung partikularer Betriebsinteressen, wie sie durch das deutsche Betriebsrätewesen nahegelegt wird, zu verhindern. Die notwendige Selbstbeschränkung, die Clegg so nachdrücklich fordert, wurde in diesem Fall lange Zeit dadurch hergestellt, daß bewußt darauf verzichtet wurde, die gewerkschaftliche Mitbestimmung gesetzlich abzusichern. Vielmehr beruhte das schwedische System der gewerkschaftlichen Mitbestimmung, und beruht auch heute noch weitgehend, auf Kollektivverträgen. Der Bereich der Mitbestimmung ist eng abgegrenzt. Er bezieht sich im wesentlichen lediglich auf Arbeitsbelange, soziale Probleme und Fragen betrieblicher und gewerkschaftlicher Schulung.

Cleggs am System parlamentarisch-demokratischer Entscheidungen orientierte Ausführungen lassen jedoch grundsätzlich die Frage aufkommen, warum nicht prinzipiell bei paritätischer Mitbestimmung von Arbeiter- und Kapitalvertretern ein Wechsel von Regierung und Opposition möglich sein soll, warum nicht sowohl die Arbeitervertreter als auch die Kapitalvertreter wechselweise das Management des Unternehmens sollen stellen können unter der Voraussetzung einer Unternehmensverfassung, die Grundrechte beider Gruppen garantiert. Zwar liegt der Einwand des 'Patt' nahe, aber die Hinzuziehung weiterer Partizipantengruppen erscheint prinzipiell möglich, vgl. 1.3, so daß die gegenseitige Blockierung bei vollständigem Patt nicht notwendig ist und der einzige noch verbleibende Ausweg, die "Große Koalition" ebenfalls nicht eingeschlagen werden muß.

Die Sozialisierungsdiskussion, die hier mit großen Strichen nachgezeichnet wurde, hatte dazu dienen sollen zu klären,
- wie im einzelnen die alte Forderung nach Sozialisierung der Produktion theoretisch zu begründen sei und
- was genau unter Sozialisierung zu verstehen sei, d. h. in welchen Formen sozialisierte Produktionseinheiten arbeiten sollten.

Sie hat ferner gezeigt,
- daß Sozialisierung keineswegs die Ablehnung marktwirtschaftlicher Formen beinhaltet und
- daß insofern die in der Sozialisierungsforderung enthaltene Partizipationsforderung eine Forderung nach Partizipation in Unternehmen ist, die am Markt agieren.

Unter Sozialisierung muß man allgemein die Forderung der Verfügung über Produktionsmittel durch überindividuelle Instanzen verstehen im Gegensatz zur individuellen Verfügung durch den Unternehmer. Die Forderung nach Sozialisierung richtet sich dann primär gegen das private Eigentum an Produktionsmitteln im Sinne dieser Alleinherrschaft.

Der Sozialisierungsbegriff hat jedoch zwei Bedeutungen, einmal bezeichnet er die Durchführung einer gesellschaftlichen Gesamtkonzeption, die im wirtschaftlichen Bereich zu faßbaren Resultaten führt: die Neugestaltung des gesamten Besitzsystems am Produktivvermögen; zum anderen ist - und so verwendet z. B. Schumpeter den Begriff - an einen Prozeß der Umwandlung von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung auf eine sozialistische (!) Wirtschaft und Gesellschaft gedacht. Die Sozialisierung von Industrien z. B. wäre dann nur ein Schritt in eine bestimmte Richtung und nicht eine Reorganisation mit Aussicht auf Bestand.

In unserem Zusammenhang dürfte nur die erste Bedeutung von Interesse sein. Gehen wir deshalb von Sozialisierung im Sinne der Neuordnung der Wirtschaft als Durchsetzung einer Gesamtkonzeption aus, die das Privateigentum an Produktionsmitteln mit allen sich daraus ergebenden Dispositionsrechten ausschließt und an die Stelle des einzelnen privaten Eigners überindividuelle Entscheidungsinstanzen setzt. Der Begriff hat dann weiterhin zwei Dimensionen, da einmal im Sinne von Wirtschaftsdemokratie die überindividuellen Instanzen

zentral gesamtwirtschaftliche Entscheidungen treffen und zum anderen im Sinne industrieller Demokratie an die Stelle eines privaten Eigentümers direkt ein Gremium treten kann, das dezentral wirtschaftliche Entscheidungen für den Bereich der betreffenden Produktionseinheit trifft. Dieses Gremium kann eine Vielzahl individueller Eigentümer repräsentieren. Es sei übrigens darauf hingewiesen, daß sich offenbar beide Formen ergänzen können, wenn auch einzelne Autoren sehr unterschiedlich zwischen den Polen Zentralisierung und Dezentralisierung gewichten.

Abgesehen davon, daß von Verfechtern der Sozialisierung diese sicherlich auch als Eigenwert angesehen wird, lassen sich dennoch Ziele formulieren, die durch die Sozialisierung der Industrien erreicht werden sollen. Diese sind zwei verschiedene Kategorien von Zielen, nämlich solche, die effizienzsteigernd wirken sollen, und solche, die im eigentlichen Sinne normativer Natur sind, insbesondere die Partizipationsforderung. Zu der ersten Gruppe zählen vorrangig alle Formen des Marktversagens, die durch Sozialisierung überwunden werden sollen. Zu der zweiten Gruppe zählt erstens die Umverteilung von Einkommen im Sinne sozialer Gerechtigkeit; ein besonderer Aspekt ist hierbei der Entzug besonders schwach legitimierten Einkommens. Zweitens die Absicherung des demokratisch-politischen Systems durch eine demokratisch strukturierte Wirtschaft. Hier lassen sich mehrere Varianten aufführen: Einmal soll die Demokratisierung bis in die einzelnen Institutionen hinein vorgenommen werden, die Quellen möglicher Ungerechtigkeit sein können. Auf diese Weise würde das demokratische System von unter her stabilisiert. Da dieses Vorgehen denkbarerweise durch Einbußen im Sozialprodukt erkauft werden muß, ist sogleich die zweite Variante mit zu erwägen, die darin besteht, daß die Demokratisierung auf die wirtschaftlichen Machtzentren beschränkt wird und nur insoweit planend bzw. regulierend eingegriffen wird, daß Schwerpunkte und wirtschaftliche Entwicklungen durch geeignete Rahmenbedingungen, an die sich die einzelnen wirtschaftlichen Entscheidungsträger dann dezentral anpassen, durchgesetzt werden können. Drittens, die letzte Forderung ist endlich die Forderung auf individuelle Selbstbestimmung und Selbstentfaltung, die einmal durch eine unternehmensinterne Dezentralisierung in überschaubare Arbeitsgruppen erfolgen

kann, in denen dann kollektiv entschieden wird oder - entsprechend parlamentarisch-demokratischen Vorstellungen - bei Beibehaltung der hierarchischen Produktionsorganisation im Sinne eines parlamentarischen Abstimmungsprozesses realisiert wird.

2.3 Historische Kritik an der Mitbestimmungsforderung und allgemeine Charakterisierung der Mitbestimmungs-Auseinandersetzung

Die Mitbestimmungsforderung, die man historisch korrekt am besten als domestizierte Sozialisierungsforderung charakterisiert (vgl. oben das Ridder-Zitat - 1.2.2), hat zu einem umfangreichen, Bibliographien füllenden literarischen Niederschlag geführt; im Gegensatz zur Sozialisierungsdiskussion insbesondere nach dem 1. Weltkrieg fällt jedoch auf, daß die Mitbestimmungsproblematik, die immerhin zu einem der wichtigsten wirtschaftspolitischen Probleme der Nachkriegszeit gehört und vermutlich das bedeutendste wirtschaftspolitische Problem darstellt, dem sich die Wirtschafts- und Ordnungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland gegenübersah, nur sehr vereinzelt in den anerkanntesten wissenschaftlichen Zeitschriften erörtert worden ist und auch nicht die Aufmerksamkeit, oder wenigstens die ungeteilte Aufmerksamkeit der bedeutenderen deutschen Volkswirte gefunden hat. Dies hat etwa in der Volkswirtschaftslehre zur Folge, daß die mikroökonomische Theorie das Mitbestimmungsproblem praktisch ignoriert; die makroökonomischen Konsequenzen, die sich aus der Strukturierung einer Volkswirtschaft nach dem Mitbestimmungsprinzip ergeben, sind praktisch nicht erforscht. Die Mitbestimmungsdiskussion hat sich vielmehr - im Vergleich mit anderen wirtschaftspolitischen Problemen, etwa dem des Wachstums einer Volkswirtschaft - auf bedenklich niedrigem wissenschaftlichen Niveau abgespielt. Der größte Teil der Beiträge wurde in solchen Publikationsorganen veröffentlicht, die der Tendenz nach wirtschaftspolitisch bereit weitgehend festgelegt waren, etwa dem Jahrbuch ORDO einerseits, den von den Gewerkschaften abhängigen Medien andererseits (Publikationen des Bund-Verlags, der Europäischen Verlagsanstalt, im "Mitbestimmungsgespräch" und den "Gewerkschaftlichen Monatsheften" etc.), der Verein für Sozialpolitik

gab nur eine große Untersuchung (Voigt) in Auftrag; diese liegt mehr als eineinhalb Jahrzehnte zurück. Der Bericht, der von der Bundesregierung unter der Leitung des Gesellschaftsrechtlers Biedenkopf eingesetzten Sachverständigenkommission aus dem Jahre 1970 kann ebenfalls nicht als Beitrag zu einer wirtschaftswissenschaftlichen Theorie der Mitbestimmung reklamiert werden, da er, obgleich außerordentlich lesenswert, nicht der Theoriebildung, sondern der Politikberatung diente, und zudem noch die Kommission unter verschiedenen Gesichtspunkten paritätisch besetzt wurde: Zum einen parteipolitisch, zum anderen jedoch auch disziplinär: vier Juristen - ein Betriebswirt - vier Volkswirte. Diese Zusammensetzung kann als Regieleistung einer veränderungsscheuen politischen Exekutive gar nicht hoch genug eingeschätzt werden: Mitbestimmung ist primär ein volkswirtschaftliches Problem, ein betriebswirtschaftliches und auch ein industriesoziologisches; die Zulässigkeit der Mitbestimmung kann jedoch juristisch kaum ernsthaft in Frage gezogen werden, obwohl dies, von interessierter Seite induziert, natürlich geschieht; der intellektuelle Aufwand der dazu notwendigen Konstruktionsversuche spricht hier bereits für sich; es reicht der Hinweis auf die Zulässigkeit der Extremform der Mitbestimmung: der Sozialisierung nach Artikel 15 Grundgesetz für die relevanten Wirtschaftsbereiche. Wenn gleichwohl unter Ausschluß der Industriesoziologen, die immerhin zum Thema eine umfangreiche Forschung vorgelegt haben, und bei Kenntnis des Fehlens einer volkswirtschaftlichen Theorie der Mitbestimmung diese Zusammensetzung gewählt wurde, dann sagt das vorgelegte (im Prinzip befürwortende) Untersuchungsergebnis beinahe mehr über Wünsche und Absichten des Auftraggebers, der politischen Exekutive, als über den Stand der wissenschaftlichen Diskussion aus. In dieser wissenschaftlichen Landschaft ist es nicht verwunderlich, daß die Monographie "Mitbestimmung als Kampfaufgabe" (Frankfurt 1971), die das Institut für marxistische Studien in Frankfurt - das geistige Zentrum des international eingebundenen Kommunismus in der Bundesrepublik Deutschland - zu einem der wissenschaftlichen Standardwerke zum Mitbestimmungsproblem hat werden können, an dem man nicht vorbeigehen kann. Der größte Teil der betriebswirtschaftlichen Untersuchungen zum Mitbestimmungsproblem ist endlich in Form von Dissertationen erschienen, deren zugänglichere in den gewerkschaftsnahen Verlagen publiziert wurden.

Diese allgemeine Charakterisierung muß an dieser Stelle genügen, da für eine ökonomische Theorie der partizipativen Unternehmung, abgesehen von der Rekonstruktion des normativen Inhalts der Partizipationsforderung, an der ökonomischen Theorie der Unternehmung: der Firmentheorie anzuknüpfen ist. An dieser Stelle soll jedoch stellvertretend für viele Arbeiten auf den Beitrag eines besonders prominenten Mitbestimmungsgegners, eines der Begründer des ORDO-Ansatzes: Franz Böhm, etwas ausführlicher eingegangen werden. Dieser Beitrag enthält nämlich die wesentlichen Argumente, die gegen die wirtschaftliche Mitbestimmung in Unternehmen von wirtschaftswissenschaftlicher Seite vorgebracht wurden, und es läßt sich anhand dieses Beitrages, der auch deshalb ausgewählt wurde, weil er explizit an die vorherigen Sozialisierungsdiskussionen anknüpft, jene Kritik an der Mitbestimmungsforderung rekonstruieren, wiederum kritisieren und zum Teil dann auch für die nächsten Teile der Abhandlung fruchtbar machen.

Franz Böhm [106] knüpft mit seiner Kritik an der Mitbestimmungsforderung ausdrücklich an den alten Programmen der Wirtschaftsdemokratie, insbesondere dem unter der Leitung von Naphtali im Auftrage des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes erarbeiteten Programm an (21). Dieses in der wirtschaftsdemokratischen Tradition stehende, vom Deutschen Gewerkschaftsbund in den frühen fünfziger Jahren wieder aufgenommene und inzwischen zum Mitbestimmungsprogramm fortentwickelte Konzept möchte Böhm einer wissenschaftlichen Kritik unterziehen. Dabei sieht er sich mit dem Paradoxon einer erstaunlichen Diskrepanz zwischen der politischen Reson anz und der wissenschaftlichen Begründung der Mitbestimmungsforderung konfrontiert. Dieses Mitbestimmungsprogramm trage sowohl politisch als auch in seiner wissenschaftlichen Begründung alle Elemente des Vorläufigen, Behelfsmäßigen und Improvisatorischen (S. 25), es lasse sich schon deshalb schwer wirtschaftswissenschaftlich begründen, da Wirtschaftsdemokratie ein Konzept politischer Demokratie sei: "Es soll durch die Einführung einer an sich nicht demokratischen, sondern sozialpolitischen Einrichtung im Bereich der Wirtschaft das Funktionieren der politischen Demokratie vervollkommnet werden" (S. 30). Dies ist nun, wie wir oben gesehen haben, nicht der einzige Bestandteil, und auch nicht der einzige normative Bestandteil der Mitbestimmungs-

forderung. So erklärt sich Böhm die politische Resonanz der Mitbestimmungsforderung auch im wesentlichen mit zwei Gründen: Zum einen mit einer besonders gut gelungenen Regieleistung der Gewerkschaften und der Sozialdemokratie, wobei die Gewerkschaften auch vor dem Druck auf die Bundesregierung (S. 23) nicht zurückgeschreckt hätten. Den zweiten Grund für die politische Resonanz der Mitbestimmungsforderung sieht Böhm in ihrer "Werbekraft" (S. 24).

Wenn von dem politischen Druck der Gewerkschaften auf die Bundesregierung freilich die Rede ist, so könnte dies auch Böhm, der natürlich ein intimer Kenner der jüngsten Zeitgeschichte ist, keineswegs als Erklärungsgrund genügen. Denn dem Druck, der auf die Bundesregierung durch die Gewerkschaften ausgeübt wurde, war ja der erheblich stärkere Druck der betroffenen Industrieinteressen und/über die allierten Besatzungsmächte vorausgegangen, die die sehr viel weitergehenden Sozialisierungsgesetze, etwa in Hessen oder in Nordrhein-Westfalen im einen Fall zunächst verhindern wollten, dann unter dem Druck eindeutiger Volksentscheide zwar formal genehmigten, dann aber über die Ausnutzung der auch über Landesverfassungen stehenden besatzungsrechtlichen Legislativbefugnisse nicht zur Anwendung kommen ließen [107], im anderen Fall weniger umständlich schlicht kassierten (was Böhm in anderem Zusammenhang dann auch erwähnt). Da somit dem "Druck der Gewerkschaften auf die Bundesregierung" ein mindestens gleich starker gegenläufiger Druck gegenüberstand und gegen übergestanden hatte, kann dies die politische Resonanz der Mitbestimmungsforderung wohl kaum erklären.

Was andererseits die politische Werbekraft der Mitbestimmungsforderung angeht, so ist dies wohl eher die Beschreibung desselben Phänomens (politische Resonanz) als die Begründung desselben. Denn Legitimation kann ja wohl kaum gemeint sein. Eine mehrheitliche Zustimmung der Bevölkerung zur Durchführung der Mitbestimmungsprogramme schließt Böhm jedoch später ausdrücklich aus (S. 143), so daß das Ausgangsparadoxon einstweilen unerklärt bleibt. Nun geht Böhm aber weiter und sagt, die Situation der

politischen Auseinandersetzung um die Mitbestimmung selbst habe eine wissenschaftliche Diskussion verunmöglicht (S. 38). Dem kann hier nur zugestimmt werden. Denn Böhms wissenschaftliche Kritik, die er daraufhin vorträgt, ist nicht frei von Inkonsistenzen und Brüchen. Sie wird vorgetragen aus der Sicht des a priori parteilichen Ordo-Liberalismus, dessen eigenen Denkprinzipien folgend, "Theorie und Ordnungsprogramm eine Einheit bilden" [108].

Böhm formuliert als Ausgangfrage richtigerweise in der Tradition politischer Ökonomie, wie man die Produzenten an den Willen der Konsumenten binden könne (29). Dies sei das wesentliche Mitbestimmungsproblem, nicht jedoch die Frage "wie kann man die Arbeiter an dem Willen des Unternehmers beteiligen?" (S. 29). Daß beides zueinander im Gegensatz stehen soll, liegt nun freilich nicht ohne weiteres auf der Hand; Böhm begründet es später. Die erste wichtige Frage lautet deshalb, wie sich die Konsumenten im politischen Prozeß angesichts der Mitbestimmungsforderung entscheiden würden, und die zweite: "was würden die Arbeiter bei verstärkter Machtposition fordern?" (S. 35). Beide sind Böhm zufolge an der Mitbestimmung nicht interessiert. Für die Arbeiter liegt dies für Böhm klar auf der Hand:"im wirtschaftlichen Alltag derjenigen Arbeiter, die weder dem Betriebsrat noch dem Aufsichtsrat angehören, ändert sich infolge der Einführung des Mitbestimmungsrechts nichts" (S. 33). Dies wäre bei Verfolgung des alternativen Weges des Ausbaues des Arbeiterrätesystems (Betriebsräte) anders (S. 34), aber dieser Weg habe wegen der von den Gewerkschaften in den Vordergrund gerückten Mitbestimmungsforderung nicht beschritten werden können. Daß die Konsumenten bei der Mitbestimmungsforderung zu kurz kommen, begründet Böhm allerdings erstaunlicherweise nicht damit, daß sie nicht explizit beteiligt würden; schon Eulenburg [109] hatte darauf hingewiesen, daß die effizienteste Beteiligung der Konsumenten jene über den Markt sei. Da Böhm jedoch ein Wettbewerbstheoretiker ist und sein wissenschaftliches Augenmerk auf Wettbewerbsversagen richtet, hätte es nahegelegen, die explizite Hereinnahme der Konsumenteninteressen in die Unternehmensentscheidung für die Fälle des Wettbewerbsversagens zu fordern. Dies tut Böhm nicht. Vielmehr sieht er Wettbewerbsgefährdung als Folge der Mitbestimmung und insofern die Konsumenteninteressen benachteiligt. Die an den Interessen

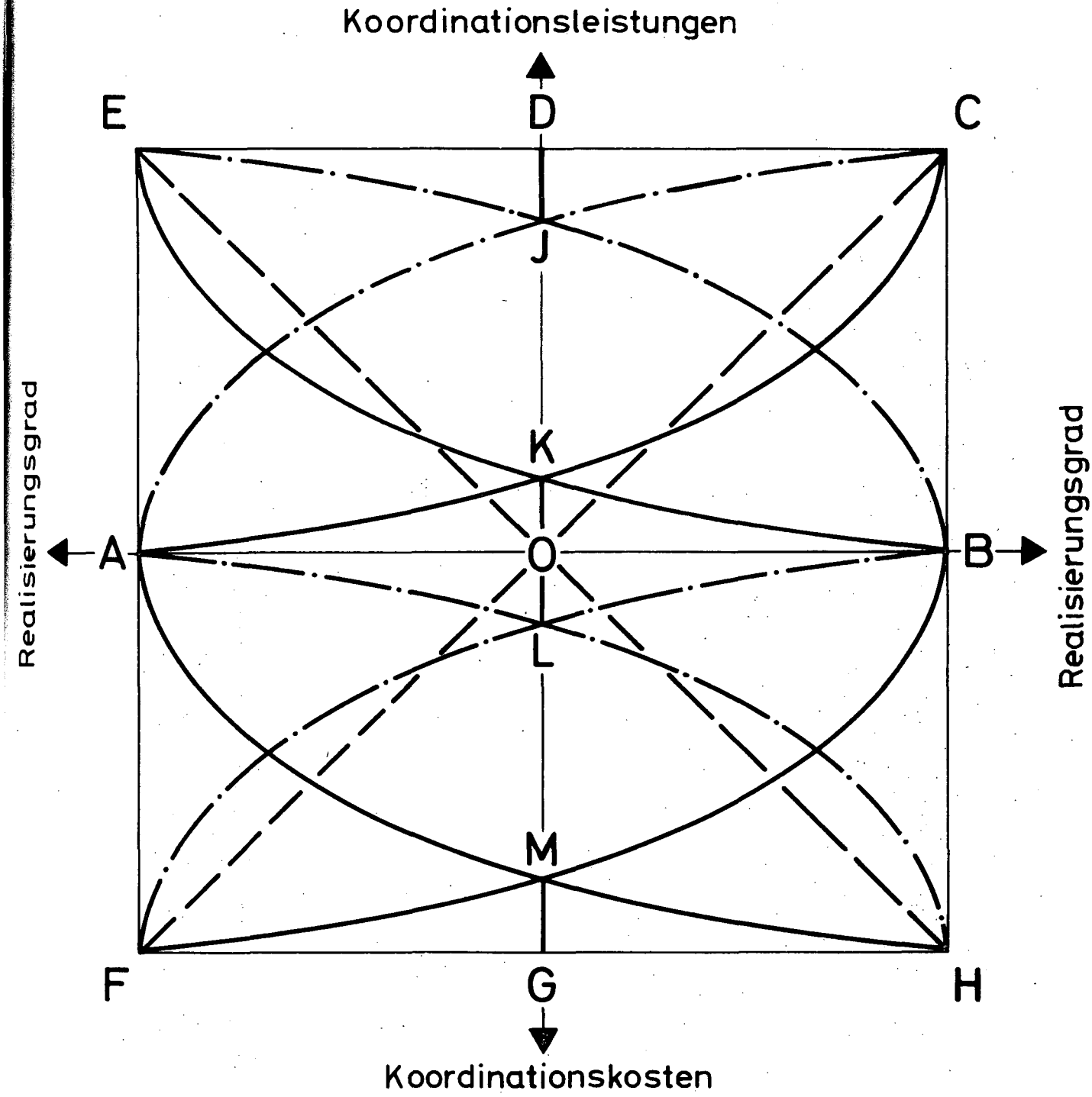
der Arbeiter orientierte These, die darauf abstellt, was Arbeiter, wenn sie könnten, am Markt durchsetzen würden, ist eine empirisch valente politisch-ökonomische These [110], die Böhm allerdings nicht überprüft. Statt nämlich den gewählten politisch-ökonomischen Ansatz einzuhalten, von den Interessen der Beteiligten auszugehen, optimale Institutionen zu entwickeln und diese mit den Mitbestimmungsvorschlägen zu vergleichen und zu kritisieren, unterliegt Böhm der Eigendynamik des ordnungstheoretischen Ansatzes.

Dieser Ansatz ist erstens schematisch und die Argumentation erfolgt in willkürlichen Gegensätzen:

Böhm geht in seiner Kritik der Mitbestimmung, wie bei den Ordnungstheoretikern üblich, von zwei verschiedenen idealtypischen Wirtschaftsformen aus, der Marktwirtschaft und der Planwirtschaft. Die Mitbestimmungsforderungen und -regelungen - Böhm bezieht sich im einzelnen vor allem auf die Montanmitbestimmung und die Hessische Lösung - ordnet er, insbesondere im Hinblick auf ihre wirtschaftsdemokratischen Komponenten, den gemischten Wirtschaftsordnungen zu. Mit diesen nun hat es Böhm zufolge seine eigene Bewandtnis:

"Kombiniert man die beiden (idealtypischen - J. B.) Systeme, so ist damit zu rechnen, daß nicht nur die Vorzüge eines jeden, sondern auch die Nachteile eines jeden spürbar werden, so z. B. die Tendenz der marktwirtschaftlichen Ordnung zu privater, klassenartiger und die Tendenz der Zentralverwaltungswirtschaft zu politischer Machtkonzentration. Die Mischung zweier Systeme bedeutet also in der Regel die Belastung mit den Sorgen und Fehlern beider. Dazu treten aber dann noch die Schwierigkeiten und Verlegenheiten, die sich aus der Tatsache der Mischung selbst ergeben. So kann z. B. nicht erwartet werden, daß es möglich ist, die Vorzüge beider Systeme einfach zu summieren oder solchergestalt miteinander zu verknüpfen, daß der Vorzug eines jeden jeweils den Nachteil des anderen zum Verschwinden bringt, sondern es muß vielmehr damit gerechnet werden, daß sich die Vorzüge beider Systeme in vielleicht höchst mißlicher Weise einander ins Gehege kommen" (S. 60).

Die Struktur der Böhmschen Argumentation sei durch Graphik Nr. 8 verdeutlicht. Zwei Systeme A und B arbeiten je für sich genommen mit Kosten und erzeugen Koordinationsleistungen, deren Differenz im Extrem, also bei reinen Systemen, definitorisch gleich Null gesetzt werde (Böhm würde hier vermutlich dem marktwirtschaftlichen System in der Enddifferenz gegenüber dem Planungssystem einen Vorteil zurechnen, er sagt dies aber nicht explizit). Es



Böhms Argumentation

LaPlace-orientierte Argumentation

Symmetrische Böhm-Alternative

In Böhms Argumentation ist das Ertragsminimum (K) mit dem Kostenmaximum (M) gepaart, in der symmetrischen Alternativargumentation bezeichnet J das Ertragsmaximum, das mit dem Kostenminimum (L) zusammenfällt. (Optimalität gemischter Wirtschaftssysteme).

Abbildung 8: Böhmsche Mitbestimmungskritik und ihre logischen Alternativen

leuchtet ein, daß bei zunehmender Abweichung vom reinen Typus die Vorteile dieses typischen Koordinationssystems nicht mehr voll zum Tragen kommen. Das gibt eine zum Mittelpunkt (der idealen Mischung) hin abnehmende Ertragskurve. Gleichzeitig nehmen auch die systemspezifischen Posten bei zunehmender Abweichung vom reinen System ab. Böhm nun argumentiert in der Weise, daß zwar eine relativ schnelle Abnahme der positiven Koordinationsleistung beim Verlassen eines reinen Systemtypus erfolge, nicht jedoch eine ebenso schnelle Senkung der systemspezifischen Kosten. Vielmehr ergeben sich aus der Kombination zweier Systeme noch weitere Kosten, denen aber in Böhms Argumentation keine sich aus der Kombination ebenfalls ergebenden weiteren Vorteile gegenüberstehen. Dies hat die Folge, daß die "ideale Mischung" beider reinen Systeme, also genau die Mitte zwischen beiden extremen Punkten, sich durch ein Kostenmaximum auszeichnet. Bedenklich an Böhms Argumentation ist nun, daß diese extremen Kurvenverläufe nicht weiter begründet werden. Da aber eine ins einzelne gehende Erörterung der Verläufe der Kosten- als auch der Koordinationsleistungskurven nicht erfolgt, hätte, entsprechend dem LaPlace-Kriterium ein linearer Kurvenverlauf angenommen werden müssen. Dies hätte freilich für Böhms Argumentation nichts gebracht, da bei linearen Kurvenverläufen alle Extrem- wie auch Mischungsformen gleich bewertet werden. Diese Annahme hätte aber wenigstens den Stand der Kenntnis offenbart, über den Böhm mit seinem ordnungstheoretischen Ansatz tatsächlich verfügt. Näher gelegen hätte allerdings die Formulierung genau der spiegelbildlichen Kurvenverläufe, und zwar folgend aus der Beobachtung, daß reine Typen dieser Wirtschaftsformen in der Praxis nicht vorkommen, aus der Erwägung, daß wirtschaftliches und politisches Verhalten dem Rationalitätsprinzip folgen. Aber auch dieser Ansatz wäre, insbesondere in Böhms wissenschaftlicher Tradition, kaum eher angängig, da er das Faktische mangels besserer Erkenntnis schlicht mit normativer Kraft ausstattete.

Mit diesen Erwägungen erscheint freilich bereits der wesentliche Teil der Böhmschen Kritik an der Mitbestimmungsforderung hinfällig.

Bestandteile der Planwirtschaft, die zwar bei Kenntnis der Sozialisierungsdiskussionen, nicht aber bei Betrachtung der in der Bundesrepublik relevanten Mitbestimmungsvorschläge auf der Hand liegen, sieht Böhm bezogen auf die Montanmitbestimmung, insbesondere in der den Gewerkschaften gegebenen Koordinierungsmöglichkeit über ihre Aufsichtsratsvertreter. Hier nun unterläuft Böhm ein ähnlicher Fehler wie zuvor: Er zieht nicht alle Folgen aus den Sozialisierungsdiskussionen, rezipiert insbesondere an dieser Stelle nicht - paradoxerweise - die Ausführungen von Mises, und unterläßt deshalb eine Untersuchung der Kosten der Planung, die ja zweifelsohne den Gewerkschaften entstehen würden.

"Ist eine Wirtschaftslenkung 'auf kaltem Wege' über die Arbeitnehmervertreter in den Mitbestimmungsorganen überhaupt technisch möglich? Nehmen wir zunächst einmal an, die Arbeitnehmervertreter wären voll in der Hand der Gewerkschaft, und sie könnten ihren Willen gegenüber den Vertreter der Kapitaleigner in allen bedeutenden Fragen durchsetzen. Um jetzt eine planwirtschaftliche zentrale Lenkung für alle Großunternehmen einer Volkswirtschaft, also vielleicht für 20 bis 30 vH der Gesamtwirtschaft einzuführen, bedarf es eines voll ausgebauten, gewaltigen Verwaltungsapparates von mehrfacher Größe unseres jetzigen Bundeswirtschaftsministeriums und im übrigen einer Weisungsbefugnis bei allen laufenden Produktions-, Absatz- und Preisentscheidungen, nicht nur einer gleichberechtigten Mitwirkung bei grundlegenden Entscheidungen, wie wir 'Mitbestimmung' definiert haben. Wer soll einen solchen 'privaten' Lenkungsapparat bezahlen? Die Arbeitnehmer aus ihren Gewerkschaftsbeiträgen? Sie werden sich bedanken. Wie sollen die laufenden Produktionsentscheidungen der Gewerkschaftszentrale in den Firmen durchgesetzt werden? Und was soll das alles für einen Sinn haben? Man muß sich die Dinge nur einmal wirklich vorstellen, um zu dem Ergebnis zu kommen: Mitbestimmung im hier diskutierten Sinn, auch wenn sie durch Gewerkschaftsvertreter ausgeübt wird, kann zu keiner Zentralverwaltungswirtschaft führen". [111]

Nun ist zwar zu vermuten, daß eine lockere, gleichwohl wirksame Koordination in den Gewerkschaftszentralen deutlich kostengünstiger und weniger verwaltungsintensiv zu bewerkstelligen wäre, so daß - auch unter Einsatz der gewerkschaftseigenen Konzerne - ein Planeinsatz von seiten der Gewerkschaften möglich wäre, der sich auch für die Gewerkschaften finanziell auszahlte; dies liegt aber nicht ohne weiteres auf der Hand, und es müßte im einzelnen untersucht werden. Insoweit ist Krelle sicherlich zuzustimmen, daß Böhms kategoriales Denken ihn teilweise der Realität entfremdet hat.

Böhm juristisch-kategoriales, statt wirtschaftlich-funktionales Denken führt ihn bis zur Propagierung seiner Ideologien.

"Eine Wirtschaftsordnung, die es sich zum Ziel setzen wollte, allen erwachsenen Bürgern die wirtschaftliche Selbstständigkeit zu gewährleisten, müßte folgendermaßen beschaffen sein: Es müßte jeder Kleinfamilie eine Ackernahrung zugeteilt werden, die so groß ist, daß sie eine kinderreiche Familie zu ernähren vermag. Ferner müßte das Gesetz vorschreiben, daß die Leistung dieser Eigenwirtschaften allen erwachsenen und arbeitsfähigen Mitgliedern der Familie, Männern und Frauen gemeinsam, zusteht. Da sich die Zahl der Familien ändert, müßte von Zeit zu Zeit eine Neuverteilung des Bodens vorgenommen werden " (S. 26 - 27).

Hier verwechselt Böhm offensichtlich wirtschaftliche im Sinne von funktionaler Selbstständigkeit und juristische Selbstständigkeit. Daß es wirtschaftliche Selbstständigkeit im Sinne funktionaler Isoliertheit wegen der technischen Möglichkeiten der Arbeitsteilung sinnvollerweise nicht geben kann, impliziert weder, daß nicht die arbeitsteiligen Vorgänge individuell eigenverantwortlich erfolgen können und somit juristische Selbstständigkeit (potentiell) einschließen - vgl. dazu im einzelnen unter II.4 - noch, daß eine Rückkehr zu archaischen Formen der Agrarwirtschaft notwendig würde. Denn sehr wohl kann eine arbeitsteilige gleichwohl in rechtlich selbstständigen Kleingruppen (Familien) organisierte WIrtschaft ein hohes technisches Niveau erreichen in dem Maße, in dem ein einzelner technischer Arbeitsvorgang von der betreffenden Kleingruppe geleistet werden kann und Koordinationsformen (Märkte) gegeben sind, die die Koordinationsleistung zwischen dieser ungeheuren Vielfalt ökonomischer Firmen ermöglichen.

Böhms Kritik leidet zweitens unter einer Überbetonung der Marktformenanalyse.

Böhms Denken ist geprägt von dem Wettbewerb als Kardinalelement einer marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung und möglichen Funktionsstörungen dieser Ordnung, von denen er allerdings nur Wettbewerbsstörungen zur Kenntnis nimmt. Dies führt zu einer Suche nach negativen Auswirkungen der Mitbestimmungsregelungen auf die Wettbewerbsordnung, die ihn zu dem häufig zitierten Schluß gelangen läßt: "Da nun aber das Mitbestimmungsrecht den konkurrierenden Unternehmern die gleichen Hemmungen in den Weg legt, büßt dieses Motiv, dieser Konkurrenzdruck an bestimmender Kraft wesentlich ein. Insoweit wirkt das Mitbestimmungsrecht wie ein Stillhaltekartell (...)"(S. 153) (vgl. auch ähnlich S. 169, 207). In seiner speku-

lativen, also auf spezifische Einzeluntersuchungen verzichtenden Untersuchung hätte Böhm aber gleichfalls nach wettbewerbsfördernden Auswirkungen der Mitbestimmungsregelung suchen müssen. Diesen Versuch hat er jedoch nicht unternommen.

Böhm konfrontiert drittens Modell und Wirklichkeit und gelangt zu unbegründeten Programmen. Diese Behauptung sei anhand von Böhms Aussagen zum Risikoproblem kurz skizziert. Der Unternehmer entscheidet entsprechend den von den Konsumentenwünschen determinierten Markterfordernissen in reinen Marktwirtschaften genau optimal, es sei denn, es liege Marktversagen vor. Unter Marktversagen versteht Böhm jedoch lediglich Wettbewerbsverzerrungen. Dieses optimale Unternehmerverhalten gilt insbesondere für die Risikotragung, da der Unternehmer die Risikoprämie als Unternehmerlohn behält und und das eingegangene Risiko am besten einschätzen kann. Nun springt Böhm von dieser Beschreibung eines idealen Marktsystems auf die Beschreibung der Wirklichkeit, unterstellt Absens von Marktversagen (implizit insbesondere Absens von Risikopräferenz und -aversion, die ja für unternehmerische Investitionsentscheidungen keineswegs ohne Bedeutung sind) und postuliert zweitens einen infolge der Mitbestimmung schwerfälligeren unternehmerischen Entscheidungsprozeß. Alternativ postuliert Böhm zwei Annahmen: Entweder seien die Arbeitnehmer risikoscheuer (oder schlicht schwerfälliger) als der Unternehmer, in diesem Fall würde es zu einer stagnierenden Wirtschaft kommen; da Mitbestimmung sich auf alle Unternehmen erstreckt, führt dies (freilich nur in geschlossenen Volkswirtschaften, was Böhm übersieht) für das einzelne Unternehmen nicht zu Schwierigkeiten (Stillhaltekartell). Alternativ bietet Böhm jedoch gegen Ende seiner Abhandlung die Annahme an, die Arbeiter könnten sich, da sie für die unternehmerischen Entscheidungen nicht haften, risikofreudiger verhalten. Dies würde natürlich wiederum eine Abweichung vom unternehmerischen Optimum bedeuten.

Böhm versäumt viertens eine Präzisierung der Unterschiede zwischen ökonomischen und juristischen Begriffen und gelangt so zu irreführenden Resultaten. Diese Behauptung sei an Böhms Behandlung der Haftungsproblematik, die sich aus den Mitbestimmungsregelungen ergibt, kurz erläutert. Böhm geht zunächst von einem juristischen

Haftungsbegriff aus. Der Unternehmer haftet für die unternehmerischen Entscheidungen mit seinem Vermögen. Da Eigentum und Management auseinanderfallen, besetzen wegen der Haftung die Kapitalvertreter die Sitze des Aufsichtsrates, die sie sich jedoch mit den Vertretern von solchen vom Firmenverhalten extern Betroffenen teilen, die mit der Firme in vertraglichen Beziehungen stehen: Banken, Lieferanten, Großkunden etc. Denn auch diese tragen ein Risiko an den unternehmerischen Entscheidungen, das sich aus den langfristigen Leistungsbeziehungen und Verpflichtungen ergibt. Diese Haftungsproblematik wird in den einschlägigen Verträgen natürlich eigens thematisiert. Dagegen werden die Haftungsfolgen im Falle des Arbeitsvertrages anders geregelt, weshalb Böhm vom Arbeitsvertrag vollkommen absieht. Hier wurde, vor der Einführung der Notwendigkeit der Aufstellung eines Sozialplanes, der größte Teil des entstandenen Schadens einfach externalisiert. Die an den Arbeiter gerichtete Mobilitätsforderung verursacht im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes erhebliche Kosten beim Arbeiter, neben dem temporären Verdienstausfall andere Kosten, die man am besten verdeutlicht, indem man den Haushalt selbst wiederum als Produktionseinheit betrachtet. Wenn hier das Arbeitsangebot das Produkt ist, so bedarf es zu seiner Erstellung einer Fülle von Investitionsgütern (langfristigen Konsumgütern: Haus etc. in üblicher Terminologie), Transportwege müssen überwunden werden etc. Häufig werden in einer Produktionseinheit verschiedene Produkte "Arbeit" angeboten, die dauernde Beschaffung von Vorleistungen erfordert ein Nezt sozialer und kommunikativer Beziehungen zu ihrer effizienten Gestaltung. Im Falle des Arbeitsplatzverlustes, der in der Parallele den Verlust eines langfristigen und exklusiven Lieferverhältnisses entspricht, muß dies alles umgestellt werden. Wenn weitere Transportwege entstehen als bisher, sinkt der Wert der Produktionsanlagen (langfristigen Konsumgütern) um die entsprechenden diskontierten Zeit- und Geldaufwendungen. Bei Ortswechsel muß ein neues Netz kommunikativer und sozialer Beziehungen aufgebaut werden, bei mehreren Arbeitnehmern in einer Familie im Grunde funktionierende langfristige Verhältnisse gekündigt und gegen neue ersetzt werden, was neue Suchkosten erfordert.

Diese Kosten werden nun von den Unternehmen, die sie bei mangelndem wirtschaftlichen Erfolg verursachen, gleichwohl nicht getragen: der Unternehmer haftet nicht für sie. Vielmehr wurden sie, stets externalisiert, zu einem Teil von der öffentlichen Arbeitslosenversicherung übernommen. Erst in jüngerer Zeit wirkt komplementär die Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplanes. Da es für diese Abhängigkeit der Arbeitnehmerhaushalte von den Unternehmensentscheidungen kein entsprechendes Haftungsinstitut gibt, wie es sich bei den langfristigen Liefer- und Finanzierungsverträgen mit der Zeit herausgebildet hat, diese Kosten also bei Insolvenz des Unternehmens nicht etwa als Rechnung präsentiert und mit Unternehmensanteilen abgefunden werden müssen, schließt Böhm kurzerhand (und implizit) auf das Fehlen einer materiellen Abhängigkeit der Arbeiter von den Unternehmensentscheidungen (117, 156/157). So kommt er dann auch zu der sonderbaren, oben schon angedeuteten Vorstellung, die Arbeiter könnten risikofreudiger sein, da sie bei negativem Ausgang des Investitionsspieles für die Folgen nicht aufkommen müßten.

Nun hat sich in der Tat gezeigt, daß die Arbeitnehmervertreter risikofreudiger sind, insbesondere, als die externen Aufsichtsratsmitglieder [112], was keineswegs verwundern muß, da die externen Vertreter an kaum mehr als befriedigenden Erträgen interessiert sein können, wenn sie nicht gleichzeitig interne Vertreter sind, also Anteile an dem Unternehmen halten. Dies ergibt sich aus folgender Erwägung: Als befriedigend seien diejenigen Erträge definiert, die die reibungslose Abwicklung der Kredit- und Liefervertragsverpflichtungen erlauben. Die Bankenvertreter nun können prinzipiell an über dem befriedigenden Niveau liegenden Erträgen deshalb nicht interessiert sein, weil dies ihre Sicherheiten nicht erhöht, sie an den zusätzlichen Erträgen keinen Anteil haben und möglicherweise nur Gefahr laufen, bei zusätzlichen Eigenfinanzierungsmöglichkeiten an Verhandlungsmacht gegenüber dem Unternehmen zu verlieren; ähnlich verhält es sich im Fall der langfristigen Lieferbeziehungen, da die Zunahme an Eigenfinanzierungspotential die Möglichkeit der Integration des Marktpartners wahrscheinlicher werden läßt, in jedem Fall die Verhandlungsmacht des Ausgangsunter-

nehmens stärkt. Anders dagegen liegen die Interessen der Arbeitnehmer. Sie sind an der Erhaltung des Unternehmens in viel stärkerem Maße interessiert als jede andere Partei, vgl. dazu die Ausführungen oben, und es ist deshalb zu vermuten, daß die Arbeitnehmer bei schwieriger Ertragslage des Unternehmens jede erfolgsversprechende innovative Idee ergreifen werden, solange sie nur den Fortbestand des Unternehmens an dem betreffenden Orte sicherstellt. Dies würde - im Gegensatz zu Böhms Vorstellungen vom Stillhaltekartell - zu einer erheblichen Dynamisierung des Unternehmensverhaltens insbesondere bei schwieriger Ertragslage führen. Es führt ferner zu einer Mitberücksichtigung des Wertes der Infrastruktur, in die das betreffende Unternehmen eingebettet ist. Arbeitnehmer werden deshalb auch eine über dem befriedigenden Niveau liegende Ertragsentwicklung anvisieren, solange nur sichergestellt ist, daß wenigstens ein Teil der daraus sich ergebenden Gewinne im Unternehmen bleibt und so langfristig die Existenz des Unternehmens absichert, also selbst dann, wenn sie nicht an den Gewinnen mitbeteiligt sind.

Böhms Argumentation leidet fünftens unter ihrer offenkundigen Ergebnisbezogenheit, der Verwendung vager Begriffe und rhetorisch fragwürdiger Argumentationskonstruktionen.

Für jeden dieser Kritikpunkte sei nur ein Beispiel angegeben: Ergebnisbezogen erscheint die Argumentation, weil systematisch wichtige Erörterungsgegenstände ausgelassen werden (vgl. dazu oben - Kritik 1 - die systematische Betonung von Planungsversagen bei gleichzeitiger Vernachlässigung von Marktversagen (S. 171, S.60 ff.)); ergebnisbezogen werden vage Begriffe verwendet, wenn etwa von der "Regieleistung" und der "Werbekraft" der Mitbestimmungsforderung die Rede ist (S. 24), mit der Rede von dem "vorläufigen", "behelfsmäßigen" und " improvisatorischen" (S. 25) rhetorisch bereits auf die postulierte Suboptimalität von Mischsystemen hingeleitet wird, oder wenn durch Wechsel des zugrundegelegten Effizienzbegriffes Effizienz mal im wirtschaftlichen Sinne, mal als Eigenwert verwendet wird (S. 114); rethorisch fragwürdig ist Böhms Argumentationsstil, genau zwei mögliche Fälle (Systeme - Szenarios) zu unterscheiden, anschließend alle möglichen Verhaltens

weisen zu unterscheiden und durch alternative Durchspielung der sich gegenseitig ausschließenden Verhaltensweisen jeweils zu demselben szenariobezogenen Ergebnis zu gelangen, weder die erste, noch aber die zweite Einteilung auch überhaupt zu begründen, so daß die ganze Argumentationskette eher zum sophistischen Exerzitium wird.

KAPITEL 3: Partizipationsformen - Charakterisierung ihrer funktionalen Effizienz

3.1 Funktionale Effizienz: Partizipation versus Effizienz?

In dieser Abhandlung war zunächst von Kategorien die Rede gewesen, die für eine ökonomische Theorie der partizipativen Unternehmung, insbesondere der mitbestimmten Firma, von Bedeutung sind; anschließend von Werten, aus deren Postulat die Partizipationsforderung sich ergibt; ferner von Argumentationszusammenhängen, in denen Werte und Kategorien miteinander verknüpft für und gegen bestimmte Partizipationsformen geltend gemacht wurden. Die Diskussion hypothetischer Formen und zunächst nur logisch deduktiv gefolgter Widersprüche zwischen Werten und einer Praxis, in der sie nicht verwirklicht sind, wird nun fortgesetzt durch eine Analyse genau dieser Praxis,

a) unter dem Gesichtspunkt, ob dem deduktiv postulierten Widerspruch ein tatsächlicher Widerspruch entspricht,
b) wodurch sich tatsächliche Formen, im Lichte der zuvor geführten Argumentation, charakterisieren lassen.

Zunächst wird argumentiert, daß Entfremdung, die wichtigste der wertenden Kategorien, ein beobachtbares Phänomen ist, eine Diskrepanz zwischen individuellen Erwartungen und Verwirklichungen, die zu überwinden jedoch ein begründetes, politisch-ökonomisches Vorhaben im paretianischen Sinne ist, d. h. Überwindung von Entfremdung in Produktionsprozessen in einem institutionenverändernden Schritt erfolgt, der potentiell jeden besserstellt. Dies ist freilich nur möglich, wenn mit dem Schritt ein Effizienzgewinn verbunden ist.

So stellt sich das Problem der Effizienz.

Individuelle Werthaltungen äußern sich am Markt und setzen sich - bei unverzerrten Prozessen - am Markt auch durch: Pareto-Effizienz. Wenn gleichwohl hier zunächst normativ Vorgaben gemacht werden sollen, so bedürfte das der Erläuterung. Es muß erklärt werden, warum die Verwirklichung eines an den individuellen Interessen (Erwartungen) ausgerichteten politisch-ökonomischen Vorschlages faktisch bisher scheiterte. Diese Erklärung wird unter 4. versucht.

Das Effizienzproblem stellt sich somit doppelt:
- zum einen als Problem der Übergänge von einem zum anderen institutionellen Zusammenhang;
- zweitens als Problem der Beurteilung der Funktionsweise eines bestimmten institutionellen Zusammenhanges.

Die zweite Form der Effizienz wird häufig als relatives Konzept apostrophiert, mit dessen Hilfe die Funktionsweise, und insbesondere das Funktionsergebnis, einer ökonomischen Einheit anhand eines gesetzten Standards beurteilt wird. Soll dieser Standard festgelegt werden, so müssen, einer weit verbreiteten Auffassung zufolge, Werturteile über die "richtigen" Ziele der ökonomischen Einheit gefällt werden [113]. Diese Werturteile werden in der Regel als beliebig hingestellt. Dieser Ansicht wird hier nicht gefolgt.

Um dies zu begründen, sei von einer kürzlich vorgelegten - von Marxisten vermutlich nicht akzeptierten [114] - Marxschen Interpretation ausgegangen:

"Gerade in diesem eigentümlichen Erkenntnisobjekt des Marxschen Werkes, der Analyse des kapitalistischen Produktionsprozesses, (...) liegt aber die Überwindung des 'wirtschaftstheoretischen Paradigmas" begründet, das den Produktionsprozeß als eine neutrale technologische Veranstaltung begreift und soziale Konflikte vorrangig in der Verteilung des Produktionsergebnisses lokalisiert. Diese ist jedoch allenfalls als Indikator der gesellschaftlichen Auseinandersetzung im Produktionsprozeß zu sehen, wie Marx bereits in den 'Ökonomisch-philosophischen Manuskripten' erkannte:

> 'Aber die Entfremdung zeigt sich nicht nur im Resultat, sondern im Akt der Produktion, innerhalb der produzierenden Tätigkeit selbst (...). In der Entfremdung des Gegenstandes der Arbeit resümiert sich nur die Entfremdung, die Entäußerung in der Tätigkeit der Arbeit selbst . (MEW-Ergänzungsband 1, S. 514)" [115]

Ohne auf die exegetische Frage einzugehen, ob Marx dies (und gegebenenfalls: und ob in dieser Interpretation) gemeint habe, sei doch der Kritik an jener in der Ökonomie gemachten Annahme der technisch vorgegebenen Invarianz der Produktionsabläufe zugestimmt. Diese Annahme, für die ich eine Begründung bisher noch nicht gefunden habe, ist für unser Problem deshalb von besonderer Bedeutung, weil sie gegen Partizipationsforderungen argumentativ verwendet werden kann. Böhms Argumentation ist ja, um es noch einmal zu wiederholen, im Prinzip dreistufig aufgebaut:

1. Funktion einer Wirtschaftsordnung ist die möglichst getreue Erfüllung der Konsumentenwünsche.
2. Diese Funktion wird im wesentlichen durch den Unternehmer erfüllt, der, stets auf der Suche nach Marktlücken und neuen Technologien, das Risiko der Fehlentscheidung und Fehleinschätzung tragend, am Markt stets dann besonders erfolgreich ist, wenn er Konsumentenwünsche besser als seine Konkurrenten erfüllen kann.
3. Die Partizipation der (abhängigen) Produzenten kompliziert diesen unternehmerischen Such-, Einschätzungs- und Entscheidungsprozeß und führt deshalb potentiell zu Funktionsstörungen des Marktes. Vorausgesetzt ist aber die Invarianz der Technologien hinsichtlich des Partizipationsproblems, und zwar daß
   a) ceteris paribus keine Alternative unter den Produktionstechnologien unter dem Partizipationsgesichtspunkt besteht: alle nach allen übrigen Auswahlkriterien (die für die unternehmerische Entscheidung relevant sind) gleichwertigen Technologien sind auch unter dem Partizipationsgesichtspunkt gleichwertig, sie erlauben eine unter dem Gesichtspunkt der abhängigen Produzenten gleichwertige Partizipation; und
   b) die effizienteste Technologie der Umsetzung unternehmerischer in Produktionsentscheidungen ist eindeutig als hierarchisch bestimmt: d. h. jede nicht hierarchische Koordinationsstruktur in Firmen ist
      entweder nicht möglich oder
      ineffizient; sowie
   c) die funktionsgerechte unternehmerische Entscheidungssituation ist eindeutig bestimmbar; sie umfaßt idealerweise einen, möglicherweise auch drei, keineswegs aber eine Vielzahl von Entscheidungsträgern.

Annahme a ist eindeutig am schwierigsten zu verteidigen, und es ist zu erwarten, daß Gegner der Partizipationsforderung wie Böhm an dieser Stelle am ehesten einlenken würden. Schließlich hatte auch Böhm bedauernd auf die Aufopferung der Fortentwicklung des Betriebsrätesystems zugunsten des Mitbestimmungssystems hingewiesen, und was hätten die Betriebsräte denn wohl entscheiden sollen,wenn nicht in wirtschaftlichen Angelegenheiten über alternative Produktionstechnologien. Die Annahmen b und c hingegen sind die firmentheoretisch umstrittenen. Sie berühren die Möglichkeit (nicht prinzipiell, sondern im Sinne politisch-ökonomischer Relevanz)partizipativen Wirtschaftens überhaupt; ihre firmentheoretische Erörterung erfolgt unter 4.

Für die prinzipielle Erörterung des Effizienzproblems dagegen ergibt sich schon aus dem hier Gesagten, daß der technizistische Effizienzbegriff, der von invarianten Produktionstechnologien ausgehend die Festlegung des Firmenzieles wissenschaftlich unberücksichtigt läßt (und damit der Beliebigkeit überläßt), hier abzulehnen ist. Denn

- erstens, erfordert die Annahme der Invarianz der Produktionstechnologie ihrerseits eine Begründung; diese Begründung aber ist nicht technischer, sondern ökonomischer Natur;
- zweitens, das Partizipationsproblem läßt sich nicht über die Zielbestimmung unter der Annahme invarianter Produktionstechnologien einführen, denn Partizipation ist nicht zweckneutral.

Endlich unterscheiden sich partizipative Firmen von anderen Firmen ihrer Funktionsweise nach nicht grundsätzlich, beide Firmen haben die Funktion der Bedürfnisbefriedigung. So kann auch nicht ein Effizienzbegriff gewählt werden, der die Kommensurabilität der Ergebnisse beider Firmentypen nicht erlaubt. Dies würde aber bei Aufgabe der Invarianzannahme und Beibehaltung des technizistischen Effizienzbegriffes unweigerlich der Fall sein.

Deshalb soll im folgenden nicht von einem technizistischen, sondern von dem wohlfahrtsökonomischen Effizienzbegriff in paretianischer Nachfolge ausgegangen werden. Auszugehen ist von den Interessen, die gegenüber einer Produktionseinheit bestehen: Komsumenten, Produzenten (Arbeit und Kapital), übrige Betroffene; und es wird

erörtert, wie diese Interessen in einer spezifischen Firmenstruktur verwirklicht werden können. Der Vergleich zwischen einzelnen Firmentypen muß anhand der einzelnen Interessendimensionen erfolgen. Effizient heißt die Produktion in einer Unternehmung dann, wenn sich keine institutionelle Veränderung mehr vorstellen läßt, die durch eine freiwillige Vereinbarung unter den Trägern der betroffenen Interessen zustandekommen könnte.

Dieser Effizienzbegriff heiße im folgenden, im Kontext der Erörterung der Effizienz partizipativer Unternehmungen, funktionale Effizienz, da er über die Funktion des Unternehmens definiert wird, die ihrer seits als Ausgleich der Erwartungen der Träger der an dem Unternehmen beteiligten Interessentengruppen definiert sei.

3.2 Entfremdung: Empirischer Befund

Im folgenden sei kurz auf die Empirie der Entfremdung abgehoben. Entfremdung läßt sich, wie oben (2.1) ausführlich dargelegt, als empirisch relevante und faßbare Kategorie auffassen und - messen. Die Kenntnis des empirisch feststellbaren Ausmaßes der Entfremdung ihrerseits ist aber Voraussetzung für die angekündigte funktionale Effizienzanalyse. Nur ein nennenswertes Ausmaß des Auftretens von Diskrepanzen zwischen individuellen Erwartungen und individuell Realisiertem kann Anlaß sein, nach institutionellen Regelungen zu suchen, die diese Diskrepanz vermindern. Nur unter der Voraussetzung, daß Entfremdung empirisch von Bedeutung ist, kann auch im nächsten Schritt aus der Erkenntnis, daß durch den Übergang von hierarchischen und autokratischen zu partizipativen Produktionsformen Effizienzgewinne zu realisieren sind, die weitere Erkenntnis geschlossen werden, daß auch aktuell der Vorschlag partizipativer Unternehmensformen ein sinnvoller politisch-ökonomischer Vorschlag ist in dem Sinne, daß sich die Träger der betroffenen Interessen auf ihn einigen können.

Die Diskrepanz zwischen individuellen Erwartungshaltungen und individuellen Einschätzungen der eigenen Rolle an den bzw. im Produktionsprozeß ist Funktion einer Reihe von Determinanten, die teils durch die Veränderung der Produktionsstruktur nicht (externe Determinanten), zum Teil jedoch betroffen werden (interne Determinanten),

Determinanten der Arbeitszufriedenheit

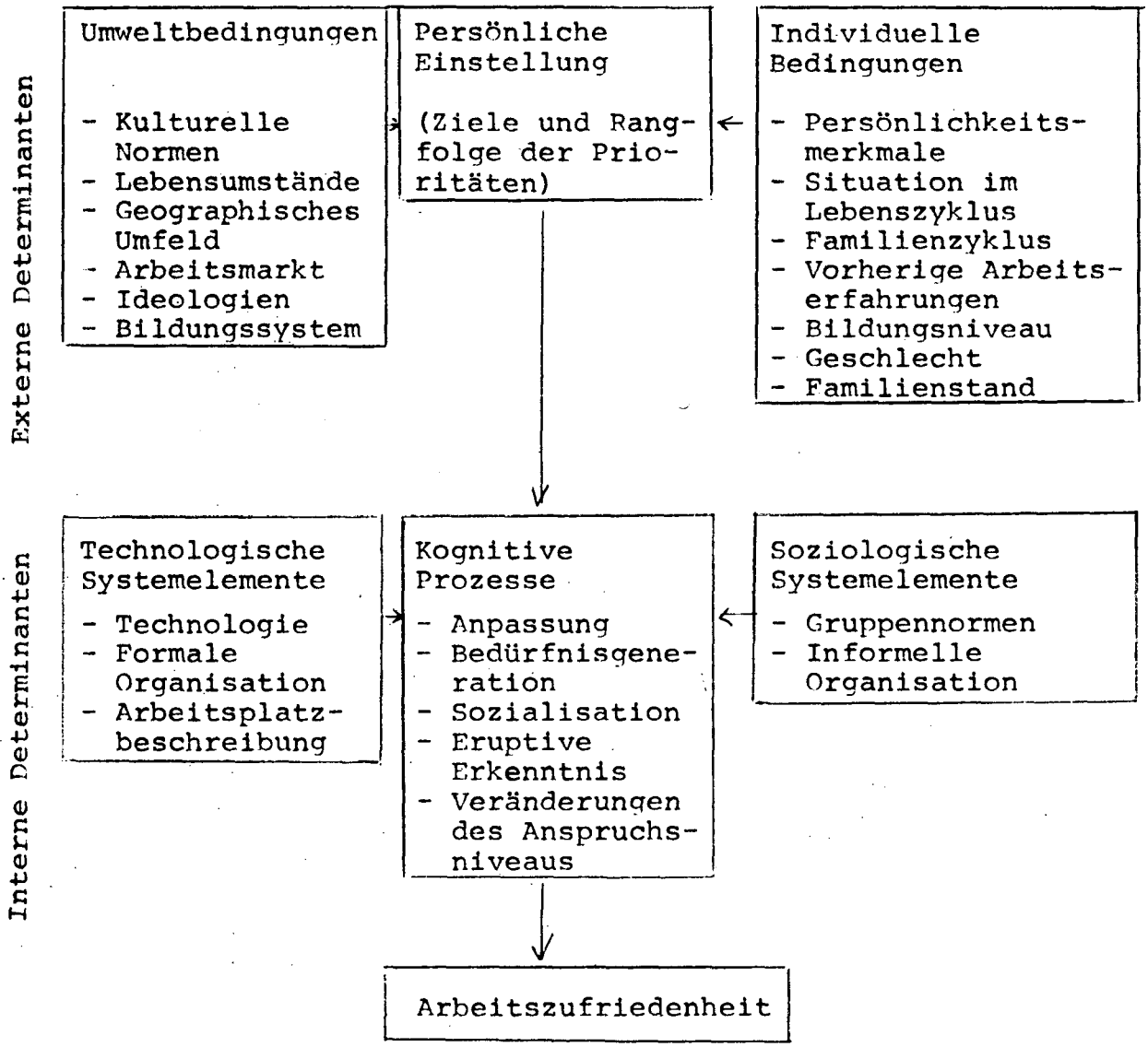


Abbildung 9

wenn die Produktionsstruktur unter dem Partizipationsgesichtspunkt variiert wird (vgl. die vorstehende diagrammatische Aufstellung) [116]. Auf die kausalen Interdependenzen zwischen den einzelnen Determinanten, die aus dem Diagramm nicht zu entnehmen sind, soll hier nicht eingegangen werden.

Das empirisch erfaßbare Ausmaß der Entfremdung aller Produzenten (d. h. sowohl der Arbeitnehmer im engeren Sinne als auch der leitenden Angestellten und Manager) ist in einer heute kaum mehr übersehbaren Vielzahl von Einzelstudien und Untersuchungen erhoben worden. Wenngleich diese Untersuchungen im einzelnen zu unterschiedlichen Resultaten gelangen, so kann doch das folgende als gesichertes Ergebnis gelten, weil es auch von solchen Ökonomen akzeptiert wird, die die bestehenden Produktionsformen als solche aus ihrer ideologischen oder politischen Einstellung her prinzipiell bejahen und Veränderungen ablehnend gegenüberstehen:

"Wie auch immer die tatsächliche Situation aussehen mag, so scheint es mir doch wahrscheinlich zu sein, daß die Unzufriedenheit steigt als Ergebnis eines steigenden Bildungs- und Anspruchsniveaus der Arbeiter (...), auch widerspricht die strikte hierarchische Kontrolle, der Arbeitnehmer unterworfen sind, dem Geist unserer Zeit. Endlich werden Arbeiter häufig unzufrieden, wenn das Problem aufgeworfen wird (...), Arbeiterselbstverwaltung oder wenigstens Arbeiterpartizipation in den Entscheidungsprozessen wurde als Ausweg immer wieder vorgeschlagen (...)" [117].

Nun kann man ein Problem sicherlich unterhalb der Artikulationsschwelle belassen, wenn man es ignoriert. Die Tatsache andererseits, daß Unzufriedenheit geäußert wird, ist noch kein ausreichender Grund für Strukturänderungen, diese lassen sich begründet ökonomisch nur vorschlagen, wenn im Sinne wohlfahrtsökonomischer Verbesserungen argumentiert werden kann. Da offenbar der Ausbildungs- und Informationsstand ein bestehendes Problem durch verstärkte Perzeption verschärft, scheint die strukturelle Ursache für Entfremdung im Produktionsprozeß die strikt hierarchische Unterwerfung der Produzenten zu sein. Auf dieses Ergebnis deuten nun auch alle herangezogenen Untersuchungen hin.

Eine der in letzter Zeit am häufigsten konsultierte Erhebung und Zusammenfassung ist die 1971 vom amerikanischen Minister für Gesundheit, Bildung und Wohlfahrt, Elliot L. Richardson, in Auftrag gegebene Studie, die 1973 unter dem Titel "Work in America" erschien.

Einige ihrer Ergebnisse seien hier kurz mitgeteilt.

Die Studie ist, was mit Recht kritisiert wurde [118], außerordentlich breit angelegt. Sie hebt gleichermaßen auf die "Suche der Frauen nach einer neuen Identität", die "Forderung der Alten nach einer respektierten und gleichzeitig nützlichen Rolle", "die Jugend, die Mitspracherechte in ihrer Gesellschaft beansprucht", und endlich "geradezu jedermann, der unter Frustrationen im Leben und in der Massengesellschaft leidet" ab [119]. Dieses breite Spektrum führt zu Schwächen der Darstellung im einzelnen [120]. Ein weiterer Nachteil, diese Studie in diesem Zusammenahng zu zitieren, erwächst aus ihrer Beschränkung auf die amerikanischen Verhältnisse. Auf eine deutsche Studie ähnlicher Thematik und ähnlichen Umfangs kann jedoch nicht zurückgegriffen werden, die Ergebnisse einer Partialuntersuchung werden später noch erörtert, so daß in diesem Zusammenhang nichts anderes übrig bleibt, als diejenigen Komponenten herauszuarbeiten, die in besonderer Weise mit der amerikanischen Realität verflochten sind und deren Folgerungen infolge dessen möglicherweise nicht auf die Realität in der Bundesrepublik Deutschland übertragbar sind.

Entsprechend dem erhöhten Ausbildungsstand der jungen Arbeitnehmer sind es gerade sie, bei denen die größte Unzufriedenheit mit der Wirklichkeit im Produktionsprozeß festzustellen ist. Sie klagen insbesondere über die extreme Hierarchisierung einerseits, die Bürokratisierung andererseits, die dazu führt, daß die Entscheidungsräume im Einzelfall eng, die Möglichkeiten zur Entfaltung eigener Initiative nicht gegeben sind. Dies kontrastiert mit den im Ausbildungssystem erworbenenFähigkeiten. Dabei ist hervorzuheben und erstaunlich, weil einer weitverbreiteten Meinung widersprechend [121], daß Arbeit als schlechthin die Möglichkeit individueller Verwirklichung von allen Gesellschaftsgruppen gleichermaßen angesehen wird, es sich also nicht um spezifische, in der Mittelklasse vorherrschende Wertvorstellungen handelt, sondern diese Wertvorstellungen gleichermaßen von allen Gruppen Arbeitsfähiger, insbesondere auch den gesellschaftlichen Randgruppen (Wohlfahrtsempfänger), geteilt werden. Nach den Erhebungen der Arbeitsgruppe ist nicht nur der äußere Erfolg, sondern insgesamt die individuelle Verwirklichung am Arbeitsplatz eine durch die gesamte amerikanische Gesellschaft

durchgängige Erwartungshaltung [122]. Aufschlußreich ist dabei die Skalierung der einzelnen Erwartungen. Ausgehend von einer repräsentativen Stichprobe von 1533 amerikanischen Arbeitern aller Beschäftigungsniveaus wurden aus einer Skala von 25 Einzelaspekten die nachstehenden 8 der Bedeutung nach in der folgenden Reihenfolge angegeben:

1. Interessante Arbeit
2. Ausreichende Hilfe und Ausrüstung, um die Arbeit zu bewältigen
3. Ausreichende Information, um die Arbeit zu bewältigen
4. Ausreichende Autorität, um die Arbeit zu bewältigen
5. Gute Bezahlung
6. Gelegenheit, besondere Fähigkeiten (Fertigkeiten) zu entwickeln
7. Sicherheit des Arbeitsplatzes
8. Ein sichtbares Ergebnis (Erfolg) der Arbeit [123].

Die von den Gewerkschaften üblicherweise an die erste Stelle gerückten Forderungen : Lohnforderungen und Forderung nach der Sicherung von Arbeitsplätzen - rangieren also erst an 5. bzw. 7. Stelle. Interessant ist auch der 4. Punkt; insbesondere aus den Reihen des mittleren Managements kommt die ständige Klage über zu geringe Kompetenzen und Autorität, diese liegt beim leitenden Management, um die übertragenen Aufgaben auch tatsächlich durchzuführen. Die Folge ist eine zunehmende Verschärfung des Drucks nach unten durch Bürokratisierung und Reglementierung: "Manager ohne Befugnisse verlegen sich auf einen Führungsstil, der darin besteht, inflexible Regelungen und Prozeduren anzuwenden - auf diese Weise bürokratisieren sie eine Institution und verunmöglichen jede Veränderungsbewegung von unten" [124].

Die verhältnismäßig geringe Bedeutung , die in der individuellen Wertschätzung der Arbeitnehmer der Bezahlung zugemessen wird, wurde in mehreren Studien deutlich. Interessant ist, daß entsprechende Befragungen der Leitung der Unternehmen stets mit dem Resultat endeten, daß hier ein teils ausschließliches, teils dominantes Interesse der Arbeitnehmer an der Bezahlung behauptet wurde [125]. Bei einem Überblick über verschiedene Studien, die die für australische Arbeiter entsprechende Rangfolge ermittelten, ergibt sich fast dasselbe Bild: [126]

Begründung	männlich	weiblich
Die Arbeit ist interessant	1	2
Die Mitarbeiter sind freundlich	2	1
Das Mangement ist effizient und an den Arbeitern interessiert	2	4
Die Bezahlung ist gut	4	5
Der gegenwärtige Chef ist nett	5	2

Interessant ist auch die Analyse derjenigen Fälle, in denen die Bezahlung an erster Stelle der Rangfolge erscheint. Hier ergibt sich aus amerikanischen Studien [127)], daß immer dann, wenn eine Identifikation des Arbeiters mit seiner Arbeit schlechterdings unmöglich ist oder aus anderen Gründen eine starke Unzufriedenheit mit der Arbeit verbreitet ist und keine Aussicht auf Änderung besteht, die Bezahlung an die erste Stelle rückt. Eine deutsche Studie, die im Auftrag eines Stuttgarter Großverlages unter dem Eindruck des Arbeitskräftemangels vorgenommen wurde, bestätigt dieses Bild, wenngleich nicht ganz so offensichtlich. Zunächst wurde nach der Begründung für die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz gefragt, und hier rangierte die gute Bezahlung zusammen mit der guten Position an erster Stelle. Dies ist ein Mangel der Studie, denn die "gute Position" ist eine vieldimensionale Kategorie, von der die gute Bezahlung nur eine, und möglicherweise nicht die wichtigste Dimension ist. Dem Verfasser unterläuft dann noch der Fehler, bei der Interpretation der Erhebung die "gute Position" schlicht zu unterschlagen.

Vgl. Aufstellungen Nr. 1, 2 und 3 (S. 95/97)

Wird dagegen umgekehrt nach der Begründung für die Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz gefragt, so wird die schlechte Bezahlung zusammen mit der schlechten Position erst an 12. Stelle genannt (von 3 % der Befragten, und interessanterweise nicht von den Frauen, deren vergleichsweise schlechte Bezahlung in der öffentlichen Diskussion ja eine erhebliche Rolle spielt). An erster Stelle rangieren dagegen die "schlechte Ausstattung", gefolgt von der

Aufstellung 1:

Begründung der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (Gesamt und nach Geschlecht)

Gründe für die Zufriedenheit	Gesamt	Geschlecht Männer	Frauen
Gute Bezahlung, Position	30 %	29 %	32 %
Gutes Betriebsklima	28 %	22 %	40 %
Interessante, vielseitige Arbeit	26 %	27 %	24 %
Freiheit, Selbstständigkeit	18 %	19 %	15 %
Befriedigende Arbeit	9 %	10 %	6 %
Gute Ausstattung	6 %	3 %	10 %
Sichere Stellung	5 %	7 %	2 %
Angenehme Arbeit	5 %	5 %	7 %
Kurzer Weg zur Arbeitsstätte	4 %	2 %	8 %
Gute Behandlung durch Vorgesetzte	4 %	3 %	4 %
Aufstiegschancen, Weiterbildung	3 %	3 %	3 %
Ruhiger Arbeitsplatz	2 %	2 %	2 %
Gute soziale Leistungen	2 %	1 %	2 %
Variable Arbeitszeit	2 %	1 %	2 %
Gute Firma	1 %	1 %	-
Gutes Essen	1 %	1 %	-
Spesen, Fahrgeld	1 %	1 %	-
Allgemein: Arbeit gefällt	21 %	18 %	27 %
Andere Angaben	3 %	5 %	1 %
Keine Angaben	o %	1 %	-

Aufstellung 2

Begründung der Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (Gesamt und nach Geschlecht)

Gründe für die Unzufriedenheit	Gesamt	Geschlecht	
		Männer	Frauen
Schlechte Ausstattung	23 %	18 %	29 %
Uninteressante, eintönige Arbeit	17 %	-	36 %
Schlechtes Betriebsklima	16 %	18 %	15 %
Schlechte Behandlung durch Vorgesetzte	12 %	12 %	13 %
Anspruchslose, unbefriedigende Arbeit	10 %	12 %	7 %
Weiter Weg zur Arbeitsstätte	10 %	6 %	15 %
Schlechte Firma	10 %	6 %	15 %
Unselbstständigkeit	10 %	6 %	15 %
Unangenehme Arbeit	9 %	16 %	-
Keine Aufstiegschancen, keine Weitermöglichkeiten	7 %	12 %	-
Schlechte Bezahlung, Position	3 %	6 %	-
Schlechtes Essen	3 %	-	7 %
Lauter Arbeitsplatz	3 %	-	7 %
Allgemein: Arbeit gefällt nicht	16 %	18 %	15 %
Andere Angaben	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-

Aufstellung 3

Anforderungen an einen Arbeitsplatz (Gesamt und nach Geschlecht)

Anforderungen an einen Arbeitsplatz	Gesamt	Geschlecht	
		Männer	Frauen
Gute Bezahlung	57 %	60 %	53 %
Interessante Arbeit	56 %	61 %	49 %
Angenehmes Betriebsklima	55 %	57 %	52 %
Sichere Stellung	39 %	46 %	30 %
Vielseitige Arbeit	36 %	42 %	28 %
Freundliche Arbeitsplätze	31 %	32 %	29 %
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	30 %	35 %	23 %
Verkehrsgünstige Lage	29 %	28 %	32 %
Viele Sozialleistungen	28 %	29 %	26 %
Anspruchsvolle Arbeit	26 %	30 %	20 %
Gute Altersversorgung	25 %	29 %	20 %
Fortbildungs- und Freizeitmöglichkeiten	20 %	22 %	18 %
Kündigungsschutz	16 %	19 %	12 %
Hilfe bei der Wohnungssuche	12 %	14 %	10 %
Keine Angabe	7 %	4 %	12 %

Klage über uninteressante und eintönige Arbeit, über schlechtes Betriebsklima, über die schlechte Behandlung durch Vorgesetzte, wiederum die Klage über anspruchslose unbefriedigende Arbeit und den weiten Weg zur Arbeitsstätte. Auch das Image der Firma spielt eine Rolle. Nimmt man die Klage über die uninteressante und eintönige Arbeit und die anspruchslose und unbefriedigende Arbeit zusammen, so rangiert beides zusammen genommen mit Abstand an erster Stelle. Bemerkenswert ist für die deutschen Studien noch ein externer Faktor: der Weg zur Arbeitsstätte. Er rangiert bei den Gründen, die für die Zufriedenheit mit der Arbeit geannt werden, an 9., bei den Gründen für die Unzufriedenheit an 6. Stelle und damit weit vor der Bezahlung.

Die verhältnismäßig geringe Bedeutung der Bezahlung in diesen Rangfolgen ist mehrdeutig interpretierbar. Prinzipiell kann sie das Ergebnis einer besonders wirksamen Vertretung dieses Interesses durch die Gewerkschaft sein. Andererseits überrascht doch, daß die nachgeordnete Bedeutung dieses Interesses in Erhebungen in allen entwickelten Industriestaaten deutlich wird. In einer australischen Erhebung wurde nach Emigranten und gebürtigen Australiern differenziert, und hier ergab sich, daß die Emigranten die Bezahlung an die erste Stelle setzten, der Aufbau einer materiellen Existenz also vorrangig war [129]. Für die deutsche Studie ist bemerkenswert, daß sie in einer Zeit der Vollbeschäftigung durchgeführt wurde, in der also den übertariflichen Leistungen eine besondere Rolle zukommt. In diesem Fall etablieren die gewerkschaftlichen Lohnabschlüsse ja nur eine Untergrenze, und die tatsächlich gezahlten Löhne liegen oft weit über den Tariflöhnen.

Die amerikanische Studie wirft auch noch ein Licht auf externe Kosten, die sich aus der hierarchischen Arbeitswelt ergeben. Dies ist unter dem Effizienzgesichtspunkt von Bedeutung [130].

Abschließend sei noch auf eine sehr sorgfältige Sekundäranalyse des Soziologen Robert Blauner verwiesen. Wie der eingangs zitierte Ökonom E. Domar steht Blauner in der Tradition der Chicago-Schule und versuchte, dem Konzept der Entfremdung, wie es üblicherweise gebraucht wird, prinzipiell ablehnend gegenüberstehend, im Wege

der Sekundäranalyse die empirischen Ergebnisse zu differenzieren[131]. Heute sei in den Sozialwissenschaften klar, daß Entfremdung nicht eine Konsequenz der kapitalistischen Produktionsweise per se, sondern eine Folge der Arbeitsverhältnisse in den großen Organisationen und in unpersönlichen Bürokratien sei, die in allen entwickelten Industriegesellschaften dominierten. Das Konzept sei infolgedessen in eine allgemeinere Theorie der Bürokratie einzubeziehen [132]. Daraus ergibt sich auch ein interessanter Hinwies für eine ökonomische Theorie der partizipativen Unternehmung. Die ökonomische Theorie der Bürokratien wäre in dieser Hinsicht zu erweitern. Blauner fährt fort:

"Zusammen mit einem Trend zu immer stärker mechanisierten Technologien und immer arbeitsteiligeren Organisationen ging eine historische Verlagerung von traditionellen zu bürokratischen Prinzipien in industriellen sozialen Organisationen. Dies schlägt sich in der Tatsache nieder, daß ein System allgemeiner Standards und spezifischer Regelungen die Situation des Arbeiters in ökonomischen Organisationen bestimmt (einschließlich der Beziehungen zum Arbeitgeber) und sich in den fortgeschrittenen Industriegesellschaften weiterentwickelt, und daß die Norm der universellen und unparteilichen Anwendung dieser Regelungen immer stärker institutionalisiert wurde" [133].

Die differenzierte Betrachtung ergibt nun ein unterschiedliches Bild je nach den verschiedenen Industrien. Aus Blauners Überblick kristallisieren sich zwei Extremfälle heraus. In der Druckindustrie ist die Situation des einzelnen Druckers durch ein geringes Ausmaß der Entfremdung im Sinne der "powerlessness" in dem Maße gegeben, in dem künstlerische und handwerkliche Elemente die Ausrichtung der Tätigkeit bestimmen. Dem entspricht übrigens eine traditionell starke Position der Gewerkschaft mit einem starken Mitspracherecht der Arbeitnehmer, weitgehend auch als Folge der Arbeitsmarktsituation. Nachgefragt werden hier sehr spezialisierte Fähigkeiten, die Substitution der Arbeitskräfte ist nicht ohne weiteres möglich. Ein anderer Extremfall ist dagegen die Automobilindustrie, in der Hilfs- oder angelernte Arbeiter eingebunden sind in einen vollständig vorstrukturierten Produktionsprozeß und aufgrund einer ungünstigen Arbeitsmarktlage, die Arbeitnehmer rekrutierten sich lange aus den Einwanderungsströmen, heute weitgehend aus der häufig arbeitslosen Marginalbevölkerung, allenfalls rudimentär Mitspracherechte durchsetzen konnten.

Daraus ergibt sich aber auch, daß , abgesehen von den Ausnahmefällen, in denen stark individualisierte Fähigkeiten für den Produktionsprozeß von Bedeutung sind, von starken Gewerkschaften im günstigsten Fall nur eine hierarchiebezogene repräsentative Partizipation an der Spitze erwartet werden kann bei gleichzeitiger Beibehaltung der direktiven Organisation der Produktion.

3.3 Ergebnisse der betriebsbezogenen Soziologie der Partizipation - Experimente

Bei Verwendung ökonomischer Ansätze zur Erklärung und Beschreibung partizipativer Unternehmungen, etwa bei Verwendung des Ansatzes des ökonomischen Theorie der Eigentumsrechte, liegt es nahe, eine partizipative Firma als eine unter spezifischen Rahmenbedingungen operierende, jedoch im übrigen hierarchische Firma anzusehen. Diese Sicht, Partizipation als zusätzliche Rahmenbedingung aufzufassen, ist jedoch nicht ohne weiteres zwingend, wie die vorhergehenden Darlegungen zeigen sollten. Die Theorie der Eigentumsrechte etwa ist Denkansätzen verpflichtet, in denen Subordinationsstrukturen im Produktionsprozeß stillschweigend oder explizit vorausgesetzt werden[134]. Dieses Vorgehen ist in der Regel nicht kontrovers, da es Realität im Produktionsbereich vernünftig abbildet, führt jedoch bei der Analyse partizipativer Produktionseinheiten notwendig zu besonderen Problemen. Die Bedingung der Partizipation kann sich nämlich ebenso gut als eine Veränderung der Produktionsfunktion wie als eine zusätzliche Rahmenbedingung des Managerverhaltens auswirken. Geht man dagegen von dezentralisierter Produktion gepaart mit Partizipation aus, so ist zusätzlich denkbar, daß sich Auswirkungen auf der obersten Entscheidungsebene der Produktionseinheit kaum nachweisen lassen, gleichzeitig jedoch erheblicher Effizienzgewinn erzielt werden kann. Die Untersuchung dieser Frage ist mit ökonomischen Methoden durchaus angängig, meines Wissens liegen jedoch empirische Befunde ökonomischer Forschung nicht vor. Deshalb soll hier ein kurzer Abriß soziologischer Experimente mit Partizipationsmodellen auf unteren betrieblichen Entscheidungsebenen gegeben werden. Soziologie der Partizipation ist jedoch nicht nur unter dem Effizienzgesichtspunkt interessant. Soll hauptsächliche Begründung

für partizipatives Wirtschaften deren humane Adäquanz sein (Überwindung der Entfremdung), so müßte sich diese mit soziologischen Methoden nachweisen lassen. Soziologie der Partizipation müßte demnach auch Aufschluß darüber geben, ob Partizipation ein unter dem Blickwinkel der Entfremdungsproblematik sinnvoller Ausweg ist.

Den Ausführungen liegt zunächst Paul Blumbergs Monographie von 1968 über die Soziologie der Partizipation zugrunde. Blumberg macht gleich zu Beginn klar (S. 1), daß seiner Ansicht nach soziologische empirische Forschung eindeutig zeigt, daß Befriedigung durch die Arbeit durch die Zunahme der Entscheidungsmacht der Produzenten am Arbeitsplatz (!) signifikant verbessert werden kann. Dem entsprechen auch die zuvor (3.2) referierten Ergebnisse. Außerdem könne nachgewiesen werden, daß die Überwindung der Entfremdung je besser gelinge, desto näher die Entscheidungsebene, auf der partizipiert wird, dem Arbeitsplatz liegt. Rückschlüsse für die deutsche Mitbestimmung, die im wesentlichen an der Firmenspitze angesiedelt sind, liegen unmittelbar auf der Hand. Zur Illustration sei die Beschreibung einiger empirischer Experimente wiedergegeben [135].

Alex Bavelas [136] untersuchte in einem Betrieb der Bekleidungsindustrie in Virginia über 25 Jahre hinweg die Effizienz von zwei Gruppen von Arbeitern, die an Nähmaschinen tätig waren. Die eine Gruppe durfte ihre Produktionsziele beraten und darüber entscheiden, während die andere sich zwar über effektives Teamwork einigen konnte, jedoch keine Entscheidungen treffen und auch keine Produktionsziele beschließen konnte. Bavelas fand heraus, daß die Gruppe, die diskutieren und entscheiden konnte, deutlich produktiver war als die andere. Dieses Experiment ist mit dem Hinweis kritisiert worden [137], die partizipative Gruppe habe möglicherweise mehr Information erhalten, worauf der Effizienzgewinn zurückzuführen sei. Deshalb wiederholten Lawrence und Smith [138]. Das Experiment, indem die Kontrollgruppen in derselben Weise informiert wurden wie die partizipativen. Das Ergebnis war, daß auch die bloße Information eine leichte Verbesserung der Moral am Arbeitsplatz mit sich brachte, die Produktivitätsgewinn bei der partizipativen Gruppe jedoch ungleich höher lag. Dies läßt den Schluß zu, daß es

für partizipative Ansätze besonders wichtig ist, der partizipativen Gruppe sowohl das Beratungs- als auch das Entscheidungsrecht zu geben [139]. Daß organisatorischer Wandel durch Partizipation signifikant erleichtert wird, konnte bereits deutlich nachgewiesen werden [140]. Interessanter ist für unsere Fragestellung der Einfluß partizipativen Wirtschaftens unter stabilen Rahmenbedingungen. Morse und Reimer [141] untersuchten den Effekt von Partizipation unter den Annahmen eines stabilen, ungestörten Ablaufes innerhalb der Organisation. Die Untersuchungen bezogen sich auf eine Abteilung einer größeren amerikanischen Versicherungsgesellschaft. Die Arbeitnehmer, vor allem unverheiratete junge Damen, führten in der Regel Routinetätigkeiten durch. Der Grad der Partizipation war relativ hoch; die Partizipation bezog sich generell auf das Management der Abteilung, d. h. die Gruppe hatte nicht nur die formalen Rechte des vorherigen Abteilungsleiters, sondern sie kontrollierte auch einige Personalentscheidungen, die zuvor auf höherer Ebene gelegen hatten. Die Gruppe war jedoch nicht vollständig autonom und unterlag grundsätzlich denselben Regeln wie die anderen Mitarbeiter der Versicherung. Als Gegenexperiment wurde in einer anderen Gruppe die Partizipation noch verringert durch eine verschärfte Aufsicht und durch bis ins einzelne gehende Anordnungen. Morse und Reimer begriffen Befriedigung am Arbeitsplatz als eine vierdimensionale Größe. Die erste Dimension betrifft den Grad der Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz, die zweite die Einstellung gegenüber dem Vorgesetzten, die dritte die Einstellung zum Betrieb, die vierte endlich ein besonderer Index, der die Monotonie der Arbeit, die Bedeutung der Arbeit aus der Sicht des Arbeitenden und die allgemeine Haltung des Arbeitenden zur Arbeit einschließt. Durch die Auswertung bestimmter Fragen und deren punktweise (1 bis 5) Gewichtung kommen die Autoren etwa für die erste Dimension zu einem quantitativen Durchschnittsausdruck für die Veränderungen, der respektiv für die partizipative und die Kontrollgruppen lautet: von 2,43 auf 2,57 und von 2,37 auf 2,24. Ähnlich verliefen die Tests hinsichtlich der anderen Dimensionen. Zusammenfassend kann gesagt werden, daß in jedem Fall, in dem der Entscheidungsraum der Arbeitnehmer vergrößert wurde, diese dazu tendierten, zufriedener mit ihren Vorgesetzten, zufriedener mit

ihrer Firma und generell mit ihrer Arbeit zu sein als vor der Änderung zur Partizipation. Reziprok die Ergebnisse für die Kontrollgruppe, die sich von partizipativen Formen des Arbeitens entfernt hatte. Interessanterweise stieg in dem beschriebenen Experiment die Produktivität jedoch auch in der hierarchischen Gruppe. Morse und Reimer geben keine weiteren Informationen zu diesem Problem. Es kann jedoch vermutet werden, daß die partizipative Gruppe befürchten mußte, durch zu hohe Produktivität eigene Arbeitsplätze zu gefährden.

Dieses Problem stellt sich häufig. White [142)] berichtet über ein Experiment, das sich auf eine Gruppe von Mädchen bezog, die am Fließband arbeiteten. Der Meister stellte die BAndgeschwindigkeit nach eigenem Gutdünken ein. Aufgrund dauernder Klagen, die Bandgeschwindigkeit sei zu hoch, und da außerdem sehr viel Ausschuß produziert wurde, erhielten die Fließbandarbeiter das Recht, die Bandgeschwindigkeit nunmehr selbst einzustellen. Entsprechend dem Tagesablauf schwankte so die Bandgeschwindigkeit, war aber generell erheblich höher als zuvor. Da außerdem Akkordlöhne bezahlt wurden, stieg das Einkommen der Arbeiter erheblich, und zwar so weit, daß Beschwerden aus anderen Abteilungen mit weniger Partizipationsmöglichkeiten kamen und diese Abteilung überdies zu viel produzierte. Die Folge war, daß das Partizipationsexperiment eingestellt werden mußte.

Erfolgreiche Partizipation hängt jedoch auch von dem Ausmaß ab, in dem Partizipation im Produktionsbereich von den Partizipanten als legitim empfunden wird. Dies beweisen Experimente von French, Israel und Aas [143)], die die Autoren in einer norwegischen Schuhfabrik durchführten. Der Erfolg der Partizipation der Produzenten für eine bessere Befriedigung durch die Arbeitstätigkeit stellt sich nicht ein, wenn die Arbieter davon ausgehen, die von ihnen ausgeübte Entscheidungsmacht gehöre legitimerweise dem Management.

Der Nachweis der Partizipationssoziologie, daß (für kleine Gruppen) partizipative Formen des Arbeitens sowohl unter dem Effizienz- als auch dem Entfremdungsgesichtspunkt vor hierarchischen Formen rangieren, gilt also nur unter dieser einschränkenden Bedingung. Es ist zu vermuten, daß das Legitimationsproblem eher kurzfristiger Natur ist.

Ein 1971 bei den Volvo-Werken in Schweden geplantes und anschließend durchgeführtes Experiment hat inzwischen zu Umstellungen in der Produktion geführt und in der Folge einige Publizität erlangt. Hier waren es interne Kosten (hoher Ausschuß, hohe Ausfallziffern und häufiger Wechsel von Arbeitskräften), die die Unternehmensleitung zu Schritten in Richtung auf eine Arbeitspartizipation hin bewogen. Die grundlegende Idee war die [144], daß in einer ausgewählten Abteilung die Arbeiter ein Team bilden und auch gleich bezahlt werden sollten. Der Arbeitsgruppe stand ein Vorarbeiter vor. Das Team war mit der Unternehmensleitung durch einen Ausschuß verknüpft, die Planungsgruppe, die aus 2 Arbeitern, dem Vormann und einem Repräsentanten der Planungsabteilung bestand; vorher waren die Direktiven von der Planungsabteilung gekommen. Interessant sind dabei die folgenden Ergebnisse.

Zunächst gab es eine schwierige Übergangsphase, da die Arbeiter lernen mußten, sich selbst zu organisieren. Diese Formen sozialer Auseinandersetzung und sozialer Organisation fielen zunächst schwer, insbesondere auch deshalb, weil sich die Gruppe als Pioniergruppe unter dem Druck fühlte, trotz der neuen Anforderungen die Produktivität nicht sinken zu lassen. Im Beobachtungszeitraum stieg die Produktivität dann auch, aber nur um 5 %. Diese Aussage wird dadurch relativiert, daß, um es der Gruppe zunächst zu erleichtern, eine sehr homogene Arbeitsgruppe ausgesucht wurde, deren Produktivität auch vorher schon sehr hoch war. Am Ende des Boboachtungszeitraumes beklagte sich immerhin noch ein Mann aus der Abteilung über die Mühe der Auseinandersetzung mit den Kollegen; er hätte die Koordination lieber dem Vorarbeiter überlassen und nach Anweisungen gearbeitet. Die Zufriedenheit mit der neuen Organisation war aber eindeutig gestiegen. Kein Mitglied der Abteilung wollte zum alten System zurückkehren. Besonders zufrieden war auch der Vorarbeiter, dem zuvor die Aufsicht oblegen hatte. Er war sich zunächst seiner neuen Rolle unsicher gewesen, widmete sich, da eine ins einzelne gehende Kontrolle nicht länger notwendig war, jedoch zunehmend Aufgaben, die zuvor auf höheren Ebenen gelegen hatten. Er machte die Abrechnungen der Abteilung, regelte Personalangelegenheiten und entwarf neue Werkzeuge und Methoden, um den Arbeitsablauf zu strukturieren. Die Arbeiter organisierten sich in Gruppen von

2 bis 4 Männern, die selbstständig eine bestimmte Aufgabe durchführten. Interessant ist die Reaktion des Managements. Mit dem Produktivitätserfolg des Experimentes grundsätzlich zufrieden, war die Firmenleitung enttäuscht davon, daß nicht ad hoc neue Techniken entstanden und vorgeschlagene Änderungen nicht konkret genug im vorhinein dargelegt wurden. Dies war aber nach dem praktizierten Partizipationsmodell gar nicht möglich, das ja darauf beruhte, nur allgemein vorzustrukturieren und die Einzelheiten dem interaktiven Prozeß in der Abteilung vorzubehalten. Während also die Arbeiter versuchten, ein neues System auf Dauer zu etablieren und zu erproben, erwartete das Management eher neue Formen und Technologien, die dann wiederum im Detail reglementiert von oben direktiv vorgeschrieben werden konnten.

Eine methodisch sehr anspruchsvolle Auswertung liegt auch für die partizipativen Experimente in Gruppen im IBM-Konzern vor. Diesen Experimenten liegt der sogenannte "Power Equalization Approach" zugrunde [145] (vgl. die Entfremdungskategorie "Powerlessness"). Hier seien nur kurz die Ergebnisse mitgeteilt. Die Auswertung zeigt eine eindeutig hohe Korrelation zwischen dem Niveau der Arbeitnehmerpartizipation und der Arbeitszufriedenheit, während die Korrelation zwischen dem Niveau der Partizipation und der Motivation differenziert ist. Hier zeigt sich nämlich folgendes: Autonome Gruppen generieren aus sich heraus eigene Normsysteme, die in interindividuellen sozialen Prozessen eine Koordination der Individuen bewirken. So sind alle auf die Gruppennormen bezogenen Motivationswerte mit dem Partzipationsniveau hoch korreliert, während individuelle Werte dies nicht sind. Die Folgerungen liegen auf der Hand. Während Partizipation etwa hinsichtlich der Festlegung des Umfanges der Arbeit individuell keine signifikante Motivationsveränderung bewirkt, ist dies signifikant im Gruppenkontext. Daraus ergibt sich, daß sich Motivationssteigerungen durch Partizipation von solchen Gruppen, die nicht zu groß, aber auch nicht zu klein sind, um Gruppennormen zu entwickeln, erreichen lassen, nicht aber durch individuelle, atomistische Partizipation. Dies aber ist auch der für partizipative Unternehmungen überhaupt relevante Fall. Er deutet auf die Möglichkeit von Produktivitäts- und im

weiteren Sinne Effizienzgewinnen durch Dezentralisation von Entscheidungen auf Einheiten der angegebenen Größe hin. Die Ergebnisse der Partizipationssoziologie, insbesondere, soweit sie als Schlußfolgerungen aus den in diesem Abschnitt beschriebenen Experimenten entwickelt wurden, entfalten ihre Bedeutung nicht nur für soziale Systeme im Produktionsbereich, sondern lassen sich auf soziale Interaktionssysteme etwa auch im politischen Bereich verallgemeinern. Generell läßt sich als Zusammenfassung die folgende These halten:

> In allen sozialen Systemen führt Demokratisierung zu Leistungssteigerung, wenn
>
> 1. die Leistungs-Mittel und -Ziele variabel sind,
> 2. wenn Demokratisierung verhältnismäßig zu den Leistungsmitteln erfolgt,
> 3. wenn Demokratisierung im Vergleich zu anderen Befriedigungen relativ konstant bewertet wird, und
> 4. wenn weitgehende Übereinstimmung in bezug auf Leistungsziele und die sie vertretenden Instanzen besteht. 146)

Die erste Einschränkung fordert die Existenz alternativer Produktionstechnologien; alternative Technologien müssen hinsichtlich der Partizipationsdimensionen differieren. Gibt es nur eine einzige effiziente Produktionstechnologie, so stellt sich das Partizipationsproblem nicht. Wichtig ist auch die vierte Einschränkung, und zwar im Hinblick auf die von Böhm behauptete Benachteiligung der Konsumenteninteressen als Folge der Mitbestimmung in Unternehmen. Das Leistungsziel, Produktion im Interesse der Konsumenten, entsprechend den Signalen, die die Konsumenteninteressen über den Markt vermitteln, ist unter dem Gesichtspunkt dieser Experimente überhaupt nicht kontrovers. Es geht um die Wahl unterschiedlicher Mittel (Technologien) im Produktionsprozeß.

Obgleich die Ergebnisse der partizipationssoziologischen Untersuchungen eindeutig auf die überlegene Effizienz partizipativer Produktionsformen hinweisen, ist die tatsächliche Durchsetzung dieser Formen keineswegs einfach und unter den institutionellen Rahmenbedingungen, die derzeit vorherrschen, auch nicht ohne weiteres zu erwarten. Denn die Dynamik der Entwicklung neuer Produktionsformen ist durch ein "Stillhaltekartell" ganz anderer Art

gehemmt als dem, von dem Böhm ausgegangen war. Von den institutionalisierten Trägern des Arbeiterinteresses, den Gewerkschaften, ist Veränderung nämlich kaum zu erwarten. Die Gewerkschaften sind nämlich parallel zu den unternehmenslenkenden Bürokratien ebenfalls bürokratisch strukturiert und können nicht ohne Gefahr für den eigenen Bestand partizipative Formen des Wirtschaftens als Ziel gegen die bisher verfolgten Bürokratieziele, insbesondere gegen das Ziel der Lohnforderungen für ihre Mitglieder substituieren. Die Lohnforderungen sind mit den Zielen der gewerkschaftlichen Bürokratie ja auch in der Weise verknüpft, daß erhöhte Löhne über die Beitragszahlungen das Budget der Gewerkschaften ebenfalls erhöhen. Wenn aber das Lohnziel nachgeordnet wird, ergeben sich erstens kaum Möglichkeiten für die Erweiterung des gewerkschaftlichen Budgets, zweitens - und das ist wichtiger - muß die Gewerkschaft bei zunehmender Partizipation der Arbeiter im Unternehmen selbst auch Einfluß und Vertretungsrechte, die sie derzeit repräsentativ für die Arbeiter wahrnimmt, an diese zurückgeben. Daraus ergibt sich eine Reduktion des Machtbereiches. Reduktion des Budgets und Reduktion des Machtbereiches aber treffen das Überlebensinteresse jeder Bürokratie, ebenso auch der Gewerkschaftsbürokratie [147].

So sind die Durchsetzungschancen der Partizipationsforderung im bestehenden institutionellen Kontext weniger wegen möglicher Effizienzeinbußen beeinträchtigt - die Ergebnisse der partizipationssoziologischen Untersuchungen weisen auf das Gegenteil -, als vielmehr durch die Bürokratisierung im Produktionsbereich.

Daß diese Einschätzung richtig ist, bestätigen auch indirekt marxistische Ökonomen.

"Faßt man diese Überlegungen zusammen, so wird die Rentabilität der neuen Formen der Arbeitsorganisation im wesentlichen durch die 'Kosten' des Klassenkampfes bestimmt. In bestimmten Situationen verschärften Widerstandes der Arbeiter gegen ihre Arbeitsbedingungen wird es möglich und nötig sein, strukturelle Änderungen der Arbeitsorganisation zu akzeptieren. (...) Aber nicht nur das Verwertungsinteresse, auch das Herrschaftsinteresse wird durch die nicht-taylorisierten Formen der Arbeitsorganisation berührt. Als ein entscheidendes Moment der betrieblichen Herrschaftsstabilisierung hat sich das Prinzip der extremen Arbeitsteilung erwiesen. In ihm vollzieht sich die Trennung der Kopf- von der Handarbeit, indem sie den Arbeiter auf die Ausführung isolierter und disqualifizierter

Teilarbeiten beschränkt, deren Einordnung in den gesamten Produktionszusammenhang uneinsichtig bleibt und damit die Fähigkeit zerstört, in Zusammenhängen zu denken und zu entscheiden. Was sich im Betrieb als Trennung von Einzelarbeit und Produktionsprozeß darstellt, reproduziert sich im gesellschaftlichen Bereich als Trennung der Einheit von Arbeit- und Lebensprozeß. Für die betriebliche Situation sind damit Entwicklungsmomente gegeben, welche die Autokratie der kapitalistischen Betriebsleitung beschränken, denn je komplexer der Arbeitsvorgang, desto geringer die Planbarkeit und Kontrollierbarkeit bis in die kleinsten Bewegungselemente der Arbeit. Gleichzeitig erhöhen sich hierdurch die Qualifikation und Anlernzeit, was die beliebige Substituierbarkeit des einzelnen Arbeiters reduziert". [148)]

Die dichotomische Betrachtungsweise, die bei vielen Marxisten heute noch vorherrscht, verstellt hier freilich den Blick für das Entscheidende. Nicht dem Kapitalinteresse und dem Herrschaftsinteresse des Kapitals widerspricht die Einführung partizipativer Arbeitsorganisation, denn das Kapital könnte ja bei erhöhter Produktivität gegebenfalls auch mit erhöhten Teilen am Produktionsergebnis rechnen. Partizipative Arbeitsorganisation widerspricht vielmehr dem Herrschaftsinteresse der Unternehmensbürokratien und der parallel dazu laufenden Gewerkschaftsbürokratien. Bei Versuchen, partizipative Arbeitsformen als Regelformen durchgängig durchzusetzen, wird es deshalb darauf ankommen, diesen Bürokratien neue Funktionen zuzuweisen, um ihrem Überlebensinteresse entgegenzukommen, da sich diese Bürokratien andererseits notwendig gegen Schritte in Richtung auf Partizipationsmodelle stemmen werden, und zwar bei wohlverstandenem Interesse der eigenen bürokratischen Organisation bereits gegen erste Schritte.

3.4 Industriell-demokratische Formen der Partizipation

Im folgenden wird ein geraffter Überblick über industriell-demokratische Partizipationsformen gegeben,

- in westlichen entwickelten Industriestaaten (3.4.1),
- in sozialistischen Staaten (3.4.2) und
- in Entwicklungsländern (3.4.3).

3.4.1 Industriell-demokratische Formen der Partizipation in westlichen entwickelten Industriestaaten

Obwohl in westlichen entwickelten Industriestaaten die deutsche Form der Mitbestimmung eine der weitest entwickelten Partizipations-

formen ist und infolgedessen unter dem Aspekt der Untersuchung der Ökonomik partizipativer Unternehmungen von besonderem Interesse, ist sie gleichwohl nicht die einzige Partizipationsform von einiger Bedeutung. Auf antagonistische Partizipationsformen, wie sie insbesondere in England vorherrschen, war bereits oben (2.2) hingewiesen worden.Von einiger Bedeutung können jedoch auch vermittelte Partizipationsformen sein, die über den Versuch entwickelt werden, den Widerspruch von Arbeit und Kapital in der Weise zu überwinden, daß Arbeiter Kapital bilden (vgl. unten 3.6).

In den angelsächsischen Staaten werden institutionalisierte Mitbestimmungsforderungen von den Gewerkschaften am deutlichsten abgelehnt. In Großbritannien ist es bei den Upper Clyde Shipbuilders vorgekommen, daß, als bei einer Werft sich wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten langfristig die Notwendigkeit abzeichnete, die Belegschaft zu reduzieren, und sie deshalb den Gewerkschaften Einblick in die Geschäftunterlagen anbot, diese dies rundheraus ablehnte; die Folge war, daß in dem unter einem ständigen Arbeitskräfteüberschuß leidenden schottischen Gebiet, als es tatsächlich zu Entlassungen kam, ein erhebliches Debakel entstand mit Arbeitskämpfen, verschärften Auseinandersetzungen etc. und schließlich die Regierung eingreifen mußte [149]. In den Vereinigten Staaten beschränken sich die Gewerkschaften ebenfalls auf die Lohnpolitik und die (kurzfristige) Beschäftigungspolitik. Gleichzeitig verfolgen sie eine Politik der Ablehnung partizipativer Produktionsformen, wenn diese das Management unter dem Effizienzgesichtspunkt einzuführen versucht. Gerade diese möglichen Effizienzgewinne dienen ihnen als Argument gegen die Einführung erster Schritte partizipativer Formen (job enlargement, job enrichment) mit der Unterstellung, die Arbeiter würden an dem Effizienzgewinn nicht beteiligt werden [150]. Da nun diese Unterstellung kaum etwas anderes bedeuten kann, als daß diese Gewerksschaften sich zu einer effektiven Lohnpolitik nicht in der Lage fühlen, dies aber wohl kaum gemeint sein kann, liegt eine bürokratietheoretische Erklärung näher. Da nämlich die Bereitschaft der Arbeitnehmer, sich gewerkschaftlich zu organisieren, mit zunehmender Arbeitsunzufriedenheit steigt [151], sind die Gewerkschaften als Organisationen auf die antagonistische Verschärfung angewiesen. Zum andere n gebietet ihr Finanzierungs-

bedürfnis die Durchsetzung von Lohnforderungen und die Sicherung der Arbeitsplätze ihrer Mitglieder. Eine amerikanische Untersuchung aus den fünfziger Jahren gibt Aufschluß über Entscheidungsbereiche, die Verhandlungsgegenstand zwischen Gewerkschaften und Management sind [152]. Die Untersuchung basiert auf 37 repräsentativ für die Vereinigten Staaten ausgewählten Unternehmungen. Sie wurde zweimal nacheinander durchgeführt, zum ersten Mal 1955/56 und zum zweiten Mal 1959. In 34 (1956) respektive 36 (1959) Unternehmungen war die Verteilung der Überstunden, in 32 (1955/56) respektive 33 (1959) die Versetzung von Arbeitnehmern von einer Abteilung in eine andere, in 31 Unternehmungen die Regelung von Beförderungen untergeordneter Arbeitnehmer, in 25 (1955/56) respektive 23 (!) (1959) Unternehmungen die Arbeitsbeschreibung, in 19 (1955/56) respektive 21 (1959) Unternehmungen die Arbeitssollfestlegung, in 17 (1955/56) respektive 18 (1959) Unternehmungen die Anzahl von Arbeitnehmern für eine Arbeit oder an einer bestimmten Maschine, endlich in 11 (1955/56) respektive 12 (1959) Unternehmungen die Berufung leitender Angestellter mit Arbeitgeberaufgaben Gegenstand der Verhandlung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Geht man auf das Ausmaß der Mitsprache der Gewerkschaften ein, in den 37 Unternehmungen wurden jeweils Management und Gewerkschaften unabhängig voneinander befragt, so zeigt sich eine deutliche Tendenz der Gewerkscahften zu starren Regelungen und allgemein verbindlichen Übereinkommen. So ist etwa der Arbeitgeber in 26 Unternehmungen frei, Arbeitskräfte einzustellen unter der Voraussetzung, daß der betreffende Arbeitnehmer Mitglied in der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ist/wird, bei Entlassungen wird das strikte Seniori-tätsprinzip ohne Ausnahmen durchgesetzt, während bei allen übrigen Fragen mehrheitlich lediglich Informationsrechte gefordert sind. Größere technologische Veränderungen werden in 10 (1955/56) respektive 6 (1959) Unternehmungen vom Management ohne weitere Vorankündigung an die Gewerkschaft durchgeführt, in 14 (1955/56) respektive 11 (1959) nach vorheriger Information der Gewerkschaften, lediglich in 12 Unternehmungen werden die Gewerkschaften konsultiert. Über diesen Punkt bestand bei den Erhebungen eine gewisse Unklarheit, da in 7 von 37 Unternehmungen Manager und Gewerkschaften hierzu eine unterschiedliche Auffassung vertraten. Hier war die

Frage, ob Informations- oder Konsultationsrechte der Gewerkschaften bei größeren technologischen Veränderungen bestünden. Das sich verstärkende Mitspracherecht der Gewerkschaften in diesem Bereich ist nach den vorherigen Ausführungen für die Durchsetzungschancen partizipativer Wirtschaftsformen natürlich von entscheidender Bedeutung, und es widerspricht den vorher gemachten Bemerkungen keineswegs, daß gerade in den späten fünfziger Jahren, als ein großer Teil der partizipationssoziologischen Forschung, auf die zuvor verwiesen wurde, gerade abgeschlossen war, sich das Interesse der Gewerkschaften an der Beteiligung an Entscheidungen über die technologischen Veränderungen verstärkte.

Diese zum einen antagonistische, zum anderen auf die Festlegung allgemeiner Regeln gerichtete Gewerkschaftspolitik in den angelsächsischen Staaten, insbesondere in den Vereinigten Staaten, läßt sich mikroökonomisch sehr gut als Restriktion des Managerverhaltens in der ökonomischen Theorie der Firma beschreiben. Insofern entspricht ein Ansatz, der Partizipation als Restriktion beschreibt, den angelsächsischen Verhältnissen auch besser als jenen in der Bundesrepublik Deutschland etwa, da hier die Partizipation der Arbeitnehmer erstens nicht ausschließlich über die Gewerkschaften erfolgt, zweitens die Gewerkschaften an den Firmenentscheidungen direkt beteiligt sind und drittens, möglicherweise wegen der wechselseitigen Beeinflussung zwischen Arbeitnehmern und Gewerkschaften, die eine Bürokratisierung der Gewerkschaften zum Teil verhindert, die Gewerkschaften in der Regel gerade keine technologierestriktive Politik betrieben haben.

3.4.1.1 Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland erfolgt in zwei unterschiedlichen, sich gegenseitig ergänzenden Systemen. Zum einen entwickelte sich aus dem nachrevolutionären Rätesystem die heute gültige, am 10. Nov. 1971 zum letzten Mal in Richtung auf eine Erweiterung der Arbeitnehmerpartizipationsrechte reformierte Betriebsverfassung, zum anderen entstand aus den wirtschaftsdemokratischen Forderungen und, nachdem die Sozialisierungsforderung politisch nicht mehr realisier-

bar war, aus dieser das heute gültige Mitbestimmungssystem, das - paritätisch - für den Montanbereich seit 1951, für die übrige Wirtschaft - fast-paritätisch - seit dem 1. Juli 1976 gilt.

Mitbestimmung durch Betriebsräte.

Das deutsche Mitbestimmungssystem ist dualistisch aufgebaut, und zwar folgend zwei verschiedenen Systemprinzipien. Die gesetzlich vorgeschriebene Betriebsverfassung ist nach dem integrativen Partizipationsprinzip konstruiert. Das zugrundeliegende Unternehmensbild ist das einer organischen Einheit mit weitgehender Interessenparallelität der Unternehmensangehörigen; denn anders sind die in § 74 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) niedergelegten Grundsätze für die Zusammenarbeit weder verständlich noch realistisch: Arbeitgeber und Betriebsrat haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt wird. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen. Um Konflikte im Betrieb nicht zu perpetuieren, sieht § 76 desselben Gesetzes eine Einigungsstelle vor, die aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern besteht, die von Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses Gericht entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird. Die Einigungsstelle entscheidet nach dem Mehrheitsprinzip, wobei sich der unparteiische Vorsitzende zunächst an der Abstimmung nicht beteiligt. Kommt eine Stimmenmehrheit zunächst nicht zustande, so nimmt der unparteiische Vorsitzende erst nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil.

Das zweite Prinzip ist jenes der antagonistischen Partizipation; die Partizipation erfolgt vermittelt durch die Gewerkschaften. Jedoch ist dieses Prinzip nicht in seiner reinen Form durchgehalten.

Bibliothek des Instituts für Weltwirtschaft Kiel

Zum einen sind die Gewerkschaften insbesondere aus rechtlichen Gründen daran gehindert, eine schlagkräftige, auf das Prinzip der antagonistischen Partizipation hin ausgerichtete Organisation aufzubauen. Dem steht das Recht gegenüber, aufgrund der Regelungen der Mitbestimmungsgesetze eigene Vertreter in die Aufsichtsräte der den Mitbestimmungsgesetzen unterliegenden Unternehmen zu entsenden. Auf den ersten Aspekt sei hier kurz eingegangen (zum zweiten Aspekt vgl. dazu unten 3.4.1). Eine gewerkschaftliche Organisation, deren Funktion darin besteht, Kollektivverträge abzuschließen und damit öffentliche Güter zu produzieren, ist prinzipiell darauf angewiesen, mit dem bei der Produktion öffentlicher Güter sich stellenden "free rider"-Problem fertig zu werden. Dies geschieht im Falle der Gewerkschaften in der Regel über Differenzierungsklauseln, die vorsehen, daß

- erstens der abgeschlossene Kollektivvertrag (Tarifvertrag) sich nur auf die Mitglieder der betreffenden Gewerkschaft, die Vertragspartei ist, bezieht und
- zweitens nicht vom Arbeitgeber auf nichtorganisierte Betriebsangehörige erstreckt werden darf.

Gewerkschaftsmitglieder müssen also Sondervorteile genießen. Diese Differenzierungsklauseln sind jedoch nach deutschem Recht (negative Koalitionsfreiheit, allgemeine Rechtsgrundsätze des Privatrechts) nicht zulässig. Dies hat zur Folge, daß Tarifverträge sich faktisch auf alle Arbeitnehmer beziehen [152a].

Ein weiterer Effekt, der in die gleiche Richtung zielt, ergibt sich daraus, daß "die zur Bestimmung der Tariffähigkeit entwickelten Kategorien (auf Dauer angelegt, unabhängig von der Gegenseite, überbetrieblich, Möglichkeit zur Druckausübung) allesamt darauf hinauslaufen, das jetzige Organisationssystem zu perpetuieren und existierende Gewerkschaften vor potentieller Konkurrenz zu schützen" [153]. Das jetzige System aber besteht aus industriebezogen aufgebauten Großgewerkschaften, die Flächentarife abschließen. Diese Vorgehensweise hat zur Folge, daß, um Arbeitsplätze nicht zu gefährden, der Flächentarif sich weitgehend an den am wenigsten erfolgreichen Betrieben einer gesamten Industrie innerhalb einer bestimmten Region (Fläche) orientieren muß. Daraus folgt, daß der Effektivlohn in der Regel weit über dem Tariflohn liegt, so daß

die Gewerkschaften in einer konkreten Lohnauseinandersetzung die effektive Lohnhöhe der meisten Arbeitnehmer gar nicht kontrollieren können. Diese Nachteile nun sind über die Tariffähigkeitsregelungen durch eine faktische Bestandsgarantie der gewerkschaftlichen Organisationen einerseits, die Einräumung von Mitspracherecht in den Aufsichtsräten andererseits ausgeglichen. Daraus ergeben sich natürlich Konsequenzen für das (optimale) Verhalten der gewerkschaftlichen Bürokratien, etwa im Vergleich mit den Rahmenbedingungen, unter denen die amerikanischen Gewerkschaften arbeiten, worauf oben kurz eingegangen wurde. Diese Unterschiede sind bei der Analyse der deutschen Mitbestimmungssituation natürlich zu beachten.

Die Organe der deutschen Betriebsverfassung sind in der Abbildung Nr. 4 abgebildet.

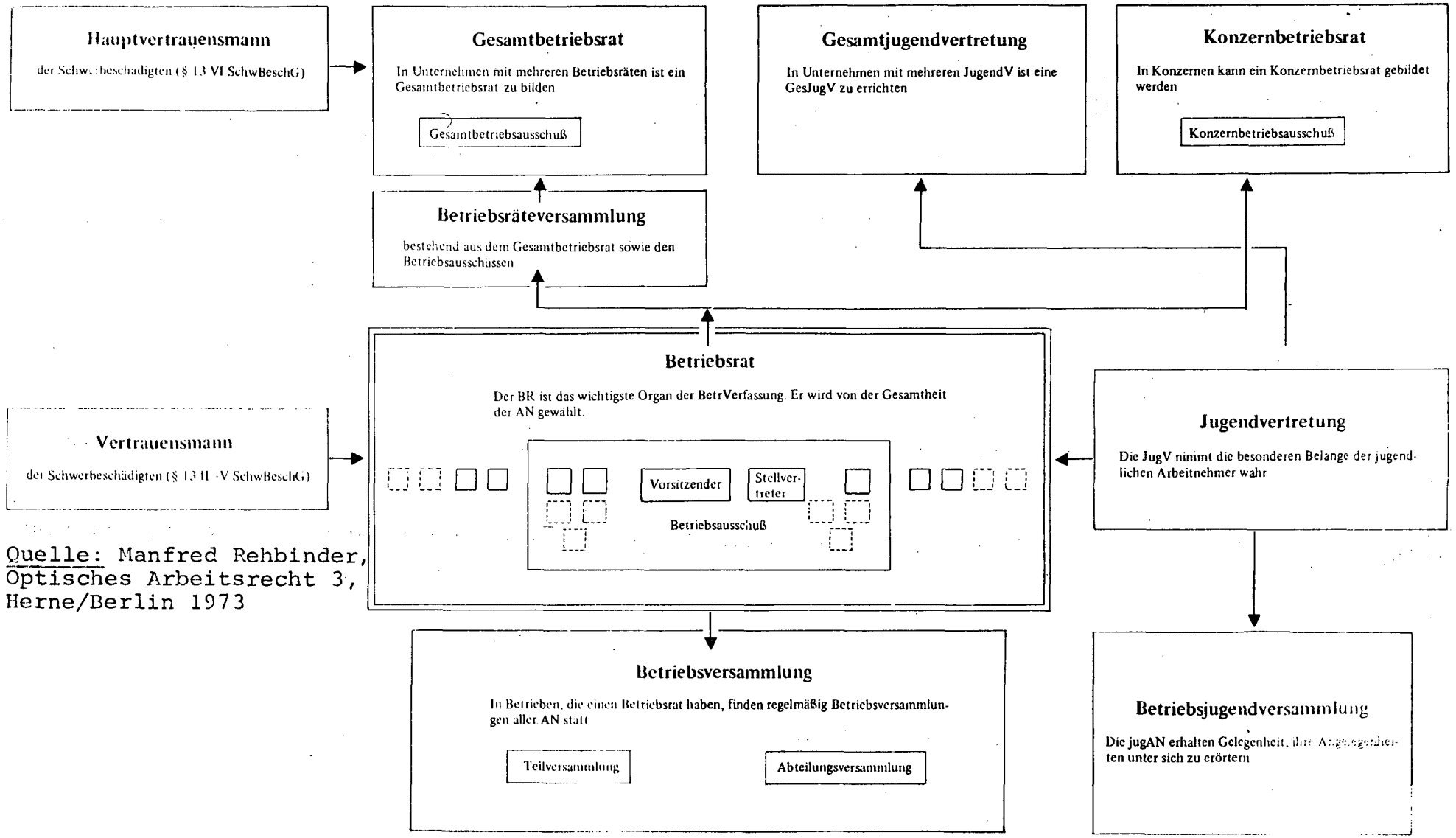
Vgl. Aufstellung Nr. 4 (S. 115)

Der Betriebsrat hat eine Fülle von Mitbestimmungs-, Beratungs- und Informationsrechten, von denen hier nur die wichtigsten aufgeführt werden. In sozialen Angelegenheiten handelt es sich gemäß § 87 BetrVerfG um

1. Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb,
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit,
4. Zeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte,
5. Urlaubsfragen,
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.
7. Regelung über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen,
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen und Festlegung ihrer Nutzungsbedingungen,
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung,
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze, sowie
12. Grundsätzliches über das betriebliche Vorschlagswesen

Bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung stehen dem Betriebsrat Unterrichtungs- und Beratungsrechte (§ 90 BetrVerfG), den Arbeitnehmern, vermittelt durch den Betriebs-

Organe der Betriebsverfassung im Überblick



Quelle: Manfred Rehbinder, Optisches Arbeitsrecht 3, Herne/Berlin 1973

Aufstellung Nr.4 (vgl. auch Seite 115 a)

(noch zu **Aufstellung 4)**

Zusätzliche oder andere Vertretungen:

Die Vorschriften über Organe und Organisationen der Betriebsverfassung sind grundsätzlich zwingend. Abweichende Vereinbarungen sind nur im Rahmen von **Tarifverträgen**, also mit Einverständnis der Gewerkschaften zulässig und bedürfen der Zustimmung der obersten Arbeitsbehörden (§ 3). Das Gesetz beschränkt sie auf

1. die Schaffung zusätzlicher Vertretungen ("Sprecher") der AN bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche (Arbeitsgruppen),
2. die Errichtung anderer Vertretungen in Betrieben, in denen wegen ihrer besonderen Eigenart der Errichtung von BR besondere Schwierigkeiten entgegenstehen (Baugewerbe, Bergbau, Forstwirtschaft),
3. Abweichende Regelungen über die Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben durch § 4.

rat, Mitbestimmungsrechte zu. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen sowie über die Planung der Arbeitsplätze rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer, mit ihm zu beraten. Dabei sollen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigt werden. Mitbestimmungsrechte bestehen, wenn die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet werden. In diesem Fall kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. In personellen Angelegenheiten bestehen bei der Personalplanung Unterrichtungsrechte, Beratungsrechte im Bereich der Förderung der Berufsbildung, sowie Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen, z. B. bei Kündigungen. In wirtschaftlichen Angelegenheiten bestehen Unterrichtungsrechte, Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen.

Vgl. Aufstellungen Nr. 5 u. 6 (S. 117 u. 118).

Die Mitbestimmungsrechte, die durch das Betriebsverfassungsgesetz gewährt werden, sind in aller Regel reflexiv. Auf Handlungen des Arbeitgebers kann der Betriebsrat reagieren, der einzelne Arbeitnehmer kann sich gegen Anordnungen im Wege der Beschwerde wenden, vor einschneidenden Veränderungen muß der Betriebsrat konsultiert werden. Dagegen sind Initiativrechte selten. Nur, wenn einzelne Arbeitnehmer durch eine den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechenden Gestaltung der Arbeit in besonderer Weise belastet sind, können sie mit Aussicht auf Erfolg Initiativen zur Veränderung ihrer Arbeitsumgebung entfalten. Ansonsten sind die Partizipationsrechte des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz

Mitwirkung und Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten: der Wirtschaftsausschuß

Die Beteiligungsrechte des BR in wirtschaftlichen Angelegenheiten beschränken sich auf die Arbeit des Wirtschaftsausschusses sowie auf die Mitwirkung und Mitbestimmung bei Betriebsänderungen. Daneben besteht ein Recht der AN auf Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens.
Der WiA ist ein Informations- und Beratungsgremium, das der Zusammenarbeit zwischen AG und BR dient. Er hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem AG zu beraten und den BR zu unterrichten (§ 106 I 2). Er hat also kein echtes Mitbestimmungsrecht.

Bestellung und Zusammensetzung

WiA sind auf Unternehmensebene (nicht Betriebsebene) zu bilden, sobald die Zahl der im Unternehmen i.d.R. ständig beschäftigten AN 100 übersteigt. Voraussetzung ist jedoch, daß ein BR besteht, der die Mitglieder nach § 107 II zu bestellen hat. Besteht ein GesamtBR, so bestimmt dieser die Mitglieder. Die Zahl der Mitglieder beträgt mindestens 3 und höchstens 7 Unternehmensangehörige, darunter mindestens 1 BRmitglied. Auch leitende Angestellte i.S.d. § 5 III können zum Mitglied bestimmt werden. Alle Mitglieder sollen die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung haben (§ 107 I).
Die Amtszeit der Mitglieder endet mit Ablauf der Amtszeit des BR, bei Berufung durch den GesamtBR mit Ablauf der Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des GesamtBR, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren. Im übrigen können sie jederzeit abberufen werden (§ 107 II).
Die Mitglieder genießen hinsichtlich der Ausübung ihrer Tätigkeit und ihrer beruflichen Entwicklung den gleichen Schutz wie BRmitglieder (§ 78, vgl. Schaubild Nr. 6).
Die Aufgaben des WiA können jedoch auch auf einen besonderen Ausschuß des BR bzw. GesamtBR übertragen werden (§ 28), dem außer der Höchstzahl von 11 BRmitgliedern (§ 27 I) noch weitere 11 sachverständige AN angehören können (§ 107 III).

Arbeitsweise

Der WiA soll einmal im Monat zusammenkommen (§ 108 I). Eine besondere Verfahrens- oder Geschäftsordnung ist nicht vorgeschrieben. Der AG oder sein Vertreter muß an allen Sitzungen teilnehmen. Er kann sachverständige AN des Unternehmens einschließlich leitender Angestellter hinzuziehen (§ 108 II). Ferner können im Einverständnis mit dem AG Sachverständige hinzugezogen werden, die dann der Geheimhaltungspflicht unterliegen (§§ 108 II 3, 80 III, 79). Über jede Sitzung hat der WiA dem BR bzw. GesamtBR unverzüglich und vollständig zu berichten (§ 108 IV).

Die Unterrichtungspflicht des AG

Der AG hat den WiA rechtzeitig über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen (§ 106 II). Die Unterrichtung hat umfassend in bezug auf alle Vorgänge zu sein, die die Interessen der AN wesentlich berühren können (vgl. § 106 III Nr. 10). Ausgenommen sind solche Angelegenheiten, deren Offenlegung Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse des Unternehmens gefährden würden.
Die Unterrichtung hat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu erfolgen, wobei die Mitglieder des WiA zur Einsichtnahme in die Unterlagen während der Sitzung berechtigt sind (§ 108 III). Ein Recht auf Überlassung der Unterlagen besteht dagegen nicht (arg. § 80 II 2). Im übrigen gilt für die Mitglieder des WiA die Geheimhaltungspflicht für BRmitglieder (§ 79 II).
Als wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne der Unterrichtungspflicht gelten insbesondere die folgenden (§ 106 III):

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
2. die Produktions- und Absatzlage
3. das Produktions- und Investitionsprogramm
4. Rationalisierungsvorhaben
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden
6. die Einschränkung oder Stillegung von Betrieben oder Betriebsteilen
7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen
8. der Zusammenschluß von Betrieben
9. die Änderung der betrieblichen Organisation oder des Betriebszwecks
10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der AN des Unternehmens wesentlich berühren.

Die Verletzung der Auskunftspflicht gegenüber dem WiA ist eine Ordnungswidrigkeit, die mit Geldbuße bis zu DM 20.000,- geahndet werden kann (§ 121). Bei Streit über Umfang und Zeitpunkt der zu erteilenden Auskünfte entscheidet, soweit zwischen AG und BR keine Einigung zustandekommt, die E-Stelle. Sie kann, soweit erforderlich, Sachverständige anhören. Ihre Entscheidung ist verbindlich (§ 109). Sie ist auch zur Überprüfung der Frage berechtigt, ob der AG die Auskunft unter Berufung auf ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verweigern kann (bestr.). Hier braucht der AG das Geschäftsgeheimnis aber nicht zu offenbaren, sondern es genügt, daß er es glaubhaft macht. Bei Streit darüber, ob es um eine wirtschaftliche Angelegenheit geht und damit um die Zuständigkeit des WiA, entscheidet das ArbGer. im Beschlußverfahren (§ 2 I Nr. 4 ArbGG).

Die Pflicht des AG zur Erläuterung des Jahresabschlusses

Der AG hat ferner dem WiA unter Beteiligung des BR den Jahresabschluß zu erläutern (§ 108 V). Der Jahresabschluß umfaßt die Jahresbilanz sowie die G.-u.V.-Rechnung bei Personalgesellschaften und Einzelkaufleuten die Handelsbilanz i.S.d. HGB. Eine Pflicht zur Aushändigung des Abschlusses oder zur Vorlage von Unterlagen besteht nicht. Bei Streitigkeiten über die Erläuterungspflicht entscheidet allein das ArbGer. (§ 2 I Nr. 4 ArbGG). Die Verletzung der Erläuterungspflicht ist eine Ordnungswidrigkeit nach § 121.

Quelle: Manfred Rehbinder, Optisches Arbeitsrecht 3, Herne/Berlin 1973

Aufstellung Nr. 5

Mitwirkung und Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten: Rechte des BR und der AN

Abgesehen von der Tätigkeit des WiA beschränken sich die Rechte der ANseite aus der Betriebsverfassung auf Mitwirkung und Mitbestimmung des BR bei Betriebsänderungen und das Recht der AN auf Unterrichtung.

arbeitstechnische Betriebsänderungen

1. Die Unterrichtungs- und Beratungspflicht des AG (§ 90)

Der AG hat dem BR gegenüber eine Pflicht zur rechtzeitigen Unterrichtung über Planungen
1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen
2. von technischen Anlagen
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze.

Ein Verstoß gegen diese Unterrichtungspflicht kann als Ordnungswidrigkeit geahndet werden (§ 121). Ferner hat der AG die Pflicht, die vorgesehenen Maßnahmen mit dem BR insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Arbeit und die Anforderungen an die AN zu beraten. Dabei sind die gesicherten (?) arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte (?) Gestaltung der Arbeit zu berücksichtigen.

2. Mitbestimmungsrechte des BR (§ 91)

Werden die AN durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die offensichtlich den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der BR angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die E-Stelle verbindlich. Bei Streit über die gesetzlichen Voraussetzungen für Abhilfemaßnahmen entscheidet das ArbGer. im Beschlußverfahren.
Daneben hat auch der einzelne AN das Recht, Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen (§ 82 I, vgl. Schaubild Nr. 11).

grundlegende Betriebsänderungen

Unterrichtungs- und Beratungspflicht des AG (§ 111)

In Betrieben mit i.d.R. mehr als 20 wahlberechtigten AN hat der AG rechtzeitig und umfassend den BR über geplante Betriebsänderungen zu benachrichtigen, wenn diese wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft zur Folge haben können. Das gilt auch für Tendenzbetriebe, bei denen jedoch die Rechte des BR auf die Herbeiführung eines Sozialplanes beschränkt sind (§ 118 I 2, vgl. Schaubild Nr. 2). Eine Verletzung der Unterrichtungspflicht ist eine Ordnungswidrigkeit (§ 121).
Betriebsänderungen i.S.d. § 111 sind nur **wesentliche** und **grundlegende Änderungen** (anders die Fälle des § 106 III Nr. 6 - 9), und zwar abschließend die folgenden:
1. Einschränkung und Stillegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile
2. Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen
3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben
4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Nach der Unterrichtung über die geplanten Betriebsänderungen haben AG und BR über die Herbeiführung eines Interessenausgleichs und über die Aufstellung eines Sozialplanes zu beraten.

Mitbestimmungsrechte des BR (§ 112)

1. Kommt es in den Beratungen zwischen AG und BR zu einem Interessenausgleich und (oder) zur Aufstellung eines Sozialplanes, sind diese schriftlich niederzulegen und vom AG und BR zu unterschreiben. Der **Interessenausgleich** ist eine gütliche Einigung über die Frage, ob, wann und wie die Betriebsänderung durchgeführt wird. Den **Sozialplan** definiert das Gesetz als Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den AN infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (z.B. Abfindung, Lohnausgleich, Zuschüsse). Er hat die Wirkung einer BVbg., ohne dem Tarifvorbehalt des § 77 III zu unterstehen (vgl. Schaubild Nr. 22), ist also unabhängig von entsprechenden Verpflichtungen aus Tarifverträgen.
2. Scheitern die Verhandlungen über einen Interessenausgleich oder einen Sozialplan, kann die eine oder andere Seite den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen. Bleibt der Vermittlungsversuch erfolglos oder sehen beide Parteien von der Anrufung der Behörde ab, so können sie die E-Stelle anrufen. Kommt es vor der E-Stelle zu keiner Einigung über den Interessenausgleich, steht der E-Stelle ein Recht auf Zwangsschlichtung nicht zu. Anders steht es mit dem Sozialplan. Hier kann die E-Stelle selbst den Sozialplan verbindlich aufstellen (§ 112 IV). Dabei hat sie die sozialen Belange der betreffenden AN und die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu berücksichtigen.
3. Verletzt der AG die Rechte aus dem Interessenausgleich, steht den betroffenen AN ein Recht auf **Nachteilsausgleich** zu (§ 113).
   Voraussetzungen des Nachteilsausgleichs sind:

a) es muß zwischen AG und BR ein Interessenausgleich vereinbart sein. Ist dagegen ein Einigungsversuch vor der E-Stelle gescheitert, ist der AG in seinen Entscheidungen frei, ohne durch Ausgleichsansprüche behindert zu sein.
b) der AG muß ohne zwingenden Grund von dem Interessenausgleich abgewichen sein. Zwingende Gründe sind neue Gesichtspunkte, die im Interessenausgleich noch nicht berücksichtigt wurden und eine entscheidend andere Beurteilung des Interessenkonflikts rechtfertigen.
c) die betroffenen AN müssen infolge der Abweichung rechtswirksam entlassen worden sein oder andere wirtschaftliche Nachteile erlitten haben.

Die Höhe der Abfindung bei Entlassung richtet sich nach § 10 KSchG. Die Höhe des Ausgleichs sonstiger Nachteile ist auf einen Zeitraum von 12 Monaten begrenzt.

Die Rechtsfolgen einer Nichteinhaltung des Interessenausgleichs treffen den AG auch dann, wenn er es unterläßt, einen Interessenausgleich mit dem BR zu versuchen (§ 113 III), einschließlich des Falles, daß er es nach Scheitern der Verhandlungen versäumt, die E-Stelle anzurufen. Den Ansprüchen der AN gegenüber kann der AG jedoch einwenden, daß er die Betriebsänderung nachweislich aus zwingenden Gründen in jedem Fall hätte durchführen müssen (bestr.).

Recht der AN auf Unterrichtung

Nicht nur den WiA, auch die gesamte Belegschaft muß der AG regelmäßig über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens unterrichten (§ 110). Dies hat einmal vierteljährlich nach vorheriger Abstimmung mit dem WiA, soweit vorhanden, und mit dem BR zu erfolgen. Voraussetzung ist, daß das Unternehmen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte AN beschäftigt. In Unternehmen mit in der Regel mehr als 1000 ständig beschäftigten AN ist die Unterrichtung schriftlich vorzunehmen (z.B. Abdruck in der Werkszeitung). Kommt mit dem WiA und dem BR keine Einigung zustande, kann der AG den Bericht nach seinen Vorstellungen erstatten. Der BR ist nicht berechtigt, bei Meinungsverschiedenheiten seinerseits einen Bericht zu geben. Kommt der AG seiner Berichtspflicht nicht nach, kann der BR Anzeige wegen einer Ordnungswidrigkeit erstatten (§ 121).

Quelle: Manfred Rehbinder, Optisches Arbeitsrecht 3, Herne/Berlin 1973

Aufstellung Nr. 6

gering. Der Arbeitnehmer hat das Recht, über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich rechtzeitig unterrichtet zu werden (§ 81.2 BetrVerfG) und außerdem das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebes hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen von Arbeitgebern, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen (§ 82.1 BetrVerfG). Von einer selbstständigen Organisation des Arbeitsplatzes im Sinne der unter 3.3 beschriebenen Experimente ist hier natürlich nicht die Rede. Das Betriebsverfassungsgesetz ist auf streng hierarchische Betriebe zugeschnitten, viele seiner Institutionen wären bei dezentralisiert selbstbestimmten Produktionsorganisationen obsolet oder gar dysfunktional.

Die Mitbestimmung durch Betriebsräte aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes baut sich gleichwohl von der Basis her auf. Der Betriebsrat ist, wie der Name sagt, im Betrieb zu bilden, nicht im Unternehmen. Dies aber widerspricht dem Prinzip der Zentralisation, der Bildung und Lenkung immer größerer Einheiten durch eine zentrale (hypertrophe) Managementbürokratie, und so ist es nicht verwunderlich, daß der Betriebsbegriff zunächst umstritten war. Die Rechtssprechung der Arbeitsgerichte hat ihn dahingehend definiert, der Betrieb bilde eine arbeitstechnische Einheit von Betriebsmitteln, die sich danach abgrenze, welchem Betriebszweck sie unterstellt sei. Je umfassender der Betriebszweck sei, umso mehr lasse er sich zergliedern und stufenweise untergliedern bis zu demjenigen kleinsten Betriebsteil, der noch eine arbeitstechnische Einheit bildet und eben noch zum Gegenstand eines eigenen selbstständigen Unternehmens gemacht werden könnte [154]. Ermöglicht diese Festlegung weitgehend Formen der Basispartizipation, so hat sich die zentralisierte Unternehmensstruktur gleichwohl, wenn auch auf andere Weise durchgesetzt: Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten (§ 47.1 BetrVerfG). Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können (!).

Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet (§ 50.1 BetrVerfG). Tatsächlich geht aber die Stellung des Gesamtbetriebsrates über die im Gesetz vorgesehene hinaus [155]. Das liegt daran, daß sich das zentrale Management für seine zentralen, gleichförmig regelnden Entscheidungen eine auf gleicher Ebene angeordnete Mitbestimmungsinstitution als Gesprächspartner aussucht.

"Die wichtigsten sozialen Angelegenheiten betreffen in Großunternehmen nicht einen einzelnen Betrieb, sondern stets mehrere. Die Unternehmung ist bestrebt, alle Betriebe eines bestimmten Tarifgebietes, zuweilen aber auch sämtliche Betriebe des Unternehmens gleichmäßig zu behandeln. Jede Differenzierung unter den einzelnen Betrieben bringt manche Schwierigkeiten mit sich. Dieser Tatbestand hat eine 'Aufwertung' der Stellung des Gesamtbetriebsrates zur Folge. Im Zuge der Zentralisation nimmt auch die Leitung von Großunternehmen immer mehr Einfluß auf die einzelnen Betriebe. Sie ist häufig daran interessiert, einheitliche Regelungen z. B. im personellen und sozialen Bereich zu treffen, und sie ist weiter daran interessiert, die hierbei nötig werdenden Verhandlungen mit einem Vertretungsorgan der Arbeitnehmerseite zu führen. Aus diesem Grund wächst die Autorität des Gesamtbetriebsrates gegenüber den örtlichen Betriebsräten. Diese sind zudem bestrebt, ihnen unangenehme Arbeit auf den Gesamtbetriebsrat abzuwälzen. In diesem Zusammenhang ist noch zu beachten, daß nach einer Reihe von Betriebsvereinbarungen der Gesamtbetriebsrat für Aufgaben, die ihm ein örtlicher Betriebsrat übertragen hat, zuständig ist. Außerdem werden häufig die Vorschläge für die Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat vom Gesamtbetriebsrat gemacht" [156].

Diese Beschreibung aus der umfangreichen Voigt-Untersuchung deutet auch auf einen anderen Zusammenhang hin. Parallel zur Unternehmensbürokratie hat sich nämlich in den Mitbestimmungsorganen eine professionalisierte Betriebsrätehierarchie entwickelt mit der Folge der Eingliederung der Betriebsvertretung in die offizielle betriebliche Autoritätsstruktur. Diese Mitbestimmungsinstitutionen sind nämlich das Sprungbrett für die Positionen nach dem Mitbestimmungsgesetz, also den im Vergleich zu den Durchschnittsarbeitnehmer-Gehältern reich dotierten Aufsichtsratssitzen in den Unternehmen. So stellt sich die Frage, wie sich die professionalisierte Gruppe der Betriebsräte rekrutiert.

Die Mitglieder des Betriebsrates, des Gesamtbetriebsrates, des Konzernbetriebsrates etc. dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder gehindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 78) BetrVerfG). Gleichwohl befürchten die beruflich

Tüchtigsten nachteilige Auswirkungen einer Tätigkeit als Betriebsrat für die berufliche Karriere [158]. Da auch der beruflich Untüchtige keine große Chance besitzt, von seinen Kollegen zum Betriebsrat vorgeschlagen zu werden, kommt für die Rekrutierung zum professionalisierten Betriebsrat insbesondere jener Typ infrage, "der auch außerhalb seiner Arbeit vielfache Interessen hat, diskussionsfreudig und kritisch gegenüber bestehenden Verhältnissen ist" [159].

So hat also, weit von seinen Anfängen entfernt, sich auch die Institution des Betriebsrates zu einer basisfernen Partizipationsform entwickelt mit neuen Professionalisierungen und Hierarchien, nicht aber als möglicher Ansatzpunkt einer Partizipation in übersichtlichen Gruppen und betrieblichen Einheiten.

Unternehmensmitbestimmung.

Die gesetzlich geregelten Formen der Arbeiterpartizipation umfassen in der Bundesrepublik Deutschland, wie erwähnt, zwei verschiedene Regelungsbereiche, zum einen die - wie wir gesehen haben, freilich nur bedingt - betriebsbezogene Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, zum anderen die Mitbestimmung nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951, dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 sowie dem Mitbestimmungsgesetz von 1976. Das zuletzt genannte Gesetz regelt die Mitbestimmungsfrage zunächst einmal abschließend und allgemeingültig, während die zuvor genannten Gesetze für Ausnahmebereiche weitergelten. Das neue Mitbestimmungsgesetz gilt für Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen. Hierunter fallen Unternehmen in den Rechtsformen der Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft auf Aktien, Kommanditgesellschaft in der Form der GmbH und Co oder AG und Co, Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit sowie Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft. Auch die herrschenden Unternehmen von Konzernen und Teilkonzernen werden erfaßt, wenn sie in einer der genannten Rechtsformen betrieben werden und wenn die Konzernunternehmen insgesamt in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen. Ausgenommen von der Mitbestimmungsregelung sind die sogenannten Tendenzunternehmen, die

unmittelbar und überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlicherischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder der Meinungsäußerung dienen (§ 118 BetrVerfG). Die Mitbestimmung im Montanbereich nach dem Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 und dem Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz von 1956 (Holding-Novelle) bleibt unverändert erhalten. Auch die nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 bestehende Eindrittelbeteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten bleibt in Unternehmen und Konzernen unterhalb der Größenmerkmale von 2000 Arbeitnehmern aufrechterhalten.

Nach diesem Gesetz aus dem Jahre 1952 muß der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer bestehen. Diese werden in allgemeiner, gleicher und unmittelbarer Wahl von allen Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, der Betriebe des Unternehmens für die Zeit gewählt, die im Gesetz oder in der Satzung für die von der Hauptversammlung zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder bestimmt ist. Die Betriebsräte und die Arbeitnehmer können Wahlvorschläge machen. Die Wahlvorschläge der Arbeitnehmer müssen von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Betriebe des Unternehmens oder von mindestens 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern unterzeichnet sein. Das Gesetz findet auf sogenannte Familiengesellschaften keine Anwendung, wohl aber auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Bergrechtliche Gewerkschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit sowie Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, wenn diese mehr als 500 Arbeitnehmer haben. In diesen Gesellschaften muß dann jeweils ein Aufsichtsrat gebildet werden.

Die Mitbestimmung in der Montanindustrie [160] erfolgt einerseits über den Aufsichtsrat, andererseits über den Vorstand. Der Aufsichtsrat besteht entsprechend § 4 dieses Gesetzes aus 11 Mitgliedern. Er setzt sich zusammen aus 4 Vertretern der Anteilseigner und einem weiteren Mitglied, 4 Vertretern der Arbeitnehmer und einem weiteren Mitglied sowie einem weiteren Mitglied. Diese

weiteren Mitglieder dürfen nicht Repräsentanten einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber oder einer Spitzenorganisation dieser Verbände sein oder zu diesen in einem ständigen Dienst- oder Geschäftsbesorgungsverhältnis stehen, im Laufe des letzten Jahres vor der Wahl eine solche Stellung innegehabt haben, in dem Unternehmen als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber tätig sein oder an dem Unternehmen wirtschaftlich wesentlich interessiert sein. Alle Aufsichtsratsmitglieder sind gleichberechtigt, nicht weisungsgebunden und haben die gleichen Pflichten. Unter den Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat müssen sich ein Arbeiter und ein Angestellter befinden, die in einem Betriebe des Unternehmens beschäftigt sind. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden dem Wahlorgan, so wie es in der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag vorgesehen ist, durch die Betriebsräte der Betriebe des Unternehmens nach Beratung mit den in den Betrieben des Unternehmens vertretenen Gewerkschaften und deren Spitzenorganisationen vorgeschlagen. Zur Aufstellung dieser Vorschläge bilden die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder der Betriebsräte je einen Wahlkörper, in dem getrennt in geheimer Wahl das jeweils durch diesen zu bestimmende Mitglied gewählt wird. Gegen die Vorschläge können die Spitzenorganisationen der in den Betrieben vertretenen Gewerkschaft Einspruch erheben, den der Betriebsrat mit einfacher Mehrheit abwehren kann. Die beiden anderen Arbeitnehmervertreter werden von diesen Spitzenorganisationen nach vorheriger Beratung mit den im Betriebe vertretenen Gewerkschaften und den Betriebsräten dem Wahlorgan vorgeschlagen. Die Spitzenorganisationen sind nach dem Verhältnis ihrer Vertretung in den Betrieben vorschlagsberechtigt und sollen bei ihren Vorschlägen die innerhalb der Belegschaften bestehenden Minderheiten in angemessener Weise berücksichtigen. Die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates werden durch das Wahlorgan auf Vorschlag der übrigen Aufsichtsratmitglieder gewählt. Der Vorschlag wird durch diese Aufsichtsmitglieder mit Mehrheit aller Stimmen beschlossen. Er bedarf jedoch der Zustimmung von mindestens je 3 Mitgliedern der Arbeitnehmervertreter. In großen Gesellschaften (Nennkapital von über 20 Mio DM) kann ein 15-köpfiger Aufsichtsrat entsprechend bestellt werden. Auf den sogenannten elften (bzw. fünfzehnten)

Mann sollen sich die Vertreter der Arbeitnehmer und Aktionäre gemeinsam einigen. Kommt keine unmittelbare Einigung zustande, so beginnt ein verhältnismäßig kompliziertes Verfahren in einem paritätisch besetzten Vermittlungsausschuß.Hat aber auch dieses keinen Erfolg, so entscheidet letzten Endes die Hauptversammlung (Wahlorgan), woraus sich ergibt, daß wenn keine Einigung zu erzielen ist, die Aktionäre ihren Willen durchsetzen können.

Außer den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat findet noch eine Partizipation der Arbeitnehmer in der Firmenleitung statt. Als gleichberechtigtes Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs des Unternehmens, d. h. des Vorstands, wird ein Arbeitsdirektor bestellt. Der Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden. Das gleiche gilt für den Widerruf der Bestellung. Der Arbeitsdirektor hat wie die übrigen Vorstandsmitglieder seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem Gesamtvorstand auszuüben entsprechend der Geschäftsordnung des Vorstandes.

Das neue Mitbestimmungsgesetz von 1976, das, wie erwähnt, nicht im Montanbereich und nur für Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten gilt, regelt nun folgendes:

1. Zusammensetzung des Aufsichtsrates.
Die Aufsichtsräte der mitbestimmten Unternehmen werden mit der gleichen Zahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt, und zwar in Unternehmen bis zu 10 000 Arbeitnehmern im Verhältnis 6 : 6, mit mehr als 10 000 Arbeitnehmern bis zu 20 000 Arbeitnehmern im Verhältnis 8 : 8, in Unternehmen mit mehr als 20 000 Arbeitnehmern im Verhältnis 10 : 10. In der Satzung des Unternehmens kann vorgesehen werden, daß ein nach dem Gesetz aus 12 Mitgliedern zu bildender Aufsichtsrat auf 20 Mitglieder vergrößert wird. Die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften haben Sitz und Stimme im Aufsichtsrat, und zwar 2 Vertreter in Unternehmen mit einem 12- oder 16-köpfigen Aufsichtsrat, 3 Vertreter in Unternehmen mit einem 20-köpfigen Aufsichtsrat. Die übrigen Aufsichtsratssitze der Arbeitnehmer, also je nach Größe des Aufsichtsrates 4, 6 oder 7 Sitze, müssen mit Arbeitnehmern des Unternehmens besetzt werden. Diese Sitze sind auf die Arbeiter und die Angestellten sowie auf die leitenden

Angestellten entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft zu verteilen; jedoch ist jeder Gruppe mindestens ein Sitz garantiert. Leitende Angestellte sind gemäß § 5.3 BetrVerfG solche Angestellte, die nach Dienstleistung und Dienstvertrag zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind (Arbeitgeberfunktionen erfüllen) oder Generalvollmacht oder Prokura haben oder im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

2. Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer.
Alle Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer, also sowohl die Gewerkschaftsvertreter als auch die unternehmensangehörigen Arbeitnehmervertreter, werden in Urwahl oder durch Wahlmänner gewählt. In Unternehmen bis zu 8000 Arbeitnehmern ist die Urwahl die Regel; jedoch können abweichend hiervon die Arbeitnehmer mit Mehrheit die Wahl durch Wahlmänner beschließen, wenn das von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens beantragt wird und wenn sich an der Abstimmung mindestens die Hälfte der wahlberechtigten Arbeitnehmer beteiligt. In Unternehmen mit mehr als 8000 Arbeitnehmern dagegen ist die Wahl durch Wahlmänner die Regel; entsprechend können abweichend hiervon die Arbeitnehmer mit Mehrheit die Urwahl beschließen. Die Wahlen finden nach dem Verhältniswahlrecht statt. In Anlehnung an die Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes wählen die Arbeiter und die Angestellten jeweils getrennt die auf sie entfallenden unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitglieder (Gruppenwahl). Die leitenden Angestellten nehmen an den Wahlen innerhalb der Angestelltengruppe teil. Die Arbeiter und Angestellten können in getrennten Abstimmungen beschließen, daß gemeinsame Wahl stattfindet. Vorschlagsberechtigt sind für ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeiter/Angestellten 1/5 oder 100 der Arbeiter/ Angestellten des Unternehmens. Ein Wahlvorschlag für den leitenden Angestellten im Aufsichtsrat kommt dadurch zustande, daß die leitenden Angestellten des Unternehmens aus ihrer Mitte mit Mehrheit 2 Kandidaten für diesen Aufsichtsratssitz benennen. Die Arbeitnehmer wählen die Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat in

geheimer Wahl; vorschlagsberechtigt sind jedoch allein die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften. Die Wahlmänner werden in den einzelnen Betrieben des Unternehmens nach folgenden Verfahren gewählt: Zunächst wird die Zahl der Wahlmänner aufgrund einer Schlüsselzahl ermittelt, wobei auf je 60 Arbeitnehmer ein Wahlmann entfällt. Die zu besetzenden Wahlmännerplätze werden auf die Arbeiter, die Angestellten und die leitenden Angestellten entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb, jedoch unter Berücksichtigung eines Minderheitenschutzes verteilt. Die Wahlmänner der Arbeiter werden von den Arbeitern, die der Angestellten von den Angestellten nach den Grundsätzen der Verhältniswahl in getrennten gruppenbezogenen Wahlgängen gewählt. Die beiden Gruppen können jedoch in getrennten Abstimmungen wiederum die gemeinsame Wahl beschließen. Die leitenden Angestellten nehmen an den Wahlen innerhalb der Angestelltengruppe teil. Vorschlagsberechtigt sind für die Wahlmänner der Arbeiter (Angestellten, leitenden Angestellten) 1/10 oder 100 der Arbeiter (Angestellten, leitenden Angestellten) des Betriebs. Die so bestimmten Wahlmänner wählen wiederum in Gruppenwahlen, wobei die Wahlmänner der leitenden Angestellten innerhalb der Angestelltengruppe mitwählen. Wiederum kann die gemeinsame Abstimmung beschlossen werden. Die Vorschlagsberechtigung ist geregelt wie oben beschrieben.

3. Aufsichtsratsvorsitz.
Der Aufsichtsichtsratsvorsitzende und sein Stellvertreter werden vom Aufsichtsrat mit Zweidrittelmehrheit gewählt. Mit dieser Mehrheit kann auch ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer zum Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt werden. Wird die Zweidrittelmehrheit auch nur für einen der beiden zu Wählenden nicht erreicht, so wählen die Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner den Aufsichtsratsvorsitzenden und die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer seinen Stellvertreter. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält für den Fall, daß im Aufsichtsrat wegen Stimmengleichheit eine Abstimmung wiederholt wird und sich dabei von neuem ein Stimmenpatt ergibt, eine zweite Stimme, nicht jedoch sein Stellvertreter für denselben Fall.

4. Vorstand.
Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat mit einer Mehrheit von Zweidritteln bestellt. Wird diese Zweidrittelmehrheit nicht

erreicht, wird ein Vermittlungsausschuß eingeschaltet, der vom Aufsichtsrat unmittelbar nach der Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters als permanenter Ausschuß zu bilden ist. Ihm gehören der Aufsichtsratsvorsitzende, sein Stellvertreter und je ein weiterer Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer an. Der Ausschuß hat dem Aufsichtsrat einen Vorschlag für die Bestellung zu machen. Über den Vorschlag, der andere Vorschläge nicht ausschließt, beschließt der Aufsichtsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder. Wird diese Mehrheit im Aufsichtsrat nicht erreicht, hat bei einer neuen Abstimmung der Aufsichtsratsvorsitzende eine zweite Stimme. Diese ist an die Person des Aufsichtsratsvorsitzenden gebunden und geht nicht auf seinen Stellvertreter über. Als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstands wird ein Arbeitsdirektor bestimmt, dessen Aufgaben denen des Arbeitsdirektors in der Montanindustrie entsprechen.

Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

Die Darstellung der rechtlichen Regelungen des Mitbestimmungssystems durch Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetz kann freilich nur einen Rahmen für die individuellen und Gruppenentscheidungen in den mitbestimmten Betrieben und Unternehmen abgrenzen und beschreiben. Die tatsächlichen Entscheidungsabläufe werden durch die rechtlichen Regelungen nicht beschrieben, sondern lediglich restringiert und in gewissen Fällen vorstrukturiert. Abweichungen von diesem festgelegten Rahmen sind in bestimmten Fällen nicht nur theoretisch möglich, sondern in den theoretisch bestimmbaren Fällen auch tatsächlich beobachtbar.

Um dies zu zeigen, sei Bezug auf einige Ergebnisse der verschiedenen empirischen Untersuchungen und Erhebungen zur Praxis der Mitbestimmung genommen [161].

Für den Montanbereich zeigten diese Untersuchungen zweifelsfrei, daß die Entscheidungen sich aus dem Aufsichtsrat, dem Organ, in dem die Mitbestimmung zu einem Teil gesetzlich verankert worden war, heraus in ein näher zu beschreibendes Vorfeld verlagerten. Mit dieser Verlagerung ging sowohl eine Veränderung der Inhalte wie des Umfangs des Entscheidungsraumes des Aufsichtsrates einher.

Gemeinsam war, den angeführten (vgl. Fußnote 161) Untersuchungen zufolge, allen an den Entscheidungen der mitbestimmten Unternehmen beteiligten Gruppen, d. h. den beiden Arbeitnehmervertretungen, den Kapitalvertretern und der Firmenleitung, das nachdrückliche Bestreben, eine Entscheidung des Aufsichtsrates inhaltlich nicht von dem Votum des neutralen externen Aufsichtsratsmitgliedes abhängig zu machen. Die neutralen Aufsichtsratsmitglieder, denen vom Gesetzgeber die entscheidende, das durch die paritätische Zusammensetzung des Aufsichtsrates entstehende Patt auflösende, strategische Mittelstellung zugewiesen worden war, durch die auch Interessen der Allgemeinheit in den Entscheidungen großer Unternehmungen zum Durchbruch verholfen werden sollte, erweisen sich in der Praxis als beinahe machtlos, gleichwohl aber keineswegs funktionslos, wenngleich die tatsächliche Funktion dieses als neutral intendierten Aufsichtsmitgliedes von jener Vorstellung, die der Gesetzgeber bei Verabschiedung des Montanmitbestimmungsgesetzes gehabt haben mag, auch erheblich abweicht.

Die fachliche Entscheidungskompetenz des neutralen Aufsichtsratsmitgliedes wird von den befragten Entscheidungsträgern in Mitbestimmungsgremien nicht immer eben hoch eingeschätzt:

"Die in den Anhörungen Befragten erklärten im übrigen übereinstimmend, daß das neutrale Mitglied des Aufsichtsrates bei schwerwiegenden Entscheidungen überfordert sei, wenn sich unter den Aufsichtsratsmitgliedern im übrigen keine Einigung erzielen lasse. Es sei nicht vertretbar, das neutrale Mitglied, das in der Regel keine oder nur geringe Fachkenntnisse für die Beurteilung der strittigen Fragen mitbringe, mit der Verantwortung für solche Entscheidungen zu belasten. Im übrigen ließen die Anhörungen erkennen, daß sich neutrale Aufsichtsratsmitglieder bei solchen Abstimmungen auch der Stimme enthalten haben, um damit zum Ausdruck zu bringen, daß sie weder bereit noch in der Lage seien, Verantwortung für die Entscheidung über Fragen von großer Tragweite für das Unternehmen zu übernehmen.

Vor allem solche Fälle von Stimmenthaltung bei Entscheidungen, in denen die Stimme des Neutralen nach der Vorstellung des Gesetzgebers den Ausschlag geben sollte, zeigen, daß diese Institution wenig geeignet ist, die Entscheidungsfähigkeit des Aufsichtsrates zu sichern. Auch die in den Anhörungen befragten Personen waren überwiegend der Auffassung, daß sich die Institution des "Neutralen" nicht bewährt habe" [162].

Diese Einschätzung der Autoren des Biedenkopf-Berichtes ist aber voreilig. Sie steht so stark unter dem Eindruck der von Böhm und

anderen Vertretern der Ordo-Schule gehegten Befürchtung, die Mitbestimmungsregelungen könnten zu einer Komplizierung der unternehmerischen Entscheidungen führen (deren Inhalte bei Böhm vom Markt dem Unternehmer diktiert werden), daß die Autoren des Berichtes auf eine mögliche Verschiebung der Entscheidungsinhalte gar nicht erst abstellen. Auf eine solche Verschiebung deutet aber Tegtmeier, selbst Mitarbeiter der Biedenkopf-Kommission [163], hin:

"Parität, ein ohnehin nicht auf Entscheidung angelegtes Prinzip, wird hier eher präventiv praktiziert, nämlich:
1. auf Konfliktaustragung im Vorfeld des Aufsichtsrates, und
2. als institutioneller Zwang, die beteiligten Interessen angemessen, gleichgewichtig zu berücksichtigen - um im Ergebnis von der Zufälligkeit der Entscheidung durch den Neutralen im Falle von Kampfabstimmungen unabhängig zu machen" [164].

Die "Zufälligkeit" der Entscheidungen des neutralen Aufsichtsratsmitgliedes muß nun keineswegs Folge mangelnder Sachkenntnis, sondern sie kann ebenso gut Ausfluß einer eigenständigen Interpretation des Allgemeininteresses sein. Die Vermeidung der Entscheidung durch das neutrale Aufsichtsratsmitglied deutet jedenfalls darauf hin, daß in der Regel eine zweiseitige Einigung zwischen Arbeit und Kapital für diese beiden Seiten eine Verbesserung gegenüber einer dreiseitigen oder einer zweiseitigen zwischen entweder Arbeit oder Kapital und neutralem Aufsichtsratsmtiglied bedeutet. Dies aber deutet auf eine regelmäßig stärkere Kongruenz zwischen den Interessen von Arbeit und Kapital als zwischen denen von neutralem Mitglied und einem der beiden Produktionsfaktoren hin. Worin diese Kongruenz aber liegt, kann aufgrund der vorgelegten Untersuchungen nicht einmal vermutet werden.

Die Institution des neutralen Aufsichtsratsmitgliedes hat also offensichtlich unter dem Gesichtspunkt versagt, den Interessen Drittbetroffener in den Unternehmensentscheidungen ein besonders starkes (pattauflösendes) Gewicht zu verleihen; die Hoffnung darauf rührte vermutlich von der Vorstellung eines unaufhebbaren Gegensatzes zwischen Arbeit und Kapital her. Dagegen hat diese Institution alle Erwartungen hinsichtlich der Pattauflösung erfüllt, freilich in anderer als der theoretisch vorgedachten Weise: diese Vormeinung von der "Parität" als einem "ohnehin nicht auf

Entscheidung angelegten Prinzip" klingt ja bei Tegtmeier immer noch durch. Diese Vormeinung ist aber ohne weiteres gar nicht begründbar, auch das "prisoner's dilemma" hat im dynamischen Fall eine Lösung.

Ohne auf die Struktur der konstatierten Interessenkongruenz zwischen Arbeit und Kapital im Aufsichtsrat im einzelnen an dieser Stelle einzugehen, kann jedenfalls festgehalten werden, daß das Interesse der an der Mitbestimmung im Aufsichtsrat beteiligten Parteien an einer Vermeidung einer Kampfabstimmung so groß ist, daß

- erstens, Kampfabstimmungen außerordentlich selten sind [165] und
- zweitens, sich an der Stelle der vom Gesetz vorgesehenen institutionellen Entscheidungsformen informelle Verfahren herausgebildet haben.

An die Stelle der Diskussionen im Aufsichtsrat trat die Institution der Entscheidung in informellen Vorgesprächen, während sich andererseits auch hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats eine Tendenz zur Umgehung des neutralen Mitgliedes bemerkbar machte. Hier bot sich die Möglichkeit eines Arrangements zwischen den Interessen der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital auf Kosten des (neutralen) Allgemeininteresses mit der Regelung, den Kapitalvertretern den Vorsitz im Aufsichtsrat, dafür jedoch den Arbeitnehmervertretern ein Prärogativrecht für die Besetzung des Sitzes des "neutralen" Mitgliedes einzuräumen [166] (und umgekehrt) [167]. Aus dieser Vorgehensweise ergibt sich ein interessanter Aufschluß auf das Gewicht des Vorsitzenden, er ist offenbar mehr als zweimal so mächtig wie ein durchschnittliches Aufsichtsratsmitglied. Die Privilegien des Aufsichtsratsvorsitzenden scheinen, was die Durchsetzungskraft im Gremium angeht, etwa mit denen des entscheidenden (pattauflösenden) Aufsichtssmitgliedes vergleichbar zu sein.

Der Aufsichtsratsvorsitzende verfügt im wesentlichen über drei Entscheidungsbereiche, die den "einfachen" Aufsichtsratsmitgliedern nicht zustehen:

1. Vorbereitung der Entscheidungen über Personalangelegenheiten des Vorstandes.

Obwohl der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit den Vorstand bestellt, kann doch der Aufsichtsratsvorsitzende durch die Vorauswahl und Präsentation geeigneter Kandidaten erheblichen Einfluß auf die endgültige Zusammensetzung des Vorstandes nehmen.

2. Entscheidung anstelle des gesamten Aufsichtsrates in dringenden Fällen.

3. Vorbereitung und Fixierung der Tagesordnung.
   Praktisch setzt dies bereits Vorgespräche voraus, in denen die Bedeutung einer Angelegenheitund die Zuständigkeit des Aufsichtsrates geklärt wird, woraus sich dann auch eine inhaltliche Vorentscheidung des Aufsichtsratsvorsitzenden ergibt [168].
   Insbesondere für diese scheinbar formalen Fragen kommt es wesentlich auf die Bestimmungen der Geschäftsordnung an, die der Aufsichtsratsvorsitzende, der wie erwähnt in der Regel ein Vertreter der Kapitalseite ist, dann in seinem Sinne anwenden kann. Dies betrifft etwa Fragen der Leitung der Versammlung, der Abstimmungsmodi (schriftlich oder offen), oder ob ein einzelnes Aufsichtsratsmitglied oder eine qualifizierte Minderheit eine Sitzung verlangen kann [169].

Insbesondere mit der Festlegung der Tagesordnung für die Aufsichtsratssitzungen hat der Aufsichtsratsvorsitzende ein wichtiges Instrument in der Hand, um die Sondierungen, die sich im Vorfeld der Sitzungen abspielen, zu lenken und zu kanalisieren. Während die Aufsichtsratssitzungen verhältnismäßig selten stattfinden - kaum öfter als einmal vierteljährlich - ist das "Vorfeld" dauernd in Bewegung. Neben den Vorbesprechungen vor den Aufsichtsratssitzungen sind es hier vor allem die Ausschüsse der Aufsichtsräte, in denen die Entscheidungen der Aufsichtsräte fallen. Ausschüsse des Aufsichtsrates werden in der Regel für folgende Bereiche gebildet: [170]

- Ausschuß für Investitionsfragen
- Ausschuß für Sozialfragen
- Ausschuß für Personalfragen
- Ausschuß für Finanzfragen
- Ausschuß für Bilanzfragen

Der Verbreitungsgrad dieser Ausschüsse schwankt zwischen ca. 40 und ca. 90 % für den Montanbereich, fast überall ist ein Bilanzausschuß vertreten [171]. Häufig werden jedoch nicht formale Ausschüsse eingesetzt, sondern informelle Arbeitsgruppen zu bestimmten Fragen gebildet [172]. Für die Bedeutung dieser Repräsentativgremien sind jedoch nicht - soweit ersichtlich - die formalen Bedingungen ihrer Konstitu ierung wesentlich, sondern entscheidend ist, ob sie die Machtverhältnisse desjenigen Gremiums, das sie repräsentieren sollen, adäquat widerspiegeln. Sind die Ausschüsse nämlich paritätisch zusammengesetzt, so folgt der Aufsichtsrat regelmäßig ihren Empfehlungen; es kommt dann nicht zu Kampfabstimmungen im Aufsichtsrat - ein von den Mitbestimmungskritikern mit großer Überraschung zur Kenntnis genommenes Phänomen [173] - , für nicht repräsentativ zusammengesetzte Ausschüsse oder Untergruppen gilt dies jedoch nicht.

Für die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz gilt anderes - siehe dazu unten. Handelt es sich im Falle der Bildung von Ausschüssen im wesentlichen um eine Maßnahme zur Reduktion der Größe der Entscheidungsgremien, um die Entscheidungsfindung zu erleichtern - im Montanbereich umfaßten die Aufsichtsräte in je ca. 37 % der Fälle 11 bzw. 15 und in 23 % 21 Mitglieder, eine unter dem Gesichtspunkt der Entscheidungseffizienz offenbar zu hohe Anzahl -, die sich auf die Inhalte der Entscheidungen nicht auswirken muß, so wird eine Veränderung der Entscheidungsinhalte durch die Beteiligung von Nichtaufsichtsratsmitgliedern an den Vorgesprächen zu den Aufsichtsratssitzungen bewirkt.

Vorgespräche vor den Aufsichtsratssitzungen finden statt
- unter den Aufsichtsratsmitgliedern in Ausschüssen,
- unter den Aufsichtsratsmitgliedern der jeweiligen Produktionsfaktor-Repräsentanten,
- zwischen den Aufsichtsratsmitgliedern jeweils beider Produktionsfaktor-Repräsentanten (getrennt) mit dem Vorstand oder Teilen des Vorstandes (etwa zwischen den Arbeitnehmer-Aufsichtsratsrepräsentanten und dem Arbeitsdirektor im Montanbereich), sowie
- zwischen den Arbeitnehmeraufsichtsräten und den Betriebsräten.

Auf diese Weise verschiebt sich die klare Trennung zwischen Kontrolle (durch den Aufsichtsrat) und dem Management, die der Vorstellung des Gesetzgebers entsprach und von den Gesellschaftsrechts-Juristen heute noch tradiert wird.

Wenn man zu diesem Geflecht von Vorgesprächen, die im Montanbereich in 93 % - Im Bereich der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz immer noch in 60 % [174] - der untersuchten Unternehmungen geführt werden, noch die ständig stattfindenden Gespräche zwischen Vorstand und Betriebsrat hinzunimmt, so ergibt sich ein komplexes Entscheidungsfindungsgeflecht, in dessen Zentrum der Vorstand für wichtige Entscheidungen sich der Unterstützung der institutionalisierten Organe seiner Kontrolle, diese selektiv angehend, versichert, dadurch aber Verantwortung teilt und die Organe seiner Kontrolle in Gremien der Beratung verwandelt.

Der Vorstand vermag insbesondere im Zuge der Beratung mit Ausschüssen des Aufsichtsrates, indem er diesen Ausschußmitgliedern umfangreicheres Material zur Verfügung stellt als ihren Kollegen im Aufsichtsrat und sie deshalb vor diesen privilegiert, seine Entscheidungen und Absichten unter dem Gesichtspunkt einer nachträglichen Kontrolle und Kritik abzusichern. Im wesentlichen "wichtige Mitglieder des Aufsichtsrates" werden in die Entscheidungen des Vorstandes mit einbezogen und in seine Pläne und Absichten eingeweiht; sie geben in der Meinungsbildung des Aufsichtsrates den Ausschlag.

Die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, die nicht unter dem Konsenszwang der Parität stand, führte - aus der Sicht der Organisationstheorie erwartungsgemäß - zu einer teilweise anderen Praxis. In den von diesem Gesetz betroffenen Unternehmen waren die Aufsichtsräte im Durchschnitt erheblich kleiner als in denen des Montanbereiches; die meisten (ein Drittel) Aufsichtsräte umfaßten 6 Mitglieder, in einem Viertel der untersuchten Unternehmen umfaßte der Aufsichtsrat 9 Mitglieder, in je einem Zehntel 12, 15 oder weniger als 6 Mitglieder [175]. Da das Betriebsverfassungsgesetz die Beteiligung externer (gewerkschaftlicher) Aufsichtsratsmitglieder nicht ausdrücklich verlangt, sondern lediglich erlaubt, waren gewerkschaftliche Aufsichtsratsmitglieder auch

nur selten vertreten [176]. Dieser Sachverhalt entspricht einem faktischen Konsens unter den unternehmensinternen Trägern der verschiedenen Interessen von Produktionsfaktoren und Management: der Träger der Interessen des Faktors Arbeit, die lieber selbst als vermittelt durch die Gewerkschaften vertreten sein möchten; der Kapitalvertreter wegen des systematischen Interessenantagonismus zwischen der Bürokratie der Einheitsgewerkschaft und a) den Bürokratien des institutionalisierten Anlageinteresses (Banken) im Sinne einer Konkurrenz zweier Bürokratien um Einflußpotentiale, b) dem nicht organisatorisch verfestigten Anlageinteresse, das auf Sicherheit und Rendite zielt, während diese Ziele für die gewerkschaftlichen Bürokratien nur Restriktionen sind, deren Bedeutung zum Teil auch noch vom Gewicht des Kapitalinteresses abhängt; den Managementvertretern, die einer Beteiligung der Gewerkschaften auch deshalb ablehnend gegenüberstehen, weil deren Vertreter nicht wiederum der betriebsinternen Unternehmenshierarchie unterworfen sind. In denjenigen Fällen, in denen die Gewerkschaften durch eigene Mitglieder im Aufsichtsrat vertreten sind, hat sich nämlich eine Form der Arbeitsteilung zwischen internen und externen 'Arbeit'-Vertretern herausgebildet. Letztere artikulieren die Beschwerden und Bedenken der internen Vertreter, um diese vor aversen Folgen zu schützen [177], sind doch die externen Repräsentanten der Interessen des Faktors Arbeit auf die Informationen angewiesen, die ihnen deren interne Interessenvertreter zugänglich machen. Auf eine Reihe weiterer Evasionsmöglichkeiten, die sich im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes den bisher in den Aufsichtsräten vertretenen Interessen: Kapital, Management, externe Kapital- und Management-bezogene Interessen - boten und auch genutzt wurden, sei hier nur kurz verwiesen.

Die Informationsbasis der Arbeitnehmer-Aufsichtsratsmitglieder blieb oft schmal, da sich der Vorstand der Zustimmung der nur zu einem Drittel beteiligten nicht versichern mußte und diese infolgedessen weitgehend überging [178].

Durch die Bildung von Aufsichtsratspräsidien, in denen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in der Regel nicht beteiligt sind,

verlagern sich die Entscheidungen vom Aufsichtsrat in diese Präsidien unter Umgehung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.

"Nur in einem Sechstel der Fälle gehören dem Aufsichtsratspräsidium in diesen Gesellschaften (die der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen - J. B.) Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat an.

Da weniger als die Hälfte aller Gesellschaften im Betriebsverfassungsgesetz-Bereich ein Aufsichtsratspräsidium gebildet haben, ist jedoch die in den Anhörungen der Kommission des öfteren geäußerte Vermutung allenfalls mit Einschränkungen zutreffend, durch die Bildung eines Aufsichtsratspräsidiums im Betriebsverfassungsgesetz-Bereich werde die Mitwirkung der Arbeitnehmer an wichtigen Beschlußfassungen im Aufsichtsrat umgangen" [179].

Aufsichtsratspräsidien wurden jedoch auch in den Aufsichtsräten der Montanindustrie gebildet. Hier sind in der Regel (70 %) die Arbeitnehmervertreter in den Präsidien vertreten, wodurch diese, im Vergleich mit der Institution des Aufsichtsratsvorsitzenden, stärkeres Gewicht erhalten. Der Entscheidungsraum erweitert sich. Da jedoch diese Präsidien in der Regel dreiköpfig besetzt sind , mit nur einem Arbeitnehmervertreter, findet parallel zur Erweiterung des Entscheidungsraumes des Aufsichtsratspräsidiums eine Reduktion der Parität in diesem strategisch wichtigen Organ statt.

Mitbestimmung im Vorstand: Der Arbeitsdirektor.

Das Mitbestimmungsgesetz vom 1. Juli 1976 hat, wie erwähnt, die Regelung der Mitbestimmung im Vorstand dem Vorbild des Montan-Mitbestimmungsgesetzes nachgebildet; als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstandes wird vom Aufsichtsrat ein Arbeitsdirektor bestellt. Insofern kann für die Beurteilung der neuen Regelung der Unternehmensmitbestimmung im Vorstand auf die Erfahrungen im Bereich der Montan-Mitbestimmung zurückgegriffen werden.

Der Arbeitsdirektor, der mit der Mehrheit der Stimmen im Aufsichtsrat, aber nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter in diesem Gremium bestellt und abgelöst wird, ist gleichberechtigtes Mitglied des Vorstandes. Er ist jedoch nicht Organ der Arbeitnehmerschaft, nicht den Weisungen des Betriebsrates und der Gewerkschaften unterworfen, unterliegt vielmehr der Treueverpflichtung gegenüber der Gesellschaft wie jedes andere Vorstandsmitglied auch und haftet für Pflichtverletzungen. Andererseits

kann er nicht für Maßnahmen haftbar gemacht werden, die zwar die Interessen der Aktionäre schädigen, aber aus sozialen Gründen gerechtfertigt sind; dies gilt nach mehrheitlicher Ansicht auch nach dem Wegfall der Allgemeinwohlbindung (§ 70 I AktG 1937), da mit der Streichung 1965 vom Gesetzgeber keine materielle Rechtsänderung beabsichtigt war. Diese Regelung gilt nun für den gesamten Vorstand, was insofern wichtig ist, als dieser mehrheitlich entscheidet und anderenfalls der Arbeitsdirektor bei den betreffenden Entscheidungen nicht nur überstimmt werden könnte, sondern notwendig überstimmt werden müßte.

Ferner sind nach dem Gesetz alle Vorstandsmitglieder gleichberechtigt. Dies schließt die Institution eines Vorstandsvorsitzenden aus, wie dies etwa § 70 II AktG 1937 vorsah, der bei Meinungsverschiedenheiten im Vorstand allein entschied; ein solches ausschlaggebendes Entscheidungsrecht kann ihm weder durch die Unternehmenssatzung noch durch die Geschäftsordnung des Vorstandes zugestanden werden.

Tatsächlich wurde aber im Montan-Bereich weithin ein Vorstandsvorsitzender bestellt, der weit über die Funktionen eines Sprechers (primus inter pares) hinaus contra legem eine prädominante Stellung innehat, die jener entspricht, die durch die inzwischen revidierte Bestimmung aus dem Aktienrecht von 1937 nach dem Führerprinzip gestaltet wurde. Daraus ergibt sich eine Schwächung des Arbeitsdirektors gegenüber jener des Wortlauts des Gesetzes.

Die gesetzliche Regelung ist ferner unbestimmt, einmal, was das Aufgabengebiet des Arbeitsdirektors angeht, zum anderen, was die Größe des Organs betrifft. Hier ergibt sich nämlich nur die Parität im Vorstand als Untergrenze, d. h. der Vorstand hat mindestens 2 Mitglieder, davon eines der Arbeitsdirektor. Nach oben hin sieht das Gesetz jedoch keine Beschränkungen vor, so daß, da der Arbeitsdirektor gleichberechtigtes Mitglied des Vorstandes ist und insofern kein Vetorecht besitzt und weil das Mehrheitsprinzip gilt, durch weitere Hinzunahme von Vorstandsmitgliedern die Position des Arbeitsdirektors geschwächt werden kann.

Was im einzelnen die in den mitbestimmten Unternehmen relevanten Interessengruppen von der Institution des Arbeitsdirektors erwarteten, erwarten konnten oder heute erwarten (können), liegt nicht ohne weiteres auf der Hand. Das Funktionsbild des Arbeitsdirektors ist diffus, wenngleich im Verlaufe der 25 Jahre, während der etwa Arbeitsdirektoren in den Unternehmen der Montanindustrie vertreten sind, sich eine im einzelnen beschreibbare Praxis eingespielt hat.

Aufschluß über seine Funktion gibt weder das Gesetz, in dem das Nähere den Bestimmungen der Geschäftsordnung überlassen wird (§ 13 Montan-Mitbest. G. 1951), noch die Geschichte seiner Institutionalisierung; sie ergab sich aus besonderen historischen Umständen. Nach dem zweiten Weltkrieg waren große Teile der Schwerindustrie, insbesondere an Rhein und Ruhr beschlagnahmt worden, ihre früheren Besitzer und Manager aus ihren Funktionen entfernt, da man einen Zusammenhang zwischen dem Verhalten der Schwerindustrie und dem politischen und wirtschaftlichen Erfolg der Nationalsozialistischen Regierung sah. Diese Industrien, die in der Folge teils Sozialisierungsgesetzgebung, teils Entflechtungsgesetzgebung unterworfen waren, wurden von Treuhändern verwaltet, die die Militärregierung nach Möglichkeit nicht aus denselben Reihen bestellen wollte, die auch die andere Wirtschaftselite gestellt hatten; wirtschaftlicher Sachverstand sollte sich in diesen Personen mit zuverlässiger (gemäß dem "Potsdamer Abkommen" antifaschistischer) politischer Gesinnung verbinden. So folgten die Militärregierungen einer Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes und beriefen der Gewerkschaftsbewegung nahestehende Persönlichkeiten als den übrigen Vorstandsmitgliedern gleichberechtigte Arbeitsdirektoren in die Vorstände dieser Unternehmen [180].

Dies wirft zwar wiederum ein Licht auf die Bedeutsamkeit der wirtschaftsdemokratischen Tradition für die Genesis der Mitbestimmungsregelungen, so wie sie in Deutschland praktiziert werden, die Funktion des Arbeitsdirektors erhält eine politische Dimension. Für die Ökonomik der partizipativen Unternehmung ergeben sich jedoch kaum Rückschlüsse, jedenfalls nicht solche firmentheoretischer Art, vielmehr politisch-ökonomische Einsichten. Eine bestimmte politische Interessenkoalit ion (zwischen Großindustrie und

politischer Exekutive, soweit sie sich den Gewerkschaften entgegenstellt) wird durch die Institution des Arbeitsdirektors, zumindest der Intention nach, erschwert; worin aber liegt seine Bedeutung unter dem Gesichtspunkt der Theorie der Firma?

Bei dem Versuch einer funktional ausgerichteten Analyse der Institution des Arbeitsdirektors sei - vereinfachend - für die im Unternehmen wirkenden Interessengruppen jeweils für alle Gruppenmitglieder zusammenfassend eine Zielfunktion mit nicht mehr als zwei Argumenten postuliert. Aus der Interaktionsanalyse läßt sich dann Aufschluß auf wesentliche Handlungsweisen der Repräsentanten der analysierten Interessen erwarten sowie ein Eindruck von der Wirkungsweise der vom Gesetz festgelegten institutionellen Zusammenhänge.

Ausgegangen wird, wie schon zuvor, von den folgenden Interessengruppen: den Gewerkschaften, den (in den vom Betriebsverfassungsgesetz bereitgestellten Institutionen organisierten) Arbeitern des Unternehmens, dem Management, und zwar einmal in seiner Gesamtheit, zum anderen jedoch auch dem Management abzüglich des Arbeitsdirektors, also jenen Vorstandsmitgliedern, die von den Kapitalinteressen und denen kapitalnaher externer Betroffener abhängig sind, sowie endlich der Gruppe der Eigentümer des im Unternehmen investierten Kapitals und der Gruppe der externen Betroffenen. Geht man von der zentralgewerkschaftlichen Bürokratie (eine bürokratietheoretische Zielfunktion wird unterstellt) aus, so kann diese an der Kontrolle eines Mitgliedes im Vorstand von Industrieunternehmen in Verfolg der Absicherung ihrer Macht und der Erleichterung ihrer unternehmensbezogenen Politik, soweit diese aus wenigen Grundsätzen (etwa einer kohärenten Ideologie) folgt, interessiert sein. Die letztgenannte Bedingung ist erforderlich, weil anderenfalls das gewerkschaftlich kontrollierte Vorstandsmitglied in ein Informationssystem der zentralgewerkschaftlichen Bürokratie einzubeziehen wäre, dessen Aufrechterhaltung und Funktionsweise nicht ohne weiteres vorstellbar ist [181]. Diese Form der Verankerung der Gewerkschaft in den Unternehmensvorständen legt die Arbeitnehmerorganisation freilich auch noch in anderer Hinsicht in den Grundsätzen ihrer Politik fest: Hier ist nur mehr eine kooperative

Politik zwischen den Spitzen der Unternehmen und den Gewerkschaften möglich; antagonistische Politikbereiche müssen sorgfältig von den Funktionsbereichen des Arbeitsdirektors abgegrenzt werden; anderenfalls würden nämlich die antagonistischen Diskrepanzen bereits im Vorstand aufbrechen, in dem der Arbeitsdirektor als Minderheit stets unterlegen ist.

Im Rahmen einer - im definierten Sinne - auf der Basis prinzipieller Kooperation gestalteten industriell-demokratischen Beziehung zwischen Gewerkschaft und Management kann auch das von den Kapitaleigentümern und den kapitalnahen externen Betroffenen abhängige Management von der Institution des Arbeitsdirektors profitieren. Dies läßt sich zeigen, ohne bereits an dieser Stelle eine Zielfunktion für diese Gruppe zu postulieren. Denn der Arbeitsdirektor ist einerseits in dem Maße auf wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens angewiesen, wie dieser im Interesse jener Gruppen liegt, von denen er abhängt: der Arbeitnehmer des Unternehmens, die an sicheren Arbeitsplätzen und übertariflichen Lohnleistungen interessiert sind, und der Gewerkschaften; er muß andererseits harmonische Beziehungen zu den Gewerkschaften einerseits, den Betriebsvertretungen andererseits halten, von denen seine Wiederwahl bestimmt wird. Beides aber liegt auch im Interesse des übrigen Managements, vorausgesetzt, dieses hat sich für eine kooperative (statt antagonistische) Gewerkschaftspolitik entschieden. Selbst, wenn dies nicht zutrifft, liegt eine Harmonisierung der Beziehungen zwischen Management und Belegschaft stets im Interesse jeden Managements. Da nämlich der Arbeitsdirektor im Vorstand stets in der Minderheit ist, unterliegt auch die vom Vorstand determinierte Unternehmenspolitik im Zuge dieser Harmonisierungsbemühungen des Arbeitsdirektors keinem substantiellen Wandel, solange dieser Wandel nicht auch im Interesse jener Mehrheit im Vorstand liegt, die von den Kapitaleigentümern und den kapitalnahen externen Betroffenen bestellt wurde. In dem Maße, wie die Harmonisierungsbemühungen des Arbeitsdirektors von Erfolg gekrönt sind, liegt dessen Tätigkeit auch im Interesse der Kapitaleigner. Freilich bleibt der Interessengegensatz bei der Gewinnverteilung bestehen. Aber dieser wird durch die Institution Arbeitsdirektor allenfalls nur in dem Maße berührt, wie dieser

Informationen über die aktuelle Geschäftslage an die Gewerkschaften weitergibt. Dieser Aspekt sollte freilich nicht überbewertet werden, denn ein Blick auf die Aktienkurse (:insidertrading) vermittelt bereits die wesentlichen Informationen über die Einschätzung der aktuellen Geschäftslage. Dem stehen, aus der Sicht der Kapitaleigner, die Vorteile aus den Harmonisierungsbemühungen des Arbeitsdirektors gegenüber.

Wiederum unter der Voraussetzung der grundsätzlichen Billigung einer auf Kooperation statt auf Antagonismen ausgerichteten industriellen Demokratie bringt die Institution des Arbeitsdirektors auch Vorteile für die Arbeitnehmer, soweit der Arbeitsdirektor in dem Sinne erfolgreich ist, daß er im Rahmen der, wie beschrieben, eng gesteckten Grenzen Verbesserungen erreicht. Aus der Sicht externer Betroffener, soweit sie ihren Einfluß über den Aufsichtsrat im Vorstand geltend machen können, kann sich der Arbeitsdirektor als Hindernis im Falle einer Politik erweisen, die auf die Instrumentalisierung des betreffenden Unternehmens hinausläuft. Die im Gefolge einer solchen Instrumentalisierung sich verschlechternde Ertragslage gerade dieses Unternehmens liegt nicht im Interesse der Arbeitnehmerschaft des Unternehmens, und wird deshalb vom Arbeitsdirektor bekämpft werden müssen, was in diesem Falle deshalb ein besonderes Gewicht erhält, weil derartige Instrumentalisierungspolitiken häufig gegen geltendes Recht verstoßen und infolgedessen schon dann unmöglich werden, wenn die Gefahr ihrer Veröffentlichung droht. In diesem Fall erwächst dem Arbeitsdirektor aus seiner Minderheitsposition keine Beschränkung seiner Aktionsfähigkeit.

Aus diesen Erwägungen ergibt sich nun zweierlei für die Charakterisierung der Funktion der Institution des Arbeitsdirektors:

1. Die Institution des Arbeitsdirektors zielt auf eine Harmonisierung der industriell-demokratischen Beziehungen zwischen Arbeitnehmervertretern und den Unternehmensleitungen ab.
2. Vorausgesetzt, diese Politik wird von den im Unternehmen vertretenen Interessengruppen akzeptiert, ist die Institution des Arbeitsdirektors geeignet, den Interessen aller unternehmensinternen Gruppen entgegenzukommen. Sie kommt ferner den legalen Interessen den unternehmensexternen Gruppen zugute.

Dieser Analyse widerspricht nun keineswegs, daß nach und seit der gesetzlichen Einführung des Arbeitsdirektoriums sich eine Reihe von Strategien des übrigen Managements und jener Interessengruppen, von denen dieses abhängt, nachweisen lassen, die auf die Eingrenzung des Gewichtes, des Macht- und des Entscheidungsbereiches des Arbeitsdirektors abzielen. Insbesondere vier solcher Strategien lassen sich nachweisen:

1. Anhebung der Zahl der Vorstandsmitglieder.
   Diese Vorgehensweise trifft auf mehr als ein Drittel der Unternehmen zu, für die das Mitbestimmungsgesetz Gültigkeit hatte [182]. Es ist aber bei dieser Zahlenangabe zu bedenken, daß die mitgeteilten Veränderungen von dem Stichtag des 21. Mai 1951, dem Tag des Inkrafttretens des Montanmitbestimmungsgesetzes, ausgehen, während - wie erwähnt - schon Jahre zuvor Arbeitsdirektoren bestellt worden waren. Im einzelnen ist das Bild differenziert:
   "Über die Hälfte aller Montanunternehmen wird von einem dreiköpfigen Vorstand (Arbeitsdirektor, kaufmännischer und technischer Direktor) geleitet. Betrachten wir den Bergbau getrennt, so zeigt sich, daß hier die Unternehmen mit dreiköpfigem Vorstand bei weitem überwiegen, während im Eisen/Stahl-Bereich Vorstände mit 4, 5 oder mehr Personen die Mehrzahl bilden. Sämtliche Obergesellschaften haben Vorstände, die sich aus mehr als 3 Personen zusammensetzen. 18 Montanunternehmen werden von 4 Vorstandsmitgliedern geführt, in 12 stehen 5 Männer an der Spitze, und 6 Vorstände haben mehr als 6 Mitglieder" [183].
   Nur ein Unternehmen blieb an der gesetzlichen Untergrenze von 2 Vorstandsmitgliedern und verwirklichte die paritätische Mitbestimmung auch im Vorstand [184].

2. Auch eine andere schwache Stelle des Montanmitbestimmungsgesetzes wurde genutzt, um den Entscheidungsraum des Arbeitsdirektors und damit seinen Einfluß im Vorstand einzugrenzen. Das Mitbestimmungsgesetz liefert keine Beschreibung des Ressorts des Arbeitsdirektors, und es konnte bei der Festlegung auch nicht auf eine etablierte Tradition, etwa der Betriebswirtschaftslehre zurückgegriffen werden. Von den Gewerkschaften [185] wurden ihm die folgenden Tätigkeitsbereiche zugeschrieben:
   - Löhne und Gehälter, Tarife
   - Arbeitszeit
   - Urlaub
   - Arbeitbedingungen und Betriebsordnung
   - Soziale Einrichtungen

- Gewinnanteil
- Pensionen, Renten, Lebensversicherung
- Sparen und Finanzieren von Wohnheimen
- Wohnungen und Siedlungen
- Arbeitsverbesserung
- Altersgrenzen und Altersfürsorge
- Nachwuchsbildung
- Beförderungen
- Entlassungen und Einstellungen
- Gesundheitsfürsorge
- Unfallsicherheit
- Ausbildungswesen und Weiterbildungshilfe
- Stabilität der Beschäftigung
- Aussprache zwischen Betriebsführung und Belegschaft
- Vorschlagswesen
- Gesellschaftliche Lage der Arbeitnehmer
- Bücherei und Kulturwesen 186)

Den Vorstellungen des damaligen Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Bergbau, August Schmidt, zufolge sollte der Arbeitsdirektor einem Direktorium für Arbeits- und Sozialaufgaben vorstehen, das sich in 3 Hauptabteilungen gliederte.

1. Belegschaftsabteilung mit den Fachgebieten Personalfragen, Lohn- und Arbeitsrecht, allgemeine Verwaltung.
   a) Personalfragen für Lohn-und Gehaltsempfänger (Werbung, Bewerbung, Einstellung, Entlassung, Führung der Personalkartei, Personalauskunft, Urlaubsabwicklung, Lohnpfändung und Abkehrrückstände, Ordnungsmaßnahmen, Personalstatistik, Arbeitseinsatz, Arbeitszeit kontrolle, Beförderungen, Arbeitskräfteplanung, Vorschlagswesen, Arbeitszeitstudien, Arbeits- und Leistungsbewertung);
   b) Lohn- und Arbeitsrecht (Grundsatzfragen der Lohnpolitik, Richtlinien für die Gedinge-Berechnungsgrundsätze - gemeinsam mit der technischen Leitung -, Erteilung von Auskünften aus Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, Gratifikationen und Sonderprämien, Lohn- und Arbeitsstreitigkeiten, sämtliche Fragen des Arbeitsrechts);
   c) Allgemeine Verwaltung (Sicherheitsdienst mit Werkschutz und Werksfeuerwehr, allgemeine Verwaltung und Botendienst, Hausmeisterei, Druckerei und Vervielfältigung, Poststelle, Fernsprechzentrale, Registratur, Bürobedarf).
2. Abteilung für Sozial- und Wohnungsfragen.
   a) Sozialwesen (Grundsatzfragen der sozialen Betreuung, Arbeitsplatzgestaltung, Belegschaftsfürsorge und Werksfürsorgerinnen, Unterstützungen, Beihilfen, Darlehen, Stiftungen, Kindergärten, Erholungsverschickung für Erwachsene und Kinder, Altersversorgung, soziale Betriebe und Einrichtungen: soziale Werkstätten, Kinder- und Erholungsheime, Ledigenheime, Altersheime, Werksküchen, Kantinen, Werksgasthäuser -, Gemeinschaftsräume, Sportanlagen, Werksgärtnereien);

b) Wohnungswesen (Grundsatzfragen der Siedlungs-, Bau- und Wohnungspolitik des Unternehmens, Planung, Verhandlungen mit Behörden und Organisationen, Wohnungsverwaltung, Instandhaltung und Vergabe).

3. Abteilung für Ausbildung und Unfallschutz

a) Ausbildung (Grundsatzfragen, Vertretung gegenüber Organisationen und Behörden, technische und kaufmännische Lehrlinge, Anlernlinge, Umschüler, Praktikanten, Volontäre; Stipendien);

b) Unfallschutz (Grundsatzfragen, Unfallmeldungen, Verkehr mit der Berufsgenossenschaft in Gesamtfragen der Unfallversicherung und Unfallverhütung).

Ferner direkt nachgeordnet:

4. Unterstützungskasse

5. Werkzeitung

6. Werksarzt [187].

In der Praxis ist das Ressort des Arbeitsdirektors kleiner. Zwar lassen sich generelle Regeln nicht aufstellen, durchgängig war jedoch ein Trend zur Herauslösung bestimmter Personalfragen aus dem Bereich des Arbeitsdirektors zu erkennen. Die zu den Schlüsselressorts gezählten Bereiche der Personalfragen leitender und außertariflicher Angestellter zog in aller Regel der Vorstandsvorsitzende an sich. Ein solcher Trend ist sowohl in den Unternehmen der Montanindustrie wie denjenigen, die der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, also keinen Arbeitsdirektor bestellen müssen, festzustellen, jedoch ist im Montanbereich häufiger eine derartige Eingrenzung des Direktors, der für Personalfragen zuständig ist, zu beobachten [188]. Für leitende Angestellte war den empirischen Erhebungen der Mitbestimmungskommission zufolge im Montanbereich der Arbeitsdirektor in 16 % der untersuchten Unternehmen zuständig, in den Unternehmen, die der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, der Personalleiter im Vorstand in 44 %; für außertarifliche Angestellte der Arbeitsdirektor in 33 %, der Personalleiter im Vorstand in 49 % der Fälle [189].

3. Auf die Bestellung von Vorstandsvorsitzenden mit Befugnissen contra legem wurde bereits oben hingewiesen.

4. Einbettung in kompromittierende Privilegierungen:

"Sie werden das Gesetz aushöhlen. Nach einigen Jahren werden die Arbeiter ihre Vertreter aus den Betrieben hinausjagen. Die Arbeitsdirektoren bekommen sofort die größten und luxuriösesten Personenwagen. Wir bauen ihnen Villen und geben diesen eine Luxusausstattung, die diese Bonzen korrumpieren. In die Vorzimmer setzen wir ihnen ihre weiblichen Verhältnisse. Mit Hilfe der Aufsichtsratsvergütungen sind so viele Möglichkeiten der Manipulierung gegeben, daß sich die Gewerkschaftsbonzen in denen ihnen gelegten Schlingen nicht mehr bewegen können". Düsseldorf, 1951 [190].

Wie jeder weiß, hat der Industrielle, der dies sagte, weder Recht behalten, die Arbeitsdirektoren wurden nicht aus den Betrieben gejagt, sondern die Institution des Arbeitsdirektors wurde auch auf andere Unternehmensbereiche ausgedehnt, noch, wie die vorherigen Erwägungen ergaben, die Institution des Arbeitsdirektors aus seiner eigenen Interessenlage heraus richtig beurteilt. Gleichwohl deutet das Zitat auf einen bedeutenden Problemkreis hin, die Frage der materiellen Ausstattung der Arbeitsdirektorate oder die Folgen dieser Ausstattung für die Abhängigkeitsverhältnisse, denen die Arbeitsdirektoren unterliegen. Die Problematik ergibt sich aus der Tatsache, daß sich die Arbeitsdirektoren üblicherweise aus Personen rekrutieren, deren frühere Tätigkeit nur mit einem Bruchteil des Vorstandsgehaltes dotiert war. Von 96 befragten Arbeitsdirektoren waren 24 zuvor Angestellte und Techniker in mittlerer und gehobener Stellung, 21 leitende Angestellte und Techniker, 16 Facharbeiter, 11 Beamte der höheren Laufbahn und Wissenschaftler, 7 übten einen freien Beruf aus, 6 waren Gewerkschaftsfunktionäre, 5 Angestellte, weitere 5 Beamte der mittleren und gehobenen Laufbahn, während einer der Befragten keine Angaben machte [191]. Noch genaueren Aufschluß gibt eine ebenfalls von Voigt mitgeteilte Aufstellung aus den Materialien der Abteilung Mitbestimmung des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Danach gaben von 101 Arbeitsdirektoren als letzte vor ihrer Berufung in den Vorstand ausgeübte Tätigkeit an: 33 technische Angestellte; dies waren im Bergbau zumeist Steiger, 25 kaufmännische Angestellte, häufig aus der Sozialverwaltung, 20 Arbeiter-Betriebsräte, in der Regel Betriebsratsvorsitzende, 12 Beamte und Angestellte der öffentlichen Verwaltung, häufig aus der Arbeitsverwaltung, 9 hauptamtliche Gewerkschaftsangestellte und 2 Lehrer [192].

Das Ausmaß und die Struktur der Abhängigkeiten, die den Entscheidungsraum des Arbeitsdirektors bestimmen, lassen sich gut durch einen Vergleich mit den Abhängigkeiten illustrieren, die das Verhalten seiner Vorstandskollegen bestimmen. Im Biedenkopf-Bericht findet sich eine einschlägige Passage, in der Auswirkungen der Mitbestimmung auf den Manager-Markt und - in der Folge - auf das Entscheidungsverhalten der Manager erörtert werden:

"58. Die Kommission ist bei der Untersuchung der Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Führungsauswahl auch der Frage nachgegangen, ob durch die Einschaltung der Arbeitsnehmervertreter im Aufsichtsrat, insbesondere der Gewerkschaftsvertreter, in den Auswahlprozeß für Führungskräfte der 'Markt für Leitungspersonal' beschränkt werden kann. Sie ist dabei von der Tatsache ausgegangen, daß in jedem Unternehmen Situationen eintreten können, in denen der Vorstand Entscheidungen treffen muß, die ihn unter Umständen in erhebliche Konflikte mit den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und mit dem Betriebsrat bringen können.

Die von der Kommission gehörten Vorstandsmitglieder, einschließlich der Arbeitsdirektoren aus dem Montanbereich, haben die Bedeutung dieser Frage bestätigt. Sie haben darauf hingewiesen, daß ein Vorstandsmitglied 'zu unbequemen Entscheidungen' in der Regel nur dann bereit sei, wenn seine Unabhängigkeit gewährleistet werde. Voraussetzung dafür sei die Erhaltung der Möglichkeit, von einem Unternehmen zum anderen zu wechseln, also 'ein offener Markt' für Führungskräfte. Dieser Markt ist nach Auffassung der von der Kommission befragten Vorstandsmitglieder jedoch nicht dann als 'offen' anzusehen, wenn überbetriebliche Kontakte auf der Arbeitnehmerseite die Berufung eines Vorstandsmitgliedes in gleichwertige Stellungen in andere Unternehmen erschweren" [193].

Die Kommission fährt dann fort, konkrete Fälle seien ihr nicht dargetan worden und im Einzelfall sei der Nachweis eines "Marktversagens" vermutlich auch "außerordentlich schwierig" (S. 87).

Ohne dies eigentlich beabsichtigt zu haben, denn die Kommission interessierte sich in dieser Passage im wesentlichen für die kapitalabhängigen Vorstandsmitglieder, gibt die Kommission eine außerordentlich zutreffende Analyse der Problematik, die mit der Stellung und der Ausstattung der Position eines Arbeitsdirektors, der sich alle 5 Jahre wieder zur Wahl durch die Gewerkschaften stellen muß, gegeben ist. In der Tat existiert kein offener Markt für diese Gruppe des Managements, sie ist von einem monopolistischen Nachfrager, der zentralisierten Einheitsgewerkschaft, abhängig. Während die übrigen Vorstandsmitglieder sich die Mehrheiten, die

zu ihrer Nominierung im Aufsichtsrat notwendig sind, wahlweise bei den Arbeits- und den Kapitalvertretern suchen können, sind die Arbeitsdirektoren auf die mehrheitliche Zustimmung der Arbeitnehmervertreter und die Nominierung durch die Gewerkschaften angewiesen. Eine Konkurrenz der Gewerkschaften findet nicht statt. Zudem sind die Opportunitätskosten einer nicht gelungenen Nominierung hoch; da die Gewerkschaften, wie dargelegt, ihre Kandidaten nicht aus dem professionellen Management auswählen -und auf diese Weise auch bewirken, daß sich die professionellen Manager ideologisch im politischen Meinungsspektrum einseitig festlegen müssen, um ihre Karriere zu fördern -, sondern auf ein Reservoir von ihnen geprägter Funktionäre und Mitbestimmungsträger zurückgreifen, bewirken sie, daß diese Personen, die in der Regel für die Funktion des Arbeitsdirektors, d. h. für die Funktion eines Vorstandsmitgliedes im Unternehmen, nicht geschult sind und in ihrem erlernten Beruf nur einen Bruchteil dessen verdienen, was einem Vorstandsmitglied vergütet wird, in einem Ausmaß von der Gewerkschaft abhängen, das für die von den Kapitalvertretern berufenen Manager undenkbar ist. Diese Praxis hat nun mehrere Konsequenzen: Zum einen kann, da die Gewerkschaft auf Personen zurückgreift, die für die Vorstandstätigkeit nicht geschult sind, die Institution des Arbeitsdirektors erstens nicht optimal im Interesse des Faktors Arbeit ausgenutzt werden [194], zum anderen versäumen es die Gewerkschaften auf diese Weise, auf dem Markt des professionellen Managements als eigene Nachfrager aufzutreten mit der Folge, daß auch die Produktion auf diesem Markt an ihren Interessen vorbeigeht. Dies wirkt sich auch dahingehend aus, daß in der herrschenden Betriebswirtschaftslehre oder im Gesellschafts- und Unternehmensrecht die Institutionen der Mitbestimmung mit ihren Weiterungen nicht die ihnen gebührende Aufmerksamkeit erhalten [195] [196].

Diese von den Gewerkschaften geübte Praxis erscheint optimal unter dem Gesichtspunkt einer (potentiellen) Kontrolle der Arbeitsdirektoren durch die Gewerkschaftsbürokratie ohne die Notwendigkeit einer Detail-Überwachung, da mit einem derartig hohen Sanktionspotential ein starker Konformitätsdruck verbunden ist. Eine solche

Politik, für eine Übergangszeit vielleicht vernünftig, erscheint jedoch langfristig als dysfunktional.

Die Arbeitsdirektoren betreiben - prognostizierbar - unter dieser Konstellation eine defensive Politik multipler Absicherung, z. B. durch die Hereinnahme von Betriebsratsmitgliedern in die ihnen nachgeordnete Hierarchie [197].

Wirtschaftliche Konsequenzen der Institution Mitbestimmung. Die wirtschaftlichen Konsequenzen der Institution Mitbestimmung, wie sie sich in der Bundesrepublik Deutschland nach und nach herausgebildet haben, sind insgesamt gesehen überschaubar geblieben. Alle negativen Erwartungen haben sich nicht erfüllt. Positive Konsequenzen sind für einzelne Institutionen schwer nachweisbar, das gesamte institutionelle System, das an die Stelle antagonistischer Entscheidungen weitgehend kooperative setzt, hat sich insoweit bewährt, als es tatsächlich zu einer Strukturierung industrieller Auseinandersetzungen und der Eingrenzung von Streikbewegungen geführt hat. Dies wird in der Regel per se bereits als Positivum gewertet; allerdings kann die Summe nicht eingetretener Produktionsausfälle durch Streik - errechnet als Produkt aus der Differenz des Durchschnitts von Streiktagen in vergleichbaren Industriestaaten und dem deutschen Streiktagedurchschnitt mit dem durchschnittlichen Tagesproduktionsergebnis - nicht unbesehen auf der Aktivseite einer Bilanz der wirtschaftlichen Auswirkungen der Mitbestimmungsinstitutionen angesetzt werden, da auch der Konflikt als Entscheidungsverfahren nicht nur Entscheidungskosten verschlingt, sondern auch Ergebnisse generiert, die langfristig denen anderer Entscheidungsverfahren überlegen sein können. Dies läßt sich im einzelnen jedoch nur spekulativ ermessen, deshalb soll der Hinweis genügen.

Auch die Bewertung der Aktien mitbestimmter Unternehmen durch die Börse läßt Rückschlüsse auf mögliche negative Einflüsse der Institution der Montanmitbestimmung auf die Marktgängigkeit der Papiere der Montanunternehmen nicht zu, dies zeigt Aufstellung Nr. 7 (S. 148).

Kursdurchschnitt börsennotierter Aktien in DM

Jahr	Steinkohle-Bergbau	Eisen und Stahl	Durchschnitt aller Aktien
1948	24	38	32
1949	60	61	65
1950	56	69	67
1951	154	105	121
1952	148	74	107
1953	83	96	96
1954	161	126	181
1955	158	159	203
1956	134	150	181
1957	142	156	186
1958	171	285	282
1959	240	450	485
1960	200	438	602
1961	193	392	529
1962	124	323	297
1963	152	331	425
1964	182	203	430
1965	150	167	238
1966	117	101	279
1967	147	155	374
1968	229	154	418
1969	248	182	480
1970	180	157	359
1971	172	141	385
1972	156	158	425
1973	146	132	349
1974	141	163	310

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1950 - 1974, Kap.: Geld und Kredit, "Wertpapiermärkte".

Aufstellung Nr. 7

Der Einfluß der Institution Montanmitbestimmung auf die Lohnhöhe ist Gegenstand widersprüchlicher Aussagen. Während Deppe und andere [198] anhand von Einzelereignissen den Eindruck erwecken, als wirkten die Arbeitsdirektoren in der Regel mäßigend auf die Lohnforderungen der Gewerkschaft ein und bewirkten in der Folge auch eine Senkung des Lohnniveaus im Montanbereich, legte Bruno Gleitze [199] Zahlen vor, die das Gegenteil beweisen sollten:

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Industriearbeiter (in Pfennig)

Jahr	Bergbau	Durchschnitt der Industrie insgesamt
1949	141,8	121,5
1950	156,7	130,8
1951	181,4	148,0
1952	197,1	159,6
1953	207,6	166,9
1954	211,3	171,1
1955	228,5	181,9
1956	248,0	197,8
1957	270,7	216,8
1958	282,0	231,6
1959	290,3	244,4

Aufstellung Nr. 8

Stellt man dagegen den Index der durchschnttlichen Bruttostundenverdienste mit der Basis von 1950 = 100, um einem möglicherweise vorhandenen kontinuierlichen Einfluß des Arbeitsdirektors auf die Lohnentwicklung nachzugehen, so ergibt sich kein Vorsprung des Bergbaus. Die Löhne im Bergbau hatten seit Bestehen der Bundesrepublik auf einem höheren Niveau gelegen als die Durchschnittslöhne der Gesamtindustrie, und diese Relation hat sich nur perpetuiert:

Index der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste (1950 = 100)

Jahr	Bergbau	Gesamte Industrie (einschl. Bergbau und Baugewerbe
1951	116	115
1952	126	124
1953	132	130
1954	134	133
1955	145	142
1956	167	156
1957	182	170
1958	189	182
1959	193	191
1960	201	209

Aufstellung Nr. 9

Wenn sich auch ein Nachweis des Einflusses der Arbeitsdirektoren auf die absolute Lohnhöhe nicht erbringen läßt [200], so sind die Arbeitdirektoren gleichwohl bei der Bestimmung des Lohnes nicht untätig. Es ist geradezu symptomatisch für die Konstruktion der Arbeitsdirektorate, daß die Arbeitsdirektoren mit ihren multiplen Abhängigkeiten vor allem dann handeln können, wenn ihr Handeln paretooptimale Verbesserungen mit sich bringt. So füllen sie die Differenz zwischen Tariflohn und tatsächlichem Lohn dadurch aus, daß sie darauf dringen, den tatsächlichen Lohn abzusichern [201]. Die Absicherung der freiwillig gewährten Leistungen, die die Gewerkschaft mit ihren zentralisierten Verhandlungsführungen nicht leisten kann, da sie mit ihren Lohnabschlüssen auf die Marginalbetriebe Rücksicht nehmen muß, schadet in der Regel auch dem Arbeitgeber nicht, bedeutet aber einen erheblichen (Prestige-)Erfolg für den Arbeitsdirektor.

Abschließend sei noch auf zwei Aspekte hingewiesen, auf die im folgenden einzugehen ist. Die industriesoziologischen Untersuchungen der Mitbestimmung, die im Rahmen einer Sekundäranalyse noch einmal

im Auftrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes von Ralf Dahrendorf rezensiert worden sind [202], zeigen in deutlicher Übereinstimmung eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem, was als Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland institutionalisiert wurde, und dem, was Arbeitnehmer unter Mitbestimmung verstehen oder verstehen wollen. Mitbestimmung ist aus der Sicht dieser Erwartungen im wesentlichen wirtschaftliche Mitbestimmung; die sorgfältige Trennung zwischen kooperativer Entscheidung und antagonistischem Verteilungskampf, die durch die Institution der deutschen Mitbestimmung vorgenommen wird, stößt an der Basis auf Unverständnis. So wird Partizipation langfristig auch die Verteilungsfrage mit einschließen; bei der Analyse partizipativer Unternehmungen ist deshalb auch die wirtschaftlich-finanzielle Partizipation mit zu berücksichtigen.

Eine kürzlich von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unterstützte soziologische Untersuchung zum Mitbestimmungsthema [203] erbrachte im Zusammenhang mit der Untersuchung der Rolle der leitenden Angestellten im System der mitbestimmten Unternehmung einen interessanten Hinweis auf die Problematik, die sich beim Übergang zu direkteren Formen der Mitbestimmung stellen würde. Die Forderung nach einem Ausbau der Mitbestimmung am Arbeitsplatz (vgl. dazu 3.6) wird nämlich interessanterweise, obgleich es von Seiten einiger Mitbestimmungstheoretiker Anstöße in dieser Richtung gegeben hatte, von den Arbeitnehmern in den Befragungen nicht mehr erhoben, weil sie nicht als realistische Entwicklungsalternative eingeschätzt wird; andererseits orientiert sich die Kritik an den bestehenden Mitbestimmungsformen genau an diesem normativen Standard. Bürokratisierungstendenzen in den Mitbestimmungsinstitutionen werden kritisiert, der Ausschluß von der Beteiligung an den Entscheidungen, etwa bei der Auswahl alternativer Investitionsprojekte für einen bestimmten Arbeitsbereich wird kritisiert, und zwar ausdrücklich auch unter dem Gesichtspunkt, daß die umfassenderen Informationen an der Basis, nicht an der Spitze verfügbar sind. Die Realisierungschancen einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz werden jedoch deshalb gering eingeschätzt, weil sowohl die Gewerkschaftsfunktionäre und Träger der Mitbestimmung als auch das mittlere und höhere Management sich dagegen stemmen [204].

Vielmehr versucht das Management inzwischen, in richtiger Einschätzung der hierarchiestabilisierenden Wirkung der Mitbestimmung in der Unternehmensleitung, diese Form der Mitbestimmung fortzuentwickeln und sich in ihr eigene Mitspracherechte zu sichern.

Mit Unterstützung der Unternehmensleitungen haben sich Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gebildet, die sich als Mitbestimmungsorgane verstehen und ihre Verankerung in den Mitbestimmungsinstitutionen fordern.

3.4.1.2 Formen der Mitbestimmung in den übrigen entwickelten westlichen Industriestaaten.

Auf die Formen der Arbeitnehmermitbestimmung, so wie sie sich in Deutschland entwickelt haben, wurde deshalb besonderer Wert gelegt, weil es sich hierbei einerseits um eines der komplexesten Mitbestimmungssysteme handelt, das in der westlichen Welt erprobt und funktionstüchtig anzutreffen ist, und zweitens es sich um ein Extremmodell auch insofern handelt, als industrielle Demokratie auf dem Prinzip der Kooperation, nicht auf dem antagonistischer Partizipation aufgebaut wird, wie dies insbesondere im Vereinigten Königreich, in dem Vereinigten Staaten, aber auch in Staaten wie Frankreich, Italien etc.der Fall ist.

Auf einen Überblick über Formen der Arbeitnehmerpartizipation wird an dieser Stelle jedoch verzichtet, da eine solche Übersicht bereits vorliegt. Verwiesen sei hier auf die Studie von Christer Asplund, die auf Initiative des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften 1972 vorgelegt wurde [205].

Partizipation der Konsumenten.

Die deutschen Mitbestimmungsregelungen ermöglichen eine Mitbestimmung lediglich der Arbeitnehmer, d. h. sie beteiligen nur Produzentengruppen an den Entscheidungen der produktiven Einheiten. Dagegen hatte schon Böhm darauf hingewiesen, daß es vorrangig um die Partizipation der Konsumenten gehe. Soweit diese nun durch den Markt nicht herzustellen ist - bei Auftreten allfälliger Formen des Marktversagens -, muß auch eine Mitbestimmung der Konsumenten erwogen werden.

Im hessischen Sozialisierungsgesetz war eine solche Regelung versucht worden, allerdings durch die wenig überzeugende Hereinnahme der Kommunen als Konsumentenvertreter. Eine andere Form der Konsumentenpartizipation im Wege externen Partizipation hat sich in einem westlichen Industriestaat entwickelt, der der Struktur nach der Bundesrepublik Deutschland vergleichbar ist: dem Schwedischen Königreich. Hier findet die Partizipation der Konsumenten über einen Ombudsmann statt, eine Institution, an die sich Konsumenten auf dem Beschwerdeweg wenden, um punktuell Austauschregelungen zu ihren Gunsten nachträglich zu modifizieren (unlautere Verträge etc.). Bestimmte Verträge und Handlungsweisen von Unternehmen kann der Ombudsmann auf seinen Antrag durch einen "Marktrat" verbieten lassen. Bußgelder können verhängt werden. Dieses ist ein Verfahren der externen Partizipation, der Regulierung; für die Unternehmungen wirkt es sich als Restringierung des Entscheidungsraumes aus. Eine positive Determination der Entscheidungen ist nicht möglich, andererseits kann der Ombudsmann, da er einen weiten Ermessensspielraum hat und Rechtsmittel gegen die Entscheidungen des Marktrates nicht gegeben sind, im Wege der Verhandlung gewisse Akzente setzen[206].

3.4.2 Sozialistische Modelle partizipativer Unternehmungen

Wenn im folgenden auf sozialistische Modelle partizipativer Unternehmungen eingegangen wird, so deshalb, weil das "Jugoslawische Modell der Arbeiterselbstverwaltung" manchem und mancherorts als das Modell schlechthin einer partizipativen Unternehmung erscheint. Wegen dieses Modellcharakters wird das jugoslawische Modell auch als einziges aus der Vielfalt entworfener und/oder erprobter Modelle sozialistischer Formen partizipativen Wirtschaftens herausgegriffen.

Wenn hier zunächst einmal ohne weitere Qualifikationen von einem sozialistischen Partizipationsmodell die Rede war, so handelte es sich jedenfalls um eine vorläufige, noch zu überprüfende Redeweise. Denn zunächst ist zu fragen, ob sozialistische Partizipationsmodelle überhaupt möglich sind. Der Sinn dieser Frage ist, was angesichts der offenkundigen Existenz der jugoslawischen Form der Arbeiterselbstverwaltung so scheinen könnte, nicht lediglich

dogmatischer Natur, sondern es geht um den Hinweis auf eine inhärente Problematik der sozialistischen Theorie.

Klaus von Beyme [207] etwa weist auf die Schwierigkeit von Partizipation in der Produktionsatmosphäre sozialistischer Volkswirtschaften hin angesichts der Übertragung zweier Strukturprinzipien von der politischen auf die wirtschaftliche Sphäre, nämlich
1. Prinzip des "demokratischen Zentralismus" und
2. Prinzip der "Einmann-Leitung" (bei Heimann: Führerprinzip);
Partizipation stößt also an die Grenzen extremer Formen der Hierarchiesierung, mit deren Hilfe sowohl makroökonomisch als auch mikroökonomisch Koordination wirtschaftlicher Aktivitäten bewältigt werden soll. Diese Form wird nun aber, insbesondere auch bei Lenin [208], als geradezu die Form sozialistischen Wirtschaftens angesehen, so daß "Marktsozialismen", wie etwa das jugoslawische Modell, Gegenstand heftiger Kritik orthodoxer sozialistischer Theoretiker sind. Denn die anonymen marktlichen Austauschformen bedingen das Auseinanderfallen von "Tauschwert" und "Gebrauchswert", die nach sozialistischer Lehre bei "direkter gesellschaftlicher Produktion" nicht auftreten. Diese direkte gesellschaftliche Produktion wird dieser Lehre zufolge durch die Vergesellschaftung der Produktionsmittel ermöglicht. Bei Engels liest sich das so:

"Sobald die Gesellschaft sich in den Besitz der Produktionsmittel setzt und sie in unmittelbarer Vergesellschaftung zur Produktion verwendet, wird die Arbeit eines jeden, wie verschieden auch ihr spezifisch nützlicher Charakter sei, von vornherein und direkt gesellschaftliche Arbeit. Die in einem Produkt steckende Menge gesellschaftlicher Arbeit braucht dann nicht erst auf einem Umweg festgestellt zu werden; die tägliche Erfahrung zeigt direkt an, wieviel davon im Durchschnitt nötig ist. Die Gesellschaft kann einfach berechnen, wieviel Arbeitsstunden in einer Dampfturbine, einem Hektoliter Weizen der letzten Ernte, in hundert Quadratmeter Tuch von bestimmter Qualität stecken. Es kann ihr also nicht einfallen, die in den Produkten niedergelegten Arbeitsquanta, die sie alsdann direkt und absolut kennt, noch fernerhin in einem nur relativen, schwankenden, unzulänglichen, früher als Notbehelf unvermeidlichen Maß, in einem dritten Produkt auszudrücken und nicht in ihrem natürlichen, adäquaten, absoluten Maß, der Zeit. Ebensowenig wie es der Chemie einfallen würde, die Atomgewichte auch dann auf dem Umwege des Wasserstoffatoms auszudrücken, sobald sie imstande wäre, sie absolut, in ihrem adäquaten Maß auszudrücken, nämlich in wirklichem Gewicht, in Billiontel und Quadrobilliontel Gramm. Die Gesellschaft schreibt also unter obigen Voraussetzungen den Produkten auch keine Werte zu. Sie wird die einfache Tatsche, daß die hundert Quadratmeter Tuch meinetwegen tausend Arbeitsstunden zu ihrer Produktion erfordert haben, nicht in der schielenden und sinnlosen Weise ausdrücken, sie seien tausend Arbeitsstunden wert. Allerdings wird auch dann

die Gesellschaft wissen müssen, wieviel Arbeit jeder Gebrauchsgegenstand zu seiner Herstellung bedarf. Sie wird den Produktionsplan einzurichten haben nach den Produktionsmitteln, wozu besonders auch die Arbeitskräfte gehören. Die Nutzeffekte der verschiedenen Gebrauchsgegenstände, abgewogen untereinander und gegenüber den zu ihrer Herstellung nötigen Arbeitsmengen, werden den Plan schließlich bestimmen. Die Leute machen alles sehr einfach ab ohne Dazwischenkunft des vielberühmten "Werts". [209]

Daß es ganz "so einfach" nun doch nicht geht, räumt auch Charles Bettelheim [210] ein, der als scharfer Kritiker marktlicher Wirtschaftsformen die wissenschaftliche Aufmerksamkeit wiederum auf diesen häufig zitierten Text Engels gelenkt hat. Einfachheit bedeute nicht, daß die für die Ausarbeitung eines Planes notwendigen Operationen leicht seien, sondern gemeint sei eine direkte Erfassung der Relationen. Diese direkte Erfassung wird nun Bettelheim zufolge erschwert durch die Tatsache, "daß die Vergesellschaftung der Produktivkräfte, die schon für die kapitalistische Wirtschaft charakteristisch ist, zur Folge hat, daß fast jedes Produkt, das Resultat der Arbeit der Gesamtgesellschaft ist und nicht nur Arbeit desjenigen (Arbeiters oder Arbeiterkollektivs), der es materiell "hergestellt" hat, d. h. der "Hände", aus denen das Produkt "hervorgegangen" ist. In der Tat bearbeitet der "letzte Arbeiter" Gegenstände, die selbst schon von vielen anderen Arbeiter umgeformt worden sind" [211]. Diese Interdependenzen werden nun Bettelheim zufolge dann nicht ausreichend berücksichtigt, wenn Produktionsentscheidungen unabhängig voneinander autonom getroffen werden können. "Gebrauchsgegenstände werden überhaupt nur Waren, weil sie Produkte voneinander unabhängig betriebener Privatarbeiten sind" [212]. Daraus folgt nun, daß jedes Management, ob es nun von oben eingesetzt oder von den Arbeitern bestellt worden ist, solange und in dem Ausmaß, wie der Plan autonome Spielräume läßt, der gesellschaftlichen (politischen) Kontrolle entzogen bleibt. Auf diesem theoretischen Fundament ruht eine scharfe Kritik an marktsozialistischen Wirtschaftsformen aus orthodox sozialistischer Sicht. Für direkte Formen der Partizipation ist in diesem Modell aber kein Platz. Nur indirekte, vage beschriebene Mechanismen zur Herstellung einer Übereinstimmung zwischen individuellen und kollektiven Wünschen und den Planentscheidungen erscheint möglich:

"Jenseits d(ies)er Reproduktion der Warenverhältnisse und der monetären Formen führt jedoch die Existenz eines Arbeiterstaates und des staatlichen Eigentums an Produktionsmitteln zu mehr oder weniger tiefgreifenden Umformungen der gesellschaftlichen Bedingungen

der Reproduktion (sobald dieses Eigentum einem wirklichen Produktionsverhältnis entspricht). Wie wir gesehen haben, ist die unmittelbare Form dieser Umformung die Errichtung planwirtschaftlicher Verhältnisse (rapports économiques planifiés), die die wahren Verhältnisse dominieren und die selbst in der Form des "imperativen Wirtschaftsplans" gefaßt sind.

"Diese planwirtschaftlichen Verhältnisse sind eine der spezifischen Formen, welche das Eingreifen der politischen Ebene in die ökonomische Ebene unter den Bedingungen des Übergangs zum Sozialismus annimmt. Es handelt sich dabei also um eine für die sozialistischen gesellschaftlichen Verhältnisse spezifische Form. Diese Form ist dazu bestimmt, sich mit der Konsolidierung der Gesamtheit dieser gesellschaftlichen Verhältnisse zu entfalten (...). Was zählt, ist nicht der "Plan" als Dokument, sondern die Gesamtheit der realen gesellschaftlichen Verhältnisse. Sie allein gewährleisten die tatsächliche Herrschaft der Planverhältnisse über die Reproduktion und die Transformation der Produktionsbedingungen. Diese Herrschaft manifestiert sich in den tatsächlichen Umformungen, die der Wirtschaftsplan den gesellschaftlichen Verhältnissen und der Struktur der Produktivkräfte aufzwingt" [213].

Wie aber die Übereinstimmung des Wirtschaftsplans mit den realen gesellschaftlichen Verhältnissen, und das sind die Wünsche der vom Plan Betroffenen - denn sonst werden diese Betroffenen jede Lücke im Plan ausnutzen und sich planwidrig verhalten -, hergestellt werden soll, so daß der Plan nicht zum Trugbild (simulacre) wird, bleibt vage; denn das Vorhandensein ausschließlich sozialistischer Verhältnisse, die Sicherung der Einheit der vergesellschafteten Arbeit durch den ökonomischen Plan, setzt nicht nur tiefgreifende gesellschaftliche Umformungen in den sozialistischen Ländern voraus, sondern auch, daß die Herrschaft der kapitalistischen Produktionsweise als Weltsystem nicht mehr besteht (Bettelheim, S. 96).

Die "Einheit der vergesellschafteten Arbeit" aber ist ein Aspekt, der auch in Spuren bei der Betrachtung der jugoslawischen Partizipationsmodelle ins Auge fällt; denn industrielle Partizipation erfolgt in einem Geflecht aus politischen und wirtschaftlichen Interessen und Interessenträgern in einem System des Munizipalsozialismus, in dem die Kommunen sowohl die relevante politische wie auch ökonomische Einheit sind, denen die staatlichen Betriebe gehören und in deren Entscheidungsstrukturen sie mit ihren wirtschaftlichen Entscheidungsstrukturen eingebettet sind.

Das jugoslawische System der Arbeiterselbstverwaltung.

Obwohl es häufig scheint, als werde mit dem Hinweis auf die Besonderheiten der Arbeiterselbstverwaltung unter den Bedingungen der sozialistischen Produktionsweise einerseits, der Besonderheiten des jugoslawischen Experimentes andererseits nur eine ideologische Nebelwand errichtet, hinter der sich Funktionsmängel des Systems und Mängel an Detailkenntnissen sowohl der Praxis als auch der ökonomischen Theorie der analysierenden Wirtschaftswissenschaftler verbergen [215], so ist dieser Einwand gleichwohl inkorrekt. Daß diese Aussagen, die dem nichtmarxistischen Ökonomen nebulös und unpräzise erscheinen, daß hier nicht einfach das Geklapper von Gebetsmühlen sozusagen als Grundrauschen ertragen werden muß, von dem bei der Analyse der arbeiterselbstverwalteten Unternehmung jugoslawischer Prägung dann vollständig abgesehen werden kann, zeigt die Aussagefähigkeit derjenigen mikroökonomischen Modelle der partizipativen Firma, die nach dieser Arbeitsanleitung entstanden sind; die in diesen Modellen (Ward/Domar/Furubotn-Pejovich etc.) beschriebenen und analysierten Firmentypen finden in der jugoslawischen Realität keine Entsprechung [216], woraus freilich nicht auf die prinzipielle Untauglichkeit dieser Modelle für die Analyse partizipativer Unternehmen in Marktwirtschaften geschlossen werden kann. Nur handelt es sich nicht um Modelle der jugoslawischen arbeiterselbstverwalteten Unternehmung, als die sie meistens auftreten, weil Spezifika der institutionellen Rahmenbedingungen, das ist sowohl die politische Umgebung als auch der Markt, in dem sie operieren, in die Analyse nicht einbezogen wurden.

Die unmittelbare Vergesellschaftung, in der der gesellschaftliche Produktionsmittelbesitz zur Produktion verwendet werden soll, wird von den jugoslawischen Kommunisten nun nicht im Sinne einer Überwindung der als "vermittelt" perzipierten Marktrelationen interpretiert, wie dies Bettelheim bei vermutlich authentischer Interpretation Engels' tut, vielmehr als das exakte Gegenteil. Der Kernpunkt der Arbeiterselbstverwaltung soll nämlich darin bestehen, einen ökonomischen Mechanismus und entsprechende Institutionen zu entwickeln, die es möglich machen, daß die Bedingungen der Produktion und der Verteilung des Sozialproduktes direkt und tatsächlich

durch die Arbeiterklasse kontrolliert werden. "Tatsächlich" bezieht sie sich auf die antietatische und antibürokratische Komponente des Programms. Die Bürokratie nämlich als Mittler zwischen der Arbeiterklasse und den verstaatlichten Produktionsmitteln, als Organisator der ökonomischen Reproduktion, ist unvereinbar mit den Prinzipien der direkten Beteiligung der Arbeiter an den ökonomischen Entscheidungen. Die Bürokratie kann über eine längere Zeit hin weder die Institution sein, die ökonomische Rationalität sichert noch diejenige, die die Anwendung des sozialistischen Prinzipes der Verteilung entsprechend der Leistung garantiert [217].

"Der wesentliche Unterschied zwischen dem neuen System der Selbstverwaltung im Vergleich zu dem alten findet seinen Niederschlag in der Einführung der Gebrauchswertproduktion, in der Verwendung des Marktes und seiner Gesetze als Form und Methode der Koordination wirtschaftlicher Abläufe, wodurch die Methoden und Formen der zentralisiert-administrativen Planung des Wirtschaftsablaufes ersetzt wurde. Gleichwohl ist aber Planung immer noch der Hauptbestandteil des gesamten Modells, der langfristig seine Struktur sichert und den Fortgang der ökonomischen Entwicklung des Systems festlegt".

Wer hier einen wiederbelebten Kapitalismus zu erkennen glaube, unterliege einen Mißverständnis:

"Diejenigen, die dies sagen, übersehen nicht nur die Existenz des gesellschaftlichen Eigentums, auf dessen Grundlage das System der Arbeiterselbstverwaltung funktioniert, sondern auch die Tatsache, daß die Gebrauchswertproduktion und der Planungsprozeß selbst keine immanenten Eigenschaften weder des Kapitalismus noch des Sozialismus sind, sondern daß sie Elemente der Methode der Lenkung ökonomischer Aktivitäten sind, deren Anwendung von der Entwicklungsphase und dem Stand der ökonomischen Entwicklung abhängt" [218].

Welchen Einfluß aber, so fragt man sich nun, soll die Tatsache des gesellschaftlichen (statt individuellen) Eigentums an den Produktionsmitteln schon haben? Wenn in diesem Zusammenhang von der Gebrauchswertproduktion mit Hilfe vergesellschafteter Produktionsmittel die Rede ist, so soll damit - so scheint es - gesagt sein, daß auch solche Aspekte in unabhängig voneinander getroffene wirtschaftliche Entscheidungen eingehen sollen, die den Marktsignalen nicht zu entnehmen sind; dies sind - weitgefaßt - alle möglichen Formen externer Effekte oder auch "politischer" Komponenten wirtschaftlicher Entscheidungen; die Kategorie der externen Effekte ist in diesem Zusammenhang selbstverständlich sehr weit, insbesondere

nicht technisch zu interpretieren. Externalitäten heißen generell solche Wirkungen, die von einem bestimmten Koordinationssystem nicht (adäquat) berücksichtigt werden; es leuchtet ein, daß die gesellschaftlichen Umformungen, Transformationen und Redistributionen, die durch den Wirtschaftsplan sozialistischer Theorie entsprechend bewältigt werden sollen, vom Markt nicht zu leisten sind, dieser - bestenfalls - ein getreues Abbild der gegenwärtigen Anforderungen und Wünsche der Marktteilnehmer widerspiegelt und koordiniert. So bleibt ein erheblicher Rest: die politische Dimension wirtschaftlicher Entscheidungen, auch wirtschaftliche Entscheidungen auf der Mikroebene.

Dieser Rest nun macht gerade das Spezifikum der selbstverwalteten jugoslawischen Firma aus. Vergleicht man die in den angesehenen ökonomischen Fachzeitschriften erschienenen meist formalen Beiträge zur ökonomischen Theorie der jugoslawischen Firma [219] mit den Beschreibungen der Funktionsweise und Entstehungsgeschichte jugoslawischer selbstverwalteter Firmen, wie sie insbesondere von jugoslawischer Seite und als Ergebnis von Studien im Lande vorgelegt wurden [220], und entsinnt man sich gleichzeitig jener theoretisch geführten Auseinandersetzungen um die (paritätische Montan-)Mitbestimmung in Deutschland (vgl. oben 2.3) und die Diskrepanz der in diesen Auseinandersetzungen erwogenen Probleme zu den tatsächlich gemachten Erfahrungen, so ergibt sich ein eigenartiges Paradoxon: Während die Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung von Ökonomen schwerpunktmäßig unter dem Aspekt der politischen Machtverschiebungen (befürchtet: zugunsten der Gewerkschaften) und der daraus folgenden Konsequenzen für die wirtschaftlichen Entscheidungen in den mitbestimmten Unternehmen geführt wurden, sich derartige Veränderungen des unternehmerischen Entscheidungskalküls aber praktisch nicht nachweisen lassen, behandelte die ökonomische Theorie die jugoslawische selbstverwaltete Unternehmung sozusagen "unpolitisch". Deshalb sei im folgenden - gewissermaßen im Kontrastprogramm - in Ergänzung der vorliegenden Studien insoweit auf die politischen Rahmenbedingungen besonders abgehoben, als sie das unternehmerische Entscheidungskalkül in der selbstverwalteten Firma wesentlich mit beeinflussen.

Zunächst sei darauf hingewiesen, daß, wie das oben angeführte Zitat Maksimovićs zeigte, bei der Wahl der Wirtschaftsordnung keineswegs eine Alternative zwischen Planwirtschaft östlicher Prägung und Marktwirtschaft westlichen Musters stand. Vielmehr ging es um ein Problem von weniger grundsätzlicher Bedeutung: Wie nämlich im Zuge der Destalinisierung die bürokratische Hypertrophie der Zentralplanung durch Dezentralisation überwunden werden könnte, wobei Dezentralisation als solche auch staatspolitisch in der ethnisch nicht homogenen Föderation geboten war. Daraus folgte eine Politik der Anbindung des verstaatlichten Produktionsmitteleigentums an die Kommunen und andere Gebietskörperschaften. Dieses Charakteristikum wurde oben Munizipalsozialismus genannt in der Absicht, die Einbindung der selbstverwalteten Unternehmen in das unmittelbar sie umgebende politische System, die Gebietskörperschaft, zu unterstreichen. Die Gebietskörperschaften, insbesondere die Kommunen, üben gegenüber dem Unternehmen nicht nur die Rechts- und Planaufsicht aus [221], sie wirken auch maßgeblich an der Bestellung des Direktors der selbstverwalteten Unternehmung mit; dieser hat die Interessen des Gemeinwesens im Unternehmen zu vertreten [222].

Formal und konzeptionell liegen die (Selbst-)bestimmungsrechte des jugoslawischen vergesellschafteten Unternehmens beim Arbeiterkollektiv, das sie den Organen des Managements anvertrauen kann (!) [223]; im einzelnen handelt es sich um folgende Partizipationsrechte der "Arbeiter-Produzenten-Kollektive" [224]:

1. Die Verwaltung der Arbeitsorganisation entweder direkt oder indirekt durch selbstgewählte Organe;
2. die Organisation der Produktion und aller übrigen Aktivitäten, die Förderung der Entwicklung in der Arbeitsorganisation, die Festlegung von Arbeits- und Entwicklungsplänen und -programmen;
3. die Entscheidung über den Austausch von Gütern und Dienstleistungen und andere Fragen der Geschäftsführung der Arbeitsorganisation;
4. die Entscheidung über Gebrauch und Verwendung gesellschaftlicher Mittel und ihren ökonomisch effizienten Einsatz mit der Maßgabe, daß der höchstmögliche Gewinn für die Arbeitsorganisation und (!) die soziale Gemeinschaft dadurch erzielt wird;

5. die Verteilung des Einkommens der Arbeitsorganisation unter dem Gesichtspunkt, die Entwicklung der materiellen Basis der Arbeit(skraft) zu fördern, Einkommen unter den arbeitenden Menschen zu verteilen und den Verpflichtungen der Arbeitsorganisation gegenüber der Gesellschaft nachzukommen;
6. Entscheidung über die Aufnahme von Arbeitern in die Arbeitsorganisation, ihre Entlassung sowie andere Arbeitsangelegenheiten; Festlegung der Arbeitsstunden im Rahmen der allgemeinen Arbeitsbedingungen; Regelung von sonstigen Fragen gemeinsamen Interesses; Sicherstellung der internen Kontrolle und der Bewahrung des gesellschaftlichen Charakters der Arbeit;
7. allgemeine Regelung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen; Organisation der Sicherheit am Arbeitsplatz, Pausenregelungen; Festlegung der Bedingungen betrieblicher Weiterbildung und der allgemeinen betrieblichen Sozialpolitik;
8. Entscheidung über die Verselbstständigung eines Teiles der Arbeitsorganisation oder über die Fusion mit anderen Arbeitsorganisationen. [225)]

Von seinen Befugnissen darf das Arbeitskollektiv solche nicht an das Management delegieren, die von grundsätzlicher Bedeutung für seinen Fortbestand oder für den des gesamten Unternehmens sind, das sind insbesondere solche Entscheidungen mit langfristigen Konsequenzen oder die Grundsätze der Geschäftsführung betreffend [226)].

Die Organisation (Verfassung) der einzelnen Unternehmen ist aber nicht bis ins einzelne zwingend vorgeschrieben [227)], sie variiert je nach der Größe des Unternehmens und regionalen sowie branchenspezifischen Besonderheiten, die Vielfalt örtlich divergierender Machtkonstellationen mit einbegriffen. Allerdings gibt es eine Reihe von "Bauelementen", die sich entsprechend den besonderen Gegebenheiten zusammensetzen. Diese sind:

1. Das Arbeitskollektiv.
   Das Arbeitskollektiv besteht aus der organisierten Menge aller arbeitenden Mitglieder des Unternehmens. Es kann entweder direkt entscheiden oder aber indirekt (repräsentativ) auf die Entscheidungen des Unternehmens Einfluß nehmen. In diesem Fall bedarf es weiterer (vermittelnder) organisatorischer Vorkehrungen.

Wird direkt entschieden, insbesondere in kleineren Unternehmen, so geschieht dies entweder im Wege der direkten Abstimmung, in Versammlungen in je einzelnen Teilen des Unternehmens, oder durch Referenden. Für den ersten Fall sind Quoren der Beteiligung gesetzlich vorgeschrieben [228].

2. Produktionseinheiten.
Die unmittelbare Gliederung im Unternehmen erfolgt entweder nach produktiven Einheiten (Produktionseinheiten) oder nach Einheiten entsprechend dem Rechnungswesen (Rechnungseinheiten). Die produktiven Einheiten werden teilweise recht groß gewählt, besitzen dann ein eigenes Management, eventuell einen eigenen Arbeiterrat (siehe unten 5.), die von dem Arbeiterkollektiv, eventuell der Arbeiterversammlung, gewählt werden. Bei Produktionseinheiten dieser Größe liegt in der Regel der wesentliche Teil der Arbeiterpartizipationsbefugnisse des Arbeitskollektivs [229].

3. Die Verrechnungseinheit.
Sie besteht in der Regel aus einer übersichtlichen Anzahl von Arbeitern und besitzt deshalb auch keine vermittelnden Organe. Meistens sind ihre Befugnisse jedoch sehr gering. Wenn das Arbeiterkollektiv seine Partizipationsrechte direkt ausübt und nicht den Weg des Referendums wählt, so finden die Versammlungen in der Regel für jede Verrechnungseinheit statt [230].
Die Gruppe einer solchen Verrechnungseinheit zählt ungefähr so viele Mitglieder wie jene autonomen Arbeitsgruppen, von denen oben (vgl. 3.3, etwa anhand des Volvo-Experimentes) die Rede war. Unter dem Gesichtspunkt der direkten Partizipation und ihrer möglichen Effizienz ist es deshalb von besonderer Bedeutung, daß diesen einfach und übersichtlich strukturierten Gruppen in dem jugoslawischen System der Selbstverwaltung der Unternehmen nur eine sehr untergeordnete Rolle zugewiesen ist.

4. Die Versammlung des Gesamtkollektivs.
Den Versammlungen des Gesamtkollektivs ist im Laufe der Entwicklung eine immer stärkere Rolle zugefallen auf Kosten der Rolle der Arbeiterräte (siehe 5.). Es ist die Regel, daß die wichtigen ökonomischen und sozialen Fragen nicht mehr indirekt durch das Repräsentativorgan des Arbeiterrates geklärt, sondern in den Versammlungen des Arbeiterkollektivs direkt diskutiert und entschieden werden [231]. In diesen Versammlungen erfolgt auch (mit einfacher Mehrheit) die Verabschiedung und gegebenenfalls Änderung des Statuts der Verfassung der einzelnen selbstverwalteten Unternehmung[232].

5. Der Arbeiterrat.
Entsprechend der unter 4. erwähnten Entwicklung zu weiterer Dezentralisierung (zugunsten der Arbeiterversammlungen) unterlag auch der Arbeiterrat einem Funktionswandel; das Gewicht verlagerte sich von dem Arbeiterrat des gesamten Unternehmens zu dem Arbeiterrat der einzelnen Betriebe (Grundorganisationen) [233]. Die Delegierten im Arbeiterrat werden nur für jeweils 2 Jahre gewählt; eine Wiederwahl ist nur einmal möglich. Mit diesem Prinzip der Rotation soll Machtzusammenballung verhindert werden [234]. Leitende Angestellte dürfen dem Arbeiterrat nicht angehören, allerdings ist hier der Begriff des "leitenden Angestellten" fließend. Der Arbeiterrat übt die Partizipationsrechte der Arbeiter aus, soweit sie nicht die Basis an sich zieht. So verfügt er etwa über die Mittel und Fonds der Arbeitsorganisation, entscheidet über Kauf und Verkauf von Immobilien und generell über die grundsätzlichen Fragen der Geschäftspolitik. Er bildet einen Exekutivausschuß (vgl. Nr. 6), dem er Weisungen erteilt [235]. Im einzelnen variieren jedoch die Zuständigkeiten, da den Unternehmen bei der Organisation der Selbstverwaltung ein weiter Gestaltungsspielraum eingeräumt ist. Die Mitglieder des Arbeiterrates des Gesamtunternehmens, Delegierte der "Grundorganisationen", unterliegen dem imperativen Mandat. Darin liegt erneut ein Element zur Stärkung der Dezentralisation. Die Verteilung der Mitglieder der Arbeiterräte entsprechend der sozialen Struktur wird 1975 wie folgt angegeben (Zahlen von 1972): Arbeiter 53,7 %; Wissenschaftler und Spezialisten 24,2 %; Verwaltungspersonal 14,4 %; Mitglieder des unteren und mittleren Managements 7,7 % (trotz des Verbots der Beteiligung leitender Angestellter) [236].

Die Sitzungen des Arbeiterrates finden außerhalb der Arbeitszeit statt.

In Unternehmen von besonderem gesellschaftlichem Interesse, etwa Rüstungsbetrieben, werden externe Mitglieder in die Arbeiterräte entsandt. Im Interesse der Vertretung schwer organisierbarer Interessen, Konsumenten, "Umwelt", soll die Entsendung externer Mitglieder in die Arbeiterräte in Zukunft ausgebaut werden [237].

6. Der Exekutivausschuß des Arbeiterrates.
Der Exekutivausschuß fungiert als eine Art Sekretariat des Arbeiterrates. Seine Mitglieder werden aus der Mitte des Arbeiterrates gewählt, der Vorsitzende und sein Stellvertreter in geheimer Abstimmung; das Mandat solcher Mitglieder des Exekutivausschusses beträgt in der Regel 2 Jahre, Wiederholung ist nur einmal möglich [238].

7. Die Arbeiterkontrolle.

Die Arbeiterkontrolle ist ein Organ, ein Ausschuß, dessen Institution seit 1974 besteht. Anlaß war die erhebliche Diskrepanz zwischen formalen Selbstverwaltungsrechten, wie sie auch die Verfassung garantiert, und den tatsächlichen Entscheidungsabläufen im Unternehmen. Die Arbeiterkontrolle soll nun die Einhaltung und Durchsetzung der Prinzipien der Arbeiterselbstverwaltung garantieren. Sie ist im Selbstverwaltungsabkommen, einer Art Gesellschaftsvertrag, im einzelnen formal verankert. In der Regel dauert das Mandat 1 Jahr, die Mitglieder werden von den Versammlungen der Grundorgansationen und dem Arbeiterrat entsandt.[239]. Die Funktionen der Arbeiterkontrolle bestehen in einer Art interner Rechtsaufsicht über die Organe des selbstverwalteten Unternehmens unter dem Gesichtspunkt der Ausschöpfung resp. Wahrung der Prinzipien und Rechte der Arbeiterselbstverwaltung. Der Arbeiterkontrolle können jedoch auch weitere Aufgaben übertragen werden. Da Rechtsaufsichtsorgane auch dann, wenn ihnen die Übertragung weiterer Aufgaben verweigert ist, eine Tendenz zu einer Ausweitung ihres Entscheidungsraumes haben, wird abzuwarten sein, ob sich langfristig eine Verschiebung der Macht in das relativ übersichtliche Organ der Arbeiterkontrolle ergibt.

8. Der Direktor.

Die Beschreibung der Funktion des Direktors des selbstverwalteten Unternehmens entspricht dem Anspruch der Gebrauchswerteproduktion mit vergesellschafteten Produktionsmitteln in sozialistischer Wirtschaftsführung. Der Direktor soll im Unternehmen die gesellschaftlichen Belange durchsetzen, insbesondere auch die der betreffenden Kommune, er soll auf die Wahrung von Recht und Plan achten (Zentralsteuerung) und endlich die Interessen des Unternehmens nach außen vertreten. Der Direktor ist bei seiner Wahl abhängig von den Kommunen, den Gewerkschaften und der Kommunistischen Partei. Seit 1966 muß er sich alle 4 Jahre einer Wiederwahl stellen, worin Gudrun Lemân eine Zurückdrängung der Macht der Kommunistischen Partei sieht, die den Direktor zuvor praktisch allein kontrollierte zugunsten der Organe der Arbeiterselbstverwaltung [240]. Dies hat zu einer Offenlegung der Kriterien, zu einer Versachlichung der Beurteilung geführt. Die Stellen werden ausgeschrieben.

"Viele Betriebe verlangen bei der Neuwahl von den Kandidaten einen Plan für die Weiterentwicklung sowie eine klare Strategie für die Unternehmenspolitik der nächsten Jahre. Damit wird die Bedeutung der fachlichen Qualifikation für die Leitungsfunktionen in den Vordergrund gerückt. Die Einrichtung der Wiederwahl verstärkt einerseits den Trend zur "Professionalisierung" des Managements, andererseits bewirkt sie durch die Institutionalisierung der öffentlichen und kritischen Diskussion über Pläne und Maßnahmen der Inhaber der Leitungsfunktionen auch, daß Herrschaft in diesem Zusammenhang auf rationale Autorität reduziert wird". [241].

9. Die Fachdienste.

Die informelle Entscheidungsstruktur im selbstverwalteten Unternehmen enthält an zentraler Stelle die sogenannten Fachdienste, die zentralen Einrichtungen des Unternehmens, in denen sich das spezialisierte Managementwissen konzentriert. Zunächst waren die Fachdienste in den selbstverwalteten Unternehmen gar nicht als besondere Einheit berücksichtigt; man wurde ihrer erst gewahr, als sich im Rahmen von industriesoziologischen Untersuchungen herausstellte, daß die Mitglieder der Fachdienste, obwohl formell in der Organisationsstruktur der Selbstverwaltung gar nicht berücksichtigt, diese gleichwohl informell dominierten. Die Fachdienste kontrollieren die folgenden Entscheidungsbereiche:

- Informationssammlung und -verarbeitung,
- Selektion der Information, die den Selbstverwaltungsorganen zugänglich gemacht wird,

- Vorbereitung der Entscheidungsalternativen
- Interpretation und Aufbereitung der Informationen
- Zeitpunkt, zu dem die Informationen zugänglich gemacht werden[242].

Nachdem die Fachdienste zunächst als eigenständige Einheiten nicht berücksichtigt worden waren, erhielten sie zu Beginn der sechziger Jahre organisatorische und finanzielle Selbstständigkeit und verkauften als Unternehmen im Unternehmen ihre Serviceleistungen. Dies führte allerdings häufig zu zeitraubenden Vertragsverhandlungen und Divergenzen [243]. Mittlerweile wurde geregelt, unter welchen Bedingungen die zentralen Einheiten den Status einer Grundorganisation, unter welchen lediglich den Status einer Arbeitsgemeinschaft erhalten können. Als Grundorganisation treten sie mit den übrigen Grundorganisationen des Unternehmens in langfristige Vertragsbeziehungen, in denen geregelt wird:

- Höhe der Entgelte für geleistete Dienste
- Kriterien der funktionalen und persönlichen Einkommensverteilung
- Verwendung von Überschüssen und Deckung von Verlusten
- Gemeinsame Investitionen
- Bedingungen der Kreditgewährung
- Risikoverteilung [244].

Erhalten sie lediglich den Status von Arbeitsgemeinschaften, so werden diese Problembereiche durch den Gesellschaftsvertrag (Selbstverwaltungsabkommen) geregelt.

Der Entscheidungsraum der zentralen Dienste wird nun, einer industriesoziologischen Untersuchung Jerovšeks zufolge, je größer
- je komplexer und diversifizierter die Unternehmensstruktur ist,
- je weniger vorhersagbar und dynamischer die politisch-ökonomische Umgebung des Unternehmens ist,
- Je komplizierter in der Folge die Entscheidungsvorgänge, je größer ist die Bedeutung der Informationen, die in Form von Bedingungen auftreten, unter denen Alternativen gelten.

Daraus ergibt sich eine interessante Folgerung für das vermutliche Aussehen einer von den Fachdiensten maßgeblich getragenen Unternehmenspolitik. Man müßte nämlich erwarten, daß von Seiten der

Fachdienste ein Versuch gemacht wird, die Diversifikation und das Wachstum der Unternehmung voranzutreiben, worunter die Übersichtlichkeit der Abläufe im Unternehmen ebenso leidet wie die Möglichkeit direkter Partizipation der Arbeiter. Zum anderen ist der Versuch zu erwarten, das Unternehmen in seine politisch-ökonomische Umwelt, die Kommune, die Partei etc., so weit wie möglich zu integrieren und die Kontrolle dieser Beziehungen zu monopolisieren. Aus einer solchen Integration erwachsen dem Unternehmen sicherlich auch Vorteile, die zu kontrollieren und entsprechend den eigenen Vorstellungen im unternehmerischen Entscheidungsprozeß einzusetzen Anliegen der Fachdienste sein wird.

Dieser faktischen Entscheidungsmacht entspricht auch ein organisatorischer Niederschlag: Das "Kollegium" ist ein Beratungsgremium beim Direktor des selbstverwalteten Unternehmens, dem in der Regel führende Manager des Unternehmens angehören, jedoch auch weitere Manager, deren Mitgliedschaft nicht auf ihrer formalen Position im Management, sondern auf ihrer faktischen Bedeutung beruht. Die Kollegien arbeiten ohne juristische Grundlage, der Versuch, sie durch Gesetz zu verankern, stieß auf harte Opposition, insbesondere von Seiten der Exekutivausschüsse, die in dem Kollegium die natürliche Konkurrenz bei der Beratung des Direktors sahen [245]. Die Bedeutung des Kollegiums in der Sicht der Mitglieder des Unternehmens wird etwa aus dem Ergebnis der folgenden, von Rawin mitgeteilten Umfrage deutlich. Gut die Hälfte aller Befragten sahen zwar in dem Exekutivausschuß bzw. dem Arbeiterrat das Organ mit dem meisten Einfluß im Unternehmen, 21 % nannten das Kollegium, 11 % die Stadtverwaltung; dagegen bewerteten 43 % der Direktoren den Exekutivausschuß bzw. den Arbeiterrat als das wichtigste Organ, nur 16 % das Kollegium, aber 25 % die Stadtverwaltung [246]; spezifischere Fragen konturierten jedoch die Bedeutung des Kollegiums aus der Sicht der Befragten. 40 % hielten das Kollegium für am besten qualifiziert, um Bewerber für Managementfunktionen auszusuchen, 31 % den Direktor, 20 % den Exekutivausschuß. 50 % waren der Ansicht, das Kollegium sei am besten in der Lage, den Erfolg des Direktors zu beurteilen, 37 % wiesen dies dem Arbeiterausschuß oder dem Exekutivausschuß zu, nur 3,4 % der Munizipalität.

Nach der tatsächlichen Machtverteilung gefragt, wiesen 14 % der Befragten auf die Organe der Selbstverwaltung, 47 % auf den Direktor, 34 % auf das Kollegium [247].

Auf die dominierende Position des Direktors wies bereits Benjamin Ward mehrfach hin [248]. Die Dominanz besteht in einem bestimmenden Einfluß bis hin in die Kernbereiche der Arbeiterselbstverwaltung etwa Einstellung und Entlassung.

Obwohl, wie auch die oben mitgeteilten Umfrageergebnisse zeigen, sich faktische Entscheidungsmacht beim Direktor und dem nachgeordneten Management konzentriert, findet keine Zuordnung der Verantwortlichkeit statt, die den faktischen Entscheidungsrechten Rechnung trüge. Denn formal bleiben die Organe der Arbeiterselbstverwaltung bestimmend, der Direktor das ausführende Organ, der Arbeiterrat und sein Exekutivkommitee also verantwortlich für diejenigen Entscheidungen, die sie auf Vorschlag des Direktors und seines Stabes getroffen haben und mit deren Ausführung sie Direktor und Stab betrauten.

"Die Konzentration der Macht bei den 'individuellen Führungsorganen' ist von einer Konzentration der nominellen Verantwortlichkeit beim Arbeiterrat und seinen Ausschüssen begleitet" [249].

Richard P. Farkas stellt in seiner Untersuchung der Beziehungen zwischen dem ökonomischen Management und der politischen Elite Jugoslawiens [250] diese dominante Position des Direktors in den Zusammenhang des von außen politisch über das Unternehmen gelegten Organisationsgeflechts, in das die Direktoren eingebettet sind. Er faßt diesen Teil seiner empirischen Erhebung so zusammen:

"Der typische Direktor ist (1973) 47 Jahre alt, in seiner Position seit 9 1/2 Jahren. Er hat einen akademischen Abschluß in Wirtschaftswissenschaften, ist Mitglied des Kommunistischen Bundes Jugoslawiens und hatte enge Verbindung mit oder Erfahrung in einer der 'Kammern', üblicherweise auf dem wirtschaftlichen Gebiet, des Distriktes, der Republik oder auch auf Bundesebene. Dies deutet - in vorläufiger Formulierung - darauf hin, daß 1. die herausragende ökonomische Elite, als ganze Gruppe gesehen, sich voll in Richtung und Inhalt, möglicherweise auch Ausmaß, auf die Reform und die dezentralisierte Autonomie in dem System hin ausgerichtet hat und daß 2. der typische Direktor einen erheblichen Blick für politische Realitäten besitzt. Daraus folgt dann die generelle Hypothese, daß die Direktoren in den jugoslawischen sozialistischen Unternehmen in den

siebziger Jahren erhebliche politische Interessen aufgrund ihres Engagements in den Unternehmen und ihrer Erwartungen formuliert haben" [251].

Daraus wird auch der Fortbestand der dezentralisierten selbstverwalteten Unternehmung in den siebziger Jahren zu erklären sein. Der Einfluß der Partei, des Kommunistischen Bundes Jugoslawiens, in den Unternehmen hat sich von einem direkten Einfluß und von einer direkten Verankerung in den fünfziger Jahren in eine indirekte Beteiligung verwandelt. Die Parteien unterhalten zwar weiterhin Betriebszellen, diese sind aber formal nicht mit Machtbefugnissen ausgestattet. Gleichzeitig hat eine Wandlung der Haltung gegenüber der Partei auch bei den Direktoren stattgefunden. Insbesondere in den städtischen Gebieten widmen weniger Direktoren einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit der Partei. Aus 74 Antworten auf die Frage nach der Bedeutung (entsprechend den Positionen und der aufgewandten Zeit) der Tätigkeit in der Partei antworteten 9, die Bedeutung sei minimal, 17, sie sei sehr begrenzt, 25, sie sei "modest", 15 hielten sie für ganz erheblich und 8 für vorrangig. Dagegen hat sich herausgestellt, daß die Ehefrauen der Direktoren, insbesondere in kleinen und mittleren Städten, diese Rolle ihres Mannes übernehmen und einen erheblichen Einfluß in der Partei ausüben. Dies lenkt die Aufmerksamkeit auf mehr informelle Entscheidungsstrukturen:

"Der rein politische Einfluß des Bundes der Kommunisten kann nicht vernachlässigt werden. Aber der Bund betont den indirekten Einfluß auf Mitglieder als Individuen in dem Unternehmen im Gegensatz zur direkten Intervention durch die Partei" [252].

Auf einen derartigen indirekten Einflußzusammenhang weisen mehrere Autoren hin, z. B. Mitja Kamušič [253]. Die mikroökonomische Firmentheorie postuliert für genossenschaftlich organisierte Unternehmungen, an deren Investitionen die Genossen kein persönliches Eigentum erwerben, eine zu niedrige Investitionsrate im Vergleich mit einer Unternehmensform, die eine persönliche Eigentumsbeziehung herstellt. Eine empirische Untersuchung dieses Zusammenhanges in den Jahren von 1962 bis 1966 zeigte jedoch ein anderes Investitionsverhalten. Die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen investierte den Betrag von ca. 30 % des Nettoeinkommens, diejenigen Unternehmen, die jedoch ein überdurchschnittlich hohes Einkommen erzielt hatten,

investierten einen geringeren Prozentsatz, diejenigen mit geringerem Einkommen einen höheren, jeweils bezogen auf einen bestimmten Branchendurchschnitt [254]. J. Županov erklärt dies mit einer ungeschriebenen Regel, die den Betrag des persönlichen Einkommens festlegt und durch soziale Sanktionen durchgesetzt wird, auch ungeachtet überdurchschnittlicher Produktivität derjenigen, die sie verletzen [255]. Dagegen deuten die mitgeteilten Zahlen eher darauf hin, daß nicht das persönliche Einkommen, sondern der absolute Betrag der Investitionen (etwa pro Arbeiter) für eine bestimmte Branche von dieser "ungeschriebenen Regel" festgelegt werden und durch die "sozialen Sanktionen" durchgesetzt, die Peter Wiles, vorsichtig in eine Frage verkleidet, mit dem Bund der Kommunisten Jugoslawiens in Verbindung bringt [256]. Iwan Maksimović [257] weist auf diesen Zusammenhang wie folgt hin:

"Wir sollten auch betonen, daß die Autorität des Staates eine informelle Struktur widerspiegelt, die allenthalben einen großen Einfluß an verschiedenen Punkten der vertikalen Achse des Systems ausübt und auch sehr stark auf der Ebene der produktiven Organisationen wirksam wird; dies läßt sich durch die Tatsache illustrieren, daß selbst während der Periode der Reform (seit 1965) die durchschnittliche Wachstumsrate des Anteils vieler soziopolitischer Institutionen an Sozialprodukt und Volkseinkommen deutlich über dem Prozentsatz des Wachstums des Sozialproduktes und des Volkseinkommens selbst lagen".

Ein wesentlicher Anteil des informellen Einflusses der Staats- und parteiautorität auf die wirtschaftlichen Entscheidungen der selbstverwalteten Unternehmen geht jedoch auf die Struktur selbst zurück, in der diese Entscheidungen fallen. Diese Struktur wird weitgehend vorgegeben durch die Selbstverwaltungsabkommen, durch die die Beziehungen zwischen den Grundorganisationen und dem Gesamtunternehmen geregelt werden; dieser Gesellschaftsvertrag bedarf der Zustimmung der Aufsichtsbehörde, es werden Standardverträge verwandt. In diesen Gesellschaftsverträgen nun wird das Recht über die Einkommensverteilung den Kollektiven weitgehend wieder entzogen. An die Stelle der unmittelbaren Entscheidung treten Verhandlungen zwischen verschiedenen Vertragspartnern, auf der einen Seite den Vertretungsorganen der Betriebe, auf der anderen Seite die Gebietskörperschaften und Gewerkschaften [258], die die sich aus wirtschaftlichen Abläufen ergebende Einkommensverteilung politisch "anpassen".

Dieser insbesondere im Verlaufe der letzten Jahre zu beobachtenden Rücknahme der unternehmerischen Autonomie entspricht dieselbe Zentralisierung der Unternehmensentscheidungen an der Spitze der Unternehmen in den Händen des Managements, die in den westlichen mitbestimmten Unternehmen beobachtet werden kann und auf die oben im Zusammenhang mit der Diskussion der Bedeutung der "Kollegien" kurz eingegangen wurde. Eine industriesoziologische Untersuchung von Josip Obradovic [259)] macht dies sehr deutlich. Obradovic untersuchte die Frage, wer an den Versammlungen des Arbeiterrates aktiv partizipiert. Die aufwendige Untersuchung, die von 1966 bis 1969 dauerte, schloß 24 Unternehmen ein, die auf 4 jugoslawische Republiken und die wichtigsten Industriebereiche repräsentativ verteilt waren. Im Ergebnis zeigte sich eine ungewöhnlich starke Dominanz des Direktors und seines Spitzenmanagements in den Versammlungen der Arbeiterräte. Obwohl dies gesetzlich nicht zulässig ist, waren in 17 von 20 Unternehmen die Spitzenmanager Mitglieder des Arbeiterrates.Da bei den Versammlungen des Arbeiterrates aktive Öffentlichkeit herrscht, hat in der Regel auch das übrige Management Zutritt. Die nachstehend aufgeführte Tabelle gibt Aufschluß über die Interaktionsstruktur und die Entscheidungsmacht in den Arbeiterräten. Der Interaktionsanteil derjenigen Teilnehmer an den Arbeiterratsversammlungen, die nicht dem Management angehören, schwankt zwischen maximal 37 und minimal 11 %. Nur in 16 % aller Fälle können sich diese Mitglieder mit ihren Vorstellungen über Lohnfragen durchsetzen. Die Ergebnisse lauten im einzelnen:

- Vgl. Aufstellung Nr. 10 - S. 172/173 -

Aufschlußreich ist auch die Erhebung entsprechend der Mitgliedschaft im Bund der Kommunisten Jugoslawiens.

- Vgl. Aufstellung Nr. 11 - S. 174/175 -

In 81 % der Fälle, in denen Entscheidungen über Lohnstruktur und Arbeitsbewertung getroffen wurden, konnten sich also die Mitglieder der Kommunistischen Partei durchsetzen. Ihr Anteil

Aufstellung Nr. 10

Partizipation gegliedert nach der Position in der Hierarchie

Partizipations-dimension	Unternehmens-management Spitze	Mitte	Abteilungs-management höher	nachgeordnet	übrige
Anzahl der Partizipanten:					
Marketing	32	12	16	10	31
Organisation	27	14	15	11	33
Investition, Finanzierung, Verteilung	20	15	16	13	37
Löhne und Arbeitsbewertung	20	12	15	16	37
Anzahl der Inter-aktionen:					
Marketing	41	8	17	9	24
Organisation	37	10	17	8	29
Investition, Finanzierung, Verteilung	30	10	20	10	30
Löhne und Arbeitsbewertung	27	15	17	13	28
Dauer der Inter-aktion:					
Marketing	63	7	10	4	16
Organisation	52	15	14	4	15
Investition, Finanzierung, Verteilung	48	14	15	7	20
Löhne und Arbeitsbewertung	35	16	15	10	24
Anzahl der Berichte:					
Marketing	52	20	14	2	11
Organisation	52	13	15	6	15
Investition, Finanzierung, Verteilung	43	16	15	6	21
Löhne und Arbeitsbewertung	38	12	12	7	31

(noch Aufstellung Nr. 10 - Partizipation gegliedert nach der Position in der Hierarchie)

Partizipations-dimension	Unternehmens-management Spitze	Mitte	Abteilungs-management höher	nachgeordnet	übrige
Anzahl der Vorschläge:					
Marketing	39	12	22	4	23
Organisation	43	16	20	8	13
Investition, Finanzierung, Verteilung	29	13	25	7	27
Löhne und Arbeitsbewertung	23	13	28	12	24
Anzahl der angenommenen Vorschläge:					
Marketing	34	11	23	6	28
Organisation	33	10	27	7	23
Investition, Finanzierung, Verteilung	24	14	24	7	32
Löhne und Arbeitsbewertung	25	17	33	9	16
Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl:	0,6	1,5	1,1	5,0	91,8

Quelle: Obradovic (1975) S. 37

liegt niemals unter 60 %, im Maximum um 81 %, während nur 13 % der Beschäftigten Mitglieder der Kommunistischen Partei sind. Obwohl Mitglieder der Kommunistischen Partei ein wenig seltener über die wichtigen Fragen von Investition, Finanzierung und Verteilung referieren, setzen sie sich gleichwohl mit 74 % aller angenommenen Vorschläge durch, während nur 72 % von ihnen stammen[260]. Ist die aktuelle Partizipation der Arbeiter in den selbstverwalteten Unternehmen erstaunlich gering, so entspricht dies doch

Aufstellung Nr. 11

Partizipation in den Versammlungen des Arbeiterrates, gegliedert nach Mitgliedschaften im Bund der Kommunisten Jugoslawiens

Partizipations-dimensionen	Mitglied	Nichtmitglied
Anzahl der Partizipanten:		
Marketing	68	32
Organisation	69	31
Investition, Finanzierung, Verteilung	66	34
Löhne und Arbeitsbewertung	39	31
Anzahl der Interaktionen:		
Marketing	73	27
Organisation	78	22
Investition, Finanzierung, Verteilung	74	26
Löhne und Arbeitsbewertung	76	24
Dauer der Interaktion:		
Marketing	72	28
Organisation	77	23
Investition, Finanzierung, Verteilung	68	32
Löhne und Arbeitsbewertung	74	26
Anzahl der Berichte:		
Marketing	68	32
Organisation	73	27
Investition, Finanzierung, Verteilung	64	36
Löhne und Arbeitsbewertung	62	38
Anzahl der Vorschläge:		
Marketing	73	27
Organisation	76	24
Investition, Finanzierung, Verteilung	72	28
Löhne und Arbeitsbewertung	80	20

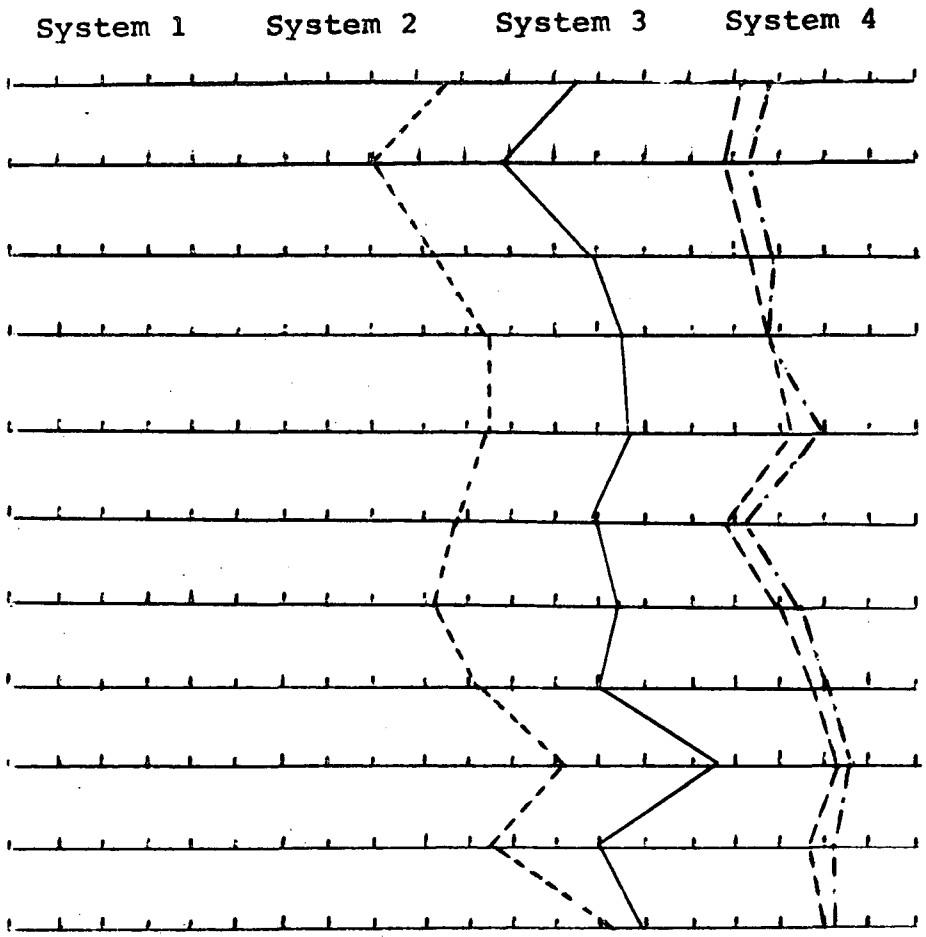
(noch Aufstellung Nr. 11 . Partizipation in den Versammlungen des Arbeiterrates, gegliedert nach Mitgliedschaften im Bund der Kommunisten)

Partizipations-dimensionen	Mitglied	Nichtmitglied
Anzahl der angenommenen Vorschläge:		
Marketing	70	30
Organisation	77	23
Investition, Finanzierung, Verteilung	74	17
Löhne und Arbeitsbewertung	81	19
Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl:	13	87

Quelle: Obradovic (1975) S. 39.

keineswegs ihren Vorstellungen von dem, was sein sollte. Dies ergibt sich aus einer Untersuchung, die Stane Mozina 1973 vorlegte [261]. Er untersuchte Differenzen zwischen wirtschaftlich erfolgreichen und weniger erfolgreichen Unternehmungen und unterschied vier Unternehmensorganisationstypen entsprechend dem Partizipationsgrad, wobei Typus 1 sich durch einen extrem geringen Partizipationsgrad (streng autokratisch-hierarchischen Führungsstil) auszeichnete, der 2. als benevolent-autoritär beschrieben wird, der 3. als konsultativ, der 4. als partizipativ. Erwartungsgemäß waren die Unternehmen, in denen die Beteiligten von einem geringen Partizipationsgrad berichteten, auch signifikant weniger erfolgreich. Aber auch die wirtschaftlich erfolgreicheren wurden nicht als partizipativ eingeschätzt, sondern eher als konsultativ. Die Ergebnisse sind in der nachstehenden Aufstellung zusammengefaßt.

- Vgl. Abbildung Nr. 10 - S. 176 -



Legende: ———— Einschätzung des status quo in den effizienteren Unternehmen
---------- Einschätzung des status quo in den ineffizienteren Unternehmen
-.-.-.-.-. angestrebter Zustand in den effizienteren Unternehmen
— — — — angestrebter Zustand in den ineffizienteren Unternehmen

Abbildung 10: Tatsächlicher und angestrebter Partizipationsgrad in effizienteren und ineffizienteren Unternehmen

Auffällig ist, daß alle Befragten ungefähr den gleichen Partizipationsgrad bevorzugen. Bei den Befragten handelte es sich um Mitglieder der Arbeiterräte in den Spitzenmanagements. So erklärt sich auch die relativ gute Einschätzung der eigenen Mitentscheidungsmöglichkeiten.

3.4.3. Industrielle Demokratie in Entwicklungsländern

Der Überblick über Formen industrieller Demokratie wäre unvollständig ohne einen Hinweis auf solche Formen, die in Entwicklungsländern praktiziert werden. Hier hat sich in der Tat eine reiche Vielfalt entwickelt, weshalb wiederum nur auf zwei Beispiele hingewiesen werden soll, von denen das eine, das chinesische Unternehmen, wegen seiner Einzigartigkeit ausgewählt wird und deshalb, weil es wenig bekannt ist, das andere eher repräsentativ zu sein scheint für mögliche Ansätze, die man ähnlich in westlich orientierten Entwicklungsländern allenthalben wiederfinden kann.

Struktur und Management chinesischer Unternehmen.

Über Struktur und Management chinesischer Unternehmen war bis vor kurzem wenig bekannt. Die Literatur ist außerordentlich begrenzt und teilweise an apokrypher Stelle erschienen, wie auch der Artikel von Oiva Laaksonen von 1975 [263]. Die Arbeit Laaksonens beruht einerseits auf der Auswertung der spärlich erschienen Literatur, im wesentlichen jedoch auf Daten, die der Autor 1973 in der Gegend von Peking, Schanghai, Hongschao und Kanton gesammelt hat.

Stärker noch als die jugoslawischen Unternehmen sind die Wirtschaftsunternehmen in China von der Vorstellung entfernt, die man sich im Westen, geprägt von dem Bild der Privatwirtschaft, von Wirtschaftsunternehmen macht. Wirtschaftsunternehmen sind dort politische Organisationen ebenso wie Gebietskörperschaften, die Armee, die Partei, Gewerkschaften etc. So unterliegen sie auch dem totalen Führungsanspruch der Partei, wie es in der Verfassung der Partei festgelegt ist [264]. Sie sind in die Parteihierarchie integriert. Dies sei am Beispiel einer Uhrenfabrik in Schanghai illustriert, die 1973 3600 Beschäftigte hatte; sie produzierte täglich 8500 Uhren.

Abbildung 11:

Industrielle Organisationsstruktur

Politische Ebene	Wirtschaftliche Ebene
Staat	Minister für Leichtindustrie
Kommune	Büro für Leichtindustrie der Stadt Schanghai Uhrenfabrik von Schanghai
Unternehmen	Oberstes Parteikomitee der Armbanduhrenfabrik von Schanghai
Betrieb	Unterkomitee der Partei (in jedem von 9 Betrieben)
Arbeitsgruppe	Parteigruppe (üblicherweise mehrere in jedem Betrieb)

Außerdem sind Partei- und Revolutionskomitee sowohl im Ministerium als auch im kommunalen Uhrenamt gebildet.

Ungefähr 11 bis 13 % der Beschäftigten sind nach Laaksonens Erhebungen Parteimitglieder. Diese wählen die Parteiko mitees auf ihrer Ebene, die aber von der nächsthöheren Ebene bestätigt werden müssen. In solchen Industrien, die für strategisch oder politisch besonders wichtig gehalten werden, gibt es jedoch auch geborene Mitglieder, die von höheren Parteigliederungen entsandt werden. Die Produktion selbst vollzieht sich nach einem Plan, den die Provinzialregierung entwirft, an die Distriktregierungen zur Begutachtung weitergibt, dann der nationalen Plankommission unterbreitet. Zu diesem Zeitpunkt sind die produktiven Einheiten selbst nur dadurch beteiligt gewesen, daß sie Auskunft geben mußten über die Erfüllung des gerade gültigen Plans. Sie erhalten nun einen außerordentlich detaillierten Plan für das nächste Jahr, den sie zu begutachten haben. Auf dieser Ebene wird der Plan zunächst vom Revolutionskomitee unter dem Gesichtspunkt der Erfüllbarkeit und seiner betrieblichen Rationalität diskutiert. Diese Kriterien umfassen:

1. Möglichkeiten der Veränderung, der Technologie und der Innovation,
2. Das Problem der Bürokratisierung,
3. Partizipationsmöglichkeiten im Interesse der Produktivität.

Die Bildung der Revolutionsko mitees geschah in der Kulturrevolution, durch die das leninistische Führerprinzip in der Wirtschaft (Einmannleitung) überwunden wurde. Diese Ko mitees bildeten sich zunächst revolutionär spontan, wurden später legalisiert. In den Ko mitees findet eine Verknüpfung von Partei, Militär, ökonomischem und administrativem Sachverstand und Arbeiterpartizipation statt. Die Ko mitees sind für das Management der Unternehmen verantwortlich und werden auf allen Leitungsebenen gebildet.

Im Gegensatz zur jugoslawischen selbstverwalteten Unternehmung, in der der Parteieinfluß informell und wenig sichtbar, gleichwohl durchschlagend zur Geltung kommt unter Verwischung der Verantwortlichkeiten, die dieses System kennzeichnet, sind in der chinesischen Struktur Laaksonen zufolge die Verantwortungen klar abgegrenzt. In der Unternehmensleitung steht das Revolutionsko mitee über beiden, der Unternehmensverwaltung (dem mittleren Management) und der eigentlichen Arbeiterschaft. Es gliedert sich nach unten durch immer weitere Revolutionsko mitees, deren Vorsitzender üblicherweise für die politische Komponente, der Stellvertreter für die wirtschaftlich-technische Seite der Aktivitäten des Unternehmens verantwortlich ist. Denn die Unternehmen als gesellschaftliche Organisationen sind gleichzeitig beides: Wirtschaftliche wie politische Einheiten. Dies geht etwa aus dem Organisationsplan der schon erwähnten Armbanduhrenfabrik hervor. Dieses Unternehmen hat 12 Abteilungen, davon sind 6 die eigentlich wirtschaftlichen, 6 politische Abteilungen. Es handelt sich im einzelnen um

1. Planungsabteilung (7 Mitglieder), hierzu gehört auch das Lohnbüro.
2. Sozialabteilung (7 Mitglieder), die die Planung aller sozialen Aktivitäten betreibt.
3. Organisationsabteilung (6 Mitglieder), verantwortlich für die Überwachung des Parteiwesens und persönlicher Angelegenheiten.
4. Abteilung für politische Propaganda (6 Mitglieder).

5. Abteilung für Militärwesen (7 Mitglieder), verantwortlich für die militärische Ausbildung der Unternehmensangehörigen.
6. Büro des Revolutionskomitees (7 Mitglieder).
7. Abteilung für Finanzierung (7 Mitglieder).
8. Abteilung für Marketing (6 Mitglieder).
9. Technische Abteilung (9 Mitglieder), verantwortlich insbesondere für technische Innovation.
10. Abteilung für Qualitätskontrolle (7 Mitglieder).
11. Werkstätten (8 Mitglieder).
12. Abteilung für Maschinen und Ausrüstung (8 Mitglieder).

Das Revolutionskomitee eines Unternehmens besteht je nach Größe aus 20 bis 50 Mitgliedern. Nicht alle sind Parteimitglieder, aber die führenden Positionen sind mit Parteimitgliedern besetzt.Häufig ist der Vorsitzende oder sein Stellvertreter Parteisekretär auf derselben Ebene. Die Revolutionskomitees sollen drittelparitätisch je nach den Altersgruppen (jüngere, ältere und Angehörige des Unternehmens mittleren Alters) gebildet werden.

Da die Löhne im wesentlichen zentral festgelegt werden, kommt den umfassenden sozialen Leistungen und Aktivitäten des Unternehmens die entscheidende Bedeutung zu. Diese Unternehmen integrieren ihre Mitglieder vollkommen, sowohl sozial als auch kulturell, und tragen damit der Tatsache Rechnung, daß der Lebensschwerpunkt der Unternehmensangehörigen im Unternehmen liegt. Das gesamte Residuum wird also in Form öffentlicher Güter verteilt, woraus sich für die Analyse des Entscheidungsprozesses wesentliche Konsequenzen ergeben. Für die Investitionsproblematik, wie sie etwa für die jugoslawischen Unternehmen diskutiert wurde, stellt sich hier gar nicht die Alternative, entweder gesellschaftlich zu investieren oder individuell zu konsumieren, vielmehr handelt es sich um die Alternative zwischen gesellschaftlichem Konsum und gesellschaftlicher Investition, beides allerdings in den Grenzen der Planerfüllung, die vermutlich keine unbegrenzten Spielräume läßt. Die wirtschaftlichen Entscheidungen werden in dem Sinne politisch gefällt, als sie, auch bei ihrer Durchsetzung nach unten wie nach oben, ideologisch begründet werden müssen. Dadurch spielt die eigentlich wirtschaftliche Komponente eine, aber nicht die einzige Rolle. Es scheint, als könne

das chinesische Beispiel als eine Form der Gebrauchswertproduktion mit vergesellschafteten Produktionsmitteln und direkter (statt durch den Markt vermittelter) Bewertung angesehen werden, wie es Bettelheim (siehe oben 4.2) vorschwebte. Bettelheim allerdings nimmt keinen Rekurs auf diese Form [265].

Empresas de Trabajadores.

Die chilenischen Vorstellungen und Ansätze zur Mitbestimmung und Partizipation der Arbeiter, wie sie Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre (insbesondere unter dem Eindruck der Allende-Regierung) formuliert und ansatzweise erprobt wurden, werden hier erwähnt, weil sie den Kontrast zwischen sozialistischen und sozialreformerischen Vorstellungen an diesem Punkt sehr deutlich machen. Partizipation der Arbeiter ist in diesem Sinne kein sozialistisches Konzept, es ist ein sozialreformerischer Ansatz, der immer wieder insbesondere orthodoxsozialistische Kritik erfährt. Für die chilenischen Auseinandersetzungen ist diese Kritik unmittelbar nach der Amtsübernahme durch Allende 1971 in einem damals stark beachteten Artikel von Franz Hinkelammert und Hugo Villela [266] formuliert worden. Sie lehnten die Basispartizipation (zumindest für die Übergangsgesellschaft) entschieden ab, verlangten politische Partizipation, in den Unternehmen aber Planerfüllung mit allenfalls rudimentärer Arbeiterposition, keineswegs aber materielle Beteiligung, um nicht einem befürchteten "Arbeiterkapitalismus" Vorschub zu leisten. Dieser Vorwurf richtete sich gegen das von den Christdemokraten formulierte Konzept der Arbeiterunternehmen, dem zufolge sich die gesamte betriebliche Leitungsmacht auf die Legitimation durch die Beschäftigten des Unternehmens stützen sollte [267].

Von der Volksfrontregierung wurde Partizipation zwar uneinheitlich eingeschätzt (wie jedes programmatische Thema) - die stärkere Fraktion, insbesondere repräsentiert von der kommunistischen Partei, befürchtete bei zunehmender partizipativer Autonomie Effizienzeinbußen und damit Rückschläge für die "Produktionsschlacht", während andere Fraktionen immerhin mit dem Rätegedanken liebäugelten, der Präsident nahm eine Mittelposition ein, lehnte das jugoslawische System der Arbeiterselbstverwaltung aber strikt ab [268] -, Ergebnis waren gleichwohl die sogenannten Grundnormen (normas basicas). Hierbei handelt es sich

um ein Programm, das von der Zentralgewerkschaft ausgearbeitet wurde, in der auch die Christdemokraten - regional unterschiedlich - teilweise maßgeblich vertreten waren. Das Konzept blieb sehr unbestimmt, sah eine Personalversammlung des Unternehmens als höchstes Organ, Personalversammlungen der einzelnen Betriebe, Produktionskomitees, Koordinationskomitees und einen Verwaltungsrat vor, der jeweils in Wahlen durch die Basis beschickt werden sollte; je nach den Eigentumsverhältnissen wären auch die (privaten) Eigner zu beteiligen gewesen. Ein vom nationalen Industrieverband vorgeschlagenes Konzept sah entsprechend auch eine Viertelparität nach Arbeit, Kapital, Management und Staatseinfluß vor. In den verstaatlichten Unternehmen, die die Grundnormen erprobten, war im Verwaltungsrat, bei dem die Entscheidungsmacht lag, der Staat mehrheitlich vertreten, im übrigen ergab sich eine Prädominanz des Managements. Die Produktionsko mitees dagegen befanden sich auf dem Wege der Entwicklung zu betriebsgewerkschaftlichen Organisationen. Das von den Christdemokraten unter dem Titel "Empresas de Trabajadores" vorgelegte Konzept sah vor, daß von der Personalversammlung sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrates gewählt werden sollten, die allesamt Angehörige des betreffenden Betriebes sein sollten. Der Unternehmensgewinn sollte nach Abzug von Zinszahlungen, Steuern und Rückstellungen voll an die Beschäftigen ausgeschüttet werden, nur falls es zu erheblichen Einkommensunterschieden zwischen den Arbeitern verschiedener Unternehmen käme, sollte der Staat diese mit Hilfe von Preisbindungen und über die Steuer- und Kreditpolitik ausgleichen. Die Vermögens- und Aktienwerte der Unternehmen sollten einem Nationalfond der Arbeiterunternehmen übertragen werden, der diese in Form von Sparscheinen und Neuemissionen auf dem Kapitalmarkt anzubieten gehabt hätte. Diese wären zu einem festen Zins verzinst worden. Der Fond sollte Kapital für Investitionen und Neugründungen von Arbeiterunternehmen zur Verfügung stellen, Beratungs- und Ausbildungsorgane koordinieren und seine Anlagepolitik mit den nationalen Planungsbehörden abstimmen. Dieses Konzept hätte der zuvor von der christdemokratischen Regierung verfolgten Wirtschaftspolitik entsprochen, bei Beibehaltung der Marktwirtschaft durch materielle Beteiligung einerseits, durch eine expansive Investitionspolitik andererseits eines halbstaatlichen Organs, das einerseits Konzern öffentlicher Unternehmen, andererseits

nationale

Entwicklungsbehörde ist (CORFO), die Entwicklung des an chronischem Investitionsmangel leidenden Landes voranzutreiben. Dieses Konzept wurde von der marxistischen Linken, da es an den Prinzipien der Marktwirtschaft und der Gewinnerzielung festhielt, als kapitalistisch kritisiert und abgelehnt.

Es handelt sich meines Erachtens bei diesem Konzept um den Modellfall der Entwicklungspolitik eines unterentwickelten Landes mit Hilfe eines Programms, in dem die Ziele des materiellen Fortschritts mit der Absicherung demokratischer (und der gleichzeitigen Überwindung oligarchischer) Strukturen verknüpft werden.

3.5. Formen direkter Partizipation

Im vorangegangenen Abschnitt waren Formen indirekter Partizipation dargestellt worden. Hier handelt es sich um Partizipationsformen, die auf die Kontrolle der Leitung hierarchisch organisierter Unternehmen hin konzipiert sind, während das Ausmaß der Partizipation im unmittelbaren Arbeitsbereich gering bleibt. Für das deutsche Mitbestimmungssystem bedeutet dies die relative Vernachlässigung der Betriebsräte zugunsten der Mitbestimmungsorgane bei und in der Unternehmensleitung (Aufsichtsrat, Arbeitsdirektor); an dieser leitungsbezogenen Mitbestimmung hat die Gewerkschaft erheblichen Anteil. Gleichwohl gibt es auch Bestrebungen in Deutschland, das Betriebsrätesystem auszubauen in Richtung auf einen größeren Partizipationsbereich an der Basis (vgl. unten 3.5.3.).

Der geringe Partizipationsraum der Arbeiter an der Basis ist auch kennzeichnend für das jugoslawische System, die kleinsten Einheiten (Rechnungseinheiten) sind praktisch macht- und bedeutungslos. Das chinesische System dagegen eröffnet, wie es scheint, hier weitere Spielräume, da es wie kein anderes Innovation im Unternehmen zu den vorrangigen Unternehmenszielen zählt, was für eine Planwirtschaft immerhin erstaunlich ist. Die dauernde Kritik am Plan unter dem Gesichtspunkt, ob er möglicherweise der Bürokratisierung Vorschub leiste und infolge dessen zu modifizieren sei, ist aber nicht nur erstaunlich, sondern auch folgerichtig und eine realistische Einschätzung der Schwächen von Plansystemen.

Direkte Formen der Partizipation sind der Praxis weit weniger verbreitet als indirekte. Gleichwohl gibt es natürlich eine Fülle von Beispielen, von denen hier wiederum nur wenige in aller Kürze berücksichtigt werden können. Die Auswahl und die Betonung der einzelnen Beispiele richtet sich nach einer subjektiven Einschätzung ihrer Bedeutung für die Fortentwicklung der (direkten) Mitbestimmung im deutschen Mitbestimmungssystem. Um den Zusammenhang mit den Erörterungen zu Beginn des 3. Kapitels herzustellen, sei noch einmal auf die Ergebnisse der vom amerikanischen Gesundheits- und Wohlfahrtsministerium in Auftrag gegebenen Studie ausgegangen.

3.5.1. Ergebnisse und Empfehlungen der Studie "Work in America"

Kurz zusammengefaßt lautete, wie bereits oben (3.2.) angedeutet, die Empfehlung der vom amerikanischen Gesundheits- und Wohlfahrtsminister Richardson eingesetzten Arbeitsgruppe, daß die hohen persönlichen und sozialen Kosten unbefriedigender Arbeit durch eine Reform der Arbeitsstrukturen vermieden werden sollten. Der wesentliche Punkt dabei ist nun der, daß durch eine derartige Strukturreform nicht nur solche Kosten reduziert werden können, die die einzelne Produktionseinheit externalisiert - dies sind die erwähnten persönlichen und sozialen Kosten der Entfremdung; hier ist darauf hinzuweisen, daß es sich nicht um irgendwelche mit soziologischen Methoden erkannten Mißstände, sondern um externe Kosten im ökonomischen Sinne des Kostenbegriffes handelt; sondern daß die Strukturveränderung auch im Interesse der einzelnen Produktionseinheiten, d. h. aber nicht notwendig im Interesse der Entscheidungsträger in diesen, möglich ist, weil durch Produktivitätssteigerungen Effizienzgewinn und damit die Reduktionen auch interner Kosten möglich sind.

Als die wesentlichen Determinanten der Arbeits(un)zufriedenheit waren erkannt worden:

1. Beschäftigung und Status (insbesondere Prestige, Kontrolle der unmittelbaren Arbeitsumgebung, Zusammenhalt und Struktur der Arbeitsgruppe und individuelle Befriedigung durch Leistung)
2. Arbeitsinhalt mit den positiven Komponenten der Vielfalt und Autonomie (negativ: Zersplitterung, repetitive Gleichförmigkeit von Tätigkeiten, über die der Arbeiter selbst keine Kontrolle

hat); der Inhalt der Arbeit selbst ist in der Regel für den einzelnen wichtiger als die materiellen Entgelte und mögliche Beförderungen.

3. Individualisierte (nichtschematische) Überwachung und Delegation von Entscheidungsrechten.
4. Gruppeninteraktionen. Die Bedeutung intakter Gruppenstrukturen für die individuelle Arbeitszufriedenheit und die Produktivität der Gruppe war oben (3.3.) anhand der IBM-Untersuchungen erörtert worden.

Weitere Faktoren sind

5. Löhne,
6. Aufstiegschancen,
7. Arbeitsbedingungen und
8. die Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die Ergebnisse und Empfehlungen stützen sich auf eine umfangreiche industriesoziologische Kleingruppenforschung, aus der die Arbeitsgruppe Richardson mehr als 30 Beispiele ausgewertet hat.

Den Vorstellungen der Arbeitgruppe Richardson zufolge soll die Reform der Arbeitsstrukturen autonomen Arbeits(klein)gruppen (Mit-) Entscheidungsrechte für die folgenden Bereiche einräumen:

1. Produktionsmethoden,
2. interne Zuweisung der Tätigkeiten,
3. Einstellung neuer Arbeitskräfte,
4. interne Führung und Repräsentation,
5. Hinzunahme weiterer Tätigkeitsbereiche,
6. Arbeitszeit.

Zentraldienste sollen die (firmeninterne) Produktion öffentlicher Güter bewältigen, die (häufig unproduktiven) Kontrollfunktionen insbesondere des mittleren Managements fallen fort oder werden durch Koordinations- und Beratungsfunktionen ersetzt.

Partizipation durch Dezentralisation und Autonomie kleiner Gruppen ist, dem Vorschlag der Arbeitsgruppe zufolge, zu ergänzen durch Formen der Gewinnbeteiligung. Damit auch dieser reformatorische Schritt zu internen wie externen Produktivitätsgewinnen führt, muß er den folgenden 5 Bedingungen genügen:

1. Die Gewinnanteile müssen auf einen fixierten garantierten Lohngrundbetrag aufbauen.
2. Die Höhe der Gewinnanteile ist eine Funktion der Produktivität der Referenzgruppe, nicht der Gesamtunternehmung.
3. Die Gewinnanteile müssen auf Produktivitätsveränderungen der Referenz(klein)gruppe merklich reagieren.
4. Es darf keine erheblichen zeitlichen Verzögerungen bei der Auszahlung geben.
5. Das Gewinnbeteiligungssystem muß auf vertraglichen Abmachungen beruhen, die die autonomen Kleingruppen mit der Firmenleitung abschließen, nicht auf paternalistischen Verordnungen. [269)]

An diesen 13 Kriterien soll sich die Beurteilung der im folgenden dargestellten Pläne und Ansätze orientieren.

Die Partizipationsdimensionen, über die autonome Arbeitsgruppen verfügen (können), unterliegen einer Eigengesetzlichkeit, d. h., sie lassen sich nicht beliebig zusammenfügen. Dies ergab die Analyse der Partizipationsbereiche einer Reihe von Arbeitsgruppen, die Jon Gulowsen teilweise aufgrund eigener Beobachtungen, teilweise durch Sekundärauswertung der Beobachtungen von P. G. Herbst im englischen Kohlenbergbau [270)] 1971 vorgelegt hat. Die 8 untersuchten Arbeitsgruppen lassen sich, wenn man sie unter dem Gesichtspunkt der Partizipationsdimensionen analysiert, so anordnen, daß sich eine Guttmann-Skala ergibt. Eine Guttmann-Skala ist eine Anordnung, in der das Auftreten eines bestimmten Gliedes notwendige Bedingung für das Auftreten eines bestimmten vorangehenden Gliedes ist, nicht aber das Auftreten eines bestimmten Gliedes hinreichende Bedingung für ein nachfolgendes anderes. Gulowsens Ergebnis läßt sich in der nachstehenden Aufstellung darstellen. (Die Aufstellung wurde entnommen: Charles Lattmann, Das normative Modell der selbstgesteuerten Arbeitsgruppe, ein Beitrag zur Verwirklichung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Bern 1972, S. 49).

Aufstellung Nr. 12

Ordnung der Partizipationsdimensionen

	Autonome Gruppen							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Partizipationsdimensionen								
Wahl des Produktes	-	-	-	-	-	-	-	-
Quantitative Zielsetzungen	+	+	+	-	-	-	-	-
Äußere Führung	+	+	+	-	-	-	-	-
Zusatztätigkeiten	+	+	+	+	+	-	-	-
Zeitpunkt der Aufgabenausführung	+	+	+	+	+	-	-	-
Transformationsprozeß	+	+	+	+	+	O	-	-
Innere Aufgabenverteilung	+	+	+	+	+	+	+	-
Neueinstellung von Mitarbeitern	+	+	+	+	+	+	+	-
Innere Führung	+	+	+	+	+	+	+	-
Einfluß des einzelnen Gruppenmitgliedes auf den Prozeß der Vollzugsausführung	+	+	+	+	+	+	+	+

Legende: + Partizipationsdimension existiert
- Partizipationsdimension existiert nicht
O Partizipationsdimension ist irrelevant

(Eine Partizipationsdimension ist irrelevant, wenn die betreffende Entscheidung dem Unternehmen von außen vorgegeben ist)

3.5.2. Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen: Vorschlag und Kritik

Seit 1968 liegt ein Gesetzentwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vor, der autonome Arbeitsgruppen als eigenständige Institution der Mitbestimmung begründen soll [271)]. Dieser von dem späteren Bundesminister Hans Matthöfer veröffentlichte Entwurf dokumentiert jedoch keine - oder allenfalls eine sehr halbherzige - Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes. In den einschlägigen Publikationsorganen, insbesondere in der Zeitschrift "Das Mitbestimmungsgespräch" finden sich dagegen eine Reihe von

kritischen Stellungnahmen [272], gelegentlich Lippenbekenntnisse [273]. Häufig wird die Frage der Mitbestimmung am Arbeitsplatz als Ablenkungsmannöver der Arbeitgeberseite kritisiert, besonders schrill von ganz links (siehe dazu unten in diesem Abschnitt). Keine der im Bundestag vertretenen Parteien hat den Matthöferschen oder einen ähnlichen Gesetzentwurf im Parlament eingebracht; damit wird möglicherweise die "linke" Kritik praktisch widerlegt.

Der Matthöfersche Entwurf sieht die Bildung von Arbeitsgruppen in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten vor:

§ 56 a (Arbeitsgruppensprecher).

(1) In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bilden Arbeitnehmer, die im Rahmen der Aufgaben des Betriebes oder einer Betriebsabteilung gemeinsam selbstständige Teilfunktionen erfüllen, Arbeitsgruppen. Diese wählen mit Mehrheit Arbeitsgruppensprecher, die die Aufgabe haben, in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die Interessen der Arbeitsgruppe gegenüber dem unmittelbaren Vorgesetzten zu vertreten.

(2) Arbeitsgruppensprecher sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben, mindestens jedoch 1 Stunde die Woche, von der Arbeit, unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes, freizustellen.

(3) Für die Regelung von Angelegenheiten, die den einzelnen Arbeitsplatz betreffen, kann der Betriebsrat unter dem Vorbehalt einer jederzeitigen Rücknahme Arbeitsgruppensprechern die Ausübung seiner Rechte aus § 56 I f, g (in der Fassung der Änderungsvorschläge des DGB) übertragen, wenn und soweit er sie nicht selbst ausüben kann.

§ 56 b (Arbeitsgruppenbesprechungen).

(1) Arbeitsgruppenbesprechungen dienen der Mitwirkung der Arbeitnehmer an allen ihren Arbeitsplatz betreffenden Fragen, insbesondere bei
Einführung neuer Produktionsverfahren,
Einrichtung neuer Arbeitsplätze,
Wechsel des Arbeitsplatzes, der Änderung von Arbeitsplätzen und des Arbeitsablaufes, der Arbeitsteilung und der Arbeitszerlegung, der Materialauslieferung, der Verdienstrechnung, soweit diese Fragen den Bereich der Arbeitsgruppe betreffen. [274]

Die Arbeitsgruppen sind als eigenständige Mitbestimmungsinstitution gedacht. "Arbeitnehmer, Arbeitsgruppen und Betriebsrat sollen bei betrieblichen Planungen und Entscheidungen zusammenarbeiten" (§ 49 des Gesetzentwurfes). "Arbeitgeber und Betriebsrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu behindern. Selbstständigkeit und Eigeninitiative einzelner Arbeitnehmer und einzelner

Arbeitsgruppen sind zu fördern. Sie dürfen nicht ohne zwingenden Grund eingeschränkt werden " (§ 51.2 Matthöfer GE). Der Entwurf rechnet also mit einer Konkurrenz der Vertretungsinstitutionen, insbesondere auch damit, daß im Zuge der oben (3.4.1) beschriebenen Zentralisierungstendenz auch in den Mitbestimmungsorganen es zu einem Konflikt mit dem Betriebsrat, dem Gesamt- oder dem Konzernbetriebsrat kommen wird bei dem Versuch dieser zentraleren Organe, Partizipationsbereiche an sich zu ziehen.

Verglichen mit den Ergebnissen der empirischen Experimente mit autonomen Arbeitsgruppen gesteht der Matthöfer-Gesetzentwurf einen verhältnismäßig kleinen Partizipationsraum zu. Weder die externe noch die interne Hierarchie, die Arbeitszeitregelungen, die Zusatztätigkeiten noch auch nur die Neueinstellung von Mitarbeitern gehören zu den zugestandenen Partizipationsdimensionen. Im Vergleich zur bestehenden gesetzlichen Regelung dagegen handelt es sich um einen wichtigen (ersten) Ansatz, die Arbeitsgruppe als unmittelbare Struktur, in der der einzelne Arbeitnehmer steht, als Organ mit Mitbestimmungsrechten anzuerkennen.

Kritik wurde, wie erwähnt, an dem Konzept der (autonomen) Arbeitsgruppe von nicht-marxistischen Wirtschaftswissenschaftlern nicht geübt. Da diese Institution insbesondere, wenn weitgehende Autonomierechte gewährt werden, sowohl gesellschaftliche als auch betriebliche Produktionskosten senkt und im übrigen insbesondere die Arbeitnehmer besser stellt, muß sie als aussichtsreiche und wirtschaftlich vernünftige Fortentwicklungsmöglichkeit der Unternehmensinternen Mitbestimmung angesehen werden [275]. Marxistische Kritik dagegen argumentiert einerseits gemäß dem Augenschein des Diskussionsverlaufes und der (nach anderen Kriterien gewonnenen) Einschätzung seiner Teilnehmer (1) oder (nur wenig anspruchsvoller) anhand einer Analyse des spätkapitalistischen Produktionsprozesses (2).

(1) "Die Widersprüchlichkeit dieser (Matthöfers - J. B.) Vorschläge ist am deutlichsten an den positiven Stellungnahmen der Unternehmer zu erkennen (...). Auch Ernst Benda, einer der entschiedensten Anwälte des staatsmonopolistischen Kapitalismus, hat auf die wachsende Bedeutung des einzelnen Arbeiters im Produktionsprozeß hingewiesen" [276].

Ferner habe die Unternehmerpresse (Industriekurier vom 15.8.1968) Matthöfers Konzept begrüßt und die Arbeitgeberverbände schlügen ähnliches vor (vgl. Der Arbeitgeber vom 20.10.1968, S. 558 f.).

"Die relative Selbstverwaltung des Produktionsablaufes durch die Arbeiter führt nicht nur zu einer Selbstdisziplinierung und zu einer unerhöhten Steigerung der Produktivität, sondern auch zu einer Senkung der Aufsichts- und Verwaltungskosten. Beides aber dient dem Profit des Unternehmers". [277]

Insgesamt sei eine Schwächung der Gewerkschaften und damit eine Unterdrückung der Arbeiterschaft zu befürchten [278].

Das Konzept der paretianischen Verbesserung ist Autoren, die nur in klassenkämpferischen Nullsummenspielen denken, fremd.

(2) "Nun ist die Rezeption des Kontrollgedankens durch die "wissenschaftliche Betriebsführung" freilich nicht der Phantasie von Industriesoziologen geschuldet; sie geht vielmehr auf technologische und wirtschaftliche Veränderungen im Produktionsbereich selbst zurück, die durch das Eindringen von teil- oder vollautomatisierten Produktionsverfahren vermittelt sind. Neuere industriesoziologische Untersuchungen, die mit dem Begriffspaar Entfremdung - Kontrolle operieren, rekurrieren daher in der Regel auf die Situation der Arbeiter in den höchstentwickelten Industriezweigen, vor allem in der chemischen Industrie. Im Kernbereich der automatisierten Produktion ist die Segmentierung und Parzellisierung der Arbeit, die von der Fließbandtechnologie auferlegt wurde, ziemlich aufgehoben. Das Eingreifen des Arbeiters findet weniger im Produktionsvorgang selbst als vielmehr im Vorbereitungs- und Endstadium des kontinuierlichen und sich zum Teil schon selbsttätig regulierenden Produktionsprozesses statt. Arbeit verlagert sich mehr und mehr auf Forschung, Organisation, Kontrolle und Wartung von Systemen. Der hochqualifizierte Arbeiter muß in der Lage sein, zu jeder Zeit, an jeder beliebigen Stelle als ein Teil eines Arbeitskollektivs Störungen des Apparates zu kontrollieren". [279]

Die Wiedergabe der industriesoziologischen Forschungen (vgl. oben 3.2 und 3.3) ist unrichtig. Die aus dieser Forschung abgeleiteten Restrukturierungsvorschläge setzen gerade dort an, wo Entfremdung am größten ist. Dies sind aber Bereiche der Monotonisierung und extremen Parzellisierung. Der allgemeine Technologiestand ist zweitens noch keineswegs so weit, daß dadurch das Berufsbild des hochqualifizierten, an jeder Stelle einsetzbaren Arbeiters geprägt wäre [280]. Drittens waren weder die zitierten industriesoziologischen Forschungen noch sind die auf die Einführung autonomer Arbeitsgruppen zielenden Vorschläge lediglich auf den Bereich der Industrie, noch weniger lediglich auf den Bereich der Chemieindustrie beschränkt.

Die Richardson-Studie "Work in America" hob mindestens gleichgewichtig (unter Auswertung entsprechender Studien) auf den ebenfalls durch zunehmende Parzellisierung und Monotonisierung der Arbeit gekennzeichneten Bereich der öffentlichen und privaten Verwaltung ab.

"Die Integration des Arbeiters auf der Ebene des Arbeitsplatzes und des Betriebes, die dieser industriesoziologische Begriff der Kontrolle umschreibt, folgt nicht zwingend aus dem Stand der technischen Entwicklung und des Managerbewußtseins; sie folgt vielmehr zwingend aus dem Stand der organischen Zusammensetzung des Kapitals im Spätkapitalismus, der seinerseits Veränderungen der technologischen und sozialen Organisation des industriellen Großbetriebes erfordert" [281].

Unter der organischen Zusammensetzung des Kapitals wird in der marxistischen Wirtschaftstheorie folgendes verstanden [282]: Wenn man das konstante Kapital mit c bezeichnet, das variable Kapital mit v und den Mehrwert mit m, dann erhält man folgende Formel: organische Zusammensetzung des Kapitals: $\frac{c}{v}$; Mehrwertrate: $\frac{m}{v}$; Profitrate: $\frac{m}{c + v}$. Wenn nun die organische Zusammensetzung des Kapitals aufgrund eines Zuwachses von c bei gleichzeitiger Konstanz von v sich erhöht, dann sinkt ceteris paribus die Profitrate. Dieser Sachverhalt muß nach Ansicht der Autoren wohl vorliegen, denn sonst hätte "das Kapital" ja keinen Anlaß, auf Veränderungen in der Organisation des industriellen Produktionsprozesses zu dringen. Dies wird in der Tat auch behauptet. Der gegenwärtige Stand der organischen Zusammensetzung des Kapitals bestehe in einer Kapitalkonzentration, die ihrerseits Voraussetzung für industrielle Massenproduktion sei. Mit dieser Konzentration müsse aber keineswegs die Konzentration im Sinne der Vergrößerungen der Betriebe einhergehen [283]. Auf den betrieblichen Produktionsprozeß allerdings kann sich der Quotient $\frac{c}{v}$ nur beziehen, denn was folgt, hat mit der organischen Zusammensetzung des Kapitals nicht mehr zu tun. Die konzernmäßige Organisation mache nämlich die Kontrolle der Produktionsebene vom Zentrum aus zunehmend unmöglich. "Scheinbare Dezentralisation von Macht - Mitbestimmung am Arbeitsplatz - soll die wirkliche Zentralisation von Macht aus dem Bewußtsein der Arbeiter verdrängen" [284]. Damit ist der Ausgangspunkt der Argumentation wieder erreicht. Nicht die organische Zusammensetzung des Kapitals bedingt zwingend die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wie zwei Seiten zuvor behauptet worden war, sondern es handelt sich um 'ein Ablenkungsmannöver des Kapitals'.

Dieser apriorischen Kritik ist theoretisch wohl nicht zu begegnen.

3.5.3. Genossenschaftlich-kapitalistische Partizipation in den kooperativen Sperrholzfabriken Washingtons

Während Partizipation in autonomen Arbeitsgruppen in der Regel - aber nicht notwendig - ihre Einbettung in eine hierarchisch strukturierte Firma - voraussetzt, die Hierarchie aber nicht bis in die Gruppenstruktur hinein fortgesetzt wird, weil auf interne Gruppenprozesse zur Koordination und Kontrolle vertraut werden kann, sei im folgenden auf zwei genossenschaftliche Firmentypen hingewiesen, die das Problem der direkten Partizipation in je eigener Weise lösen. Die Beispiele wurden außerdem so ausgewählt, daß an ihnen auch die Möglichkeit der Lösung des genossenschaftlichen Zentralproblems der Individualisierung des genossenschaftlichen Residuums demonstriert werden kann. Dieses Problem wird in den genossenschaftlichen Sperrholzfabriken, die sich im amerikanischen Staat Washington konzentriert haben, kapitalistisch gelöst, im israelischen Kibbuz durch gemeinschaftlichen Konsum. (Auf den Kibbuz wird im nächsten Unterabschnitt (3.5.4.) kurz verwiesen).

Im Nordwesten der Vereinigten Staaten, im Staate Washington, ist historisch eine Anhäufung von genossenschaftlichen Unternehmenformen in der holzverarbeitenden Industrie entstanden, die einige Charakteristika aufweisen, auf die Cathrina V. Berman [285] hingewiesen hat. Hier soll weder auf die Geschichte noch auf die Struktur im einzelnen dieser wirtschaftlich außerordentlich erfolgreichen Genossenschaften eingegangen werden [286]. Der wirtschaftliche Erfolg einzelner Genossenschaften hat zu einer ganzen Anhäufung dieses Unternehmenstyps in der Sperrholzindustrie des Staates Washington geführt. Es handelt sich um eine Mischung aus Genossenschaft und Aktiengesellschaft. Die vinkulierten Aktien werden nur an Genossen ausgegeben, die dadurch das Recht erwerben, in der Genossenschaft zu arbeiten. Dieses Recht ist wirtschaftlich wertvoll deshalb, weil auf die Aktien keine Dividenden ausgeschüttet werden, vielmehr der arbeitende Aktienbesitzer auf der Grundlage einer rigiden Stundenberechnungsbasis einen Aktionärsstundenlohn erhält, der weit über dem durchschnittlichen Stundenlohn der Industrie liegt.

Zusätzlich werden weitere Arbeiter beschäftigt, die den industrie- und ortsüblichen Stundenlohn erhalten. Die direkte Partizipation findet durch eine im weiteren nicht strukturierte individuelle Interessendurchsetzung in den aktienrechtlich gegebenen Organen der übersichtlichen Unternehmen statt. Die egalitäre Bezahlung und das Bestehen der Genossen darauf,daß nicht einzelne unterschiedlich viel Arbeitsstunden leisten und auf diese Weise unterschiedlich am Unternehmensertrag beteiligt werden, führt dazu, daß kein Koordinationsmechanismus besteht, der einzelnen arbeitenden Genossen bestimmte Arbeiten zuweist. Das Problem wird durch hierarchische Direktive durch den Manager gelöst, bei unangenehmen Arbeiten auch durch Inanspruchnahme des freien Arbeitsmarktes. Durch die Identität von Arbeitern und Aktionären ist das Management einer außerordentlich starken und informierten Kontrolle ausgesetzt, die sich aber ausschließlich im Rahmen des Aktienrechts abspielt. Faktisch sind auf diese Weise weitgehende Beteiligungsrechte gesichert.

Die Aktien, in deren Wert sich allein der Wert der produktionsgenossenschaftlichen Teilhabe niederschlägt, sind prinzipiell frei veräußerlich, die Transaktion bedarf aber im Hinblick auf das Beschäftigungsrecht der Genehmigung durch den Aufsichtsrat. Dieser handelt durch Anwendung der Unternehmensstatuten, die in der Regel eine Altersgrenze und eine (medizinisch negativ verlaufene) Untersuchung durch den Werksarzt als Voraussetzung verlangen [287].

Den wirtschaftlichen Erfolg dieser Genossenschaften führt Cathrina Berman auf die Charakteristika der Genossenschaften, die gesicherten Mitbestimmungsrechte, den Absenz des Arbeitsplatzrisikos und die finanzielle Motivation [288] zurück.

3.5.4. Die Einheit von Produktion und Konsum: Der israelische Kibbuz

Sind die Washingtoner Holzverarbeitungsgenossenschaften ein Extremfall individualistischen Genossenschaftswesens, so der israelische Kibbuz ein Extremfall gemeinschaftlichen Kooperativismus. Der Kibbuz ist nicht lediglich Produktions-, sondern mehr noch Lebensform. Das Individuum oder das in die Familie eingebundene Individuum als Konsumeinheit, auf das Residuen zu verteilen wären, ist

ersetzt durch das Kollektiv als Konsumeinheit. Im Kollektiv herrscht strikt das Mehrheitsprinzip [289], Delegation erfolgt für kurze Zeiträume und nach Möglichkeit durch Einhaltung des Prinzips der Rotation.

Die Kibbuzim sind wirtschaftlich außerordentlich erfolgreich. Sie umfaßten im Jahre 1971 mit in 234 Kibbuzim organisierten 95 000 Personen lediglich 4 % der jüdischen Gesamtbevölkerung, davon 30 % der jüdischen Landbevölkerung, produzierten aber 35 - 40 % der landwirtschaftlichen Gesamterzeugung. Eindrucksvoller sind die Ergebnisse der industriellen Kibbuzim. Einer amerikanischen Untersuchung zufolge [290], in der eine Auswahl privatwirtschaftlicher Unternehmen einer Auswahl industrieller Kibbuzim gegenübergestellt wurde, war die Arbeitsproduktivität in den Kibbuz-Unternehmen um 22 % höher, der Kapitalertrag 40 % und der Reinertrag pro Beschäftigten 38 % höher, die Verwaltungskosten um 8 % niedriger.

Die Organisation der Produktion erfolgt nach dem Prinzip der Dezentralisation in strukturierten Arbeitsgruppen; diesem Element wird die entscheidende Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg der Kibbuzim beigemessen [291].

Die Kibbuzim sind häufig "degenerierte Genossenschaften" in dem Sinne, daß sie Nichtmitglieder beschäftigen, an dem genossenschaftlichen Residuum aber nicht beteiligen; das ist, da das Residuum durch kollektivierten Konsum verteilt wird, bei Nichtmitgliedschaft auch nicht möglich. Das Problem der Beschäftigung von Nichtmitgliedern ist insbesondere für die industriellen Kibbuzim von Bedeutung, da das Wachstum der Kibbuzim-Bevölkerung in der Regel zu gering ist für den Einsatz industrieller Fertigungsmethoden. Das Problem stellt sich zweifach: zum einen widerspricht die Beschäftigung von Nichtmitgliedern der Kibbuzim-Ideologie, die für die Strukturierung der Kibbuzim-Mitglieder von erheblicher Bedeutung ist; zum andern ist sie ein Effizienzproblem. Es hat sich nämlich gezeigt, daß in vergleichbaren Kibbuzim mit der Erhöhung der Beschäftigung von Nichtmitgliedern die Produktivität sinkt [292]. Der Ausweg, zugleich radikaler Abbau der Beschäftigung von Nichtmitgliedern, wird im Einsatz kapitalintensiver, komplexer Technologien gesehen. Jenkins berichtet von einem Beispiel, in dem ein industrieller Kibbuz-Betrieb mit

50 Beschäftigten, von denen etwa Zweidrittel Nichtmitglieder waren, durch den Ausschluß der Nichtmitglieder und durch die Anwendung kapitalintensiver Produktionsmethoden zu einer 3 bis 4 mal über dem israelischen Industriedurchschnitt liegenden Produktivität gelangt sei; Der Kibbuz, der aus 400 Mitgliedern besteht, beschäftigt inzwischen 40 Mitglieder in dem Betrieb, der 90 % seiner Produktion exportiert. Dieser Kibbuz gehört zu den fünf reichsten des Landes [293]. Die kleine Beschäftigtenzahl erlaubte den vollständigen Verzicht auf hierarchische Organisationsstrukturen. Die geschäftspolitischen Entscheidungen werden durch eine wöchentlich zusammentretende Vollversammlung durch Mehrheitsentscheidung getroffen.

Die in den beiden letzten Unterabschnitten diskutierten kooperativen Produktionsformen können mit einiger Sicherheit nicht als solche beispielhaft für partizipatives Wirtschaften in Unternehmen entwickelter Industriegesellschaften westlicher Prägung gelten. Dies schließt aber nicht aus, daß nicht einige Elemente aus einem Strukturzusammenhang in einen anderen übernommen werden könnten. Insbesondere die Produktivitätsgewinne, die möglich sind bei Absens von Hierarchien und Produktion in übersichtlichen Gruppen müssen Anlaß zu weiteren Überlegungen für die optimale Struktur partizipativer Unternehmungen sein. Hier spielt das Problem, ob das technologisch vorgegebene Produktionsoptimum, das mit einer bestimmten Betriebsgröße verbunden ist, mit dem Koordinationsoptimum, das eine Gruppe kleiner oder mittlerer Größe verlangt, miteinander in Einklang gebracht werden kann. Auf autonome Prozesse der Koordination einer Vielzahl autonomer Gruppen bei weitgehendem Absens von organisationsbedingten Hierarchien wird deshalb im 9. Kapitel eingegangen.

3.6. Partizipation am Firmenertrag

Systeme der Partizipation der Betriebsangehörigen am Firmenertrag verändern, wenn sie eingeführt werden, den Firmentypus des Unternehmens in dem Sinne, daß er sich von der rein kapitalistischen Firma in Richtung auf die Produktivgenossenschaft hin verändert. Im folgenden werden mehrere Beispiele vorgestellt, die systematisch auf diesem Kontinuum zu verankern sind, davon einige näher an dem

Typus der reinen kapitalistischen Firma, andere näher an dem Typus der Produktivgenossenschaft.

Vorschläge zur Partizipation der Arbeitnehmer am Firmenertrag werden jedoch nicht nur unternehmensbezogen gemacht. Einige Autoren verlangen und faktisch haben sich entwickelt überbetriebliche Formen der Ertragsbeteiligung, die, von komplexen Organisationen verwaltet, die Beteiligungsrechte einer Vielheit von Arbeitnehmern mittelbar zusammenfassen. Wenn eingangs Unternehmen mit Gewinnbeteiligungssystemen als Zwischenformen zwischen Produktivgenossenschaften und kapitalistischen Firmen bezeichnet wurden, so sollte damit mehr ausgedrückt werden als ein kategorisierender Hinweis. Denn tatsächlich entspringen auch die Motive, die zur Einführung solcher Systeme Anlaß geben, funktionalen Problemlagen der Extremtypen. Für die Genossenschaften rührt dies im Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland daher, daß dieses keine adäquate Rechtsform für die Produktivgenossenschaft bereitstellt. Diese rechtspolitische Entscheidung, hinter der eine staatspolitische stand [294], lautete dahin, das Genossenschaftsgesetz auf die Regelform der Hilfsgenossenschaft hin zu konzipieren, die ihrerseits selbstständige Unternehmensgenossen voraussetzt, einen Gewinn aber nicht vorzusehen, auf den die Produktivgenossenschaft natürlich angewiesen ist. Zu einer Reihe von umständlichen Regelungen (Formalität bei Ein- und Austritt, Kündigung) tritt ferner noch die steuerliche Benachteiligung durch unverminderte Doppelbesteuerung, während der Doppelbesteuerungseffekt für Kapitalgesellschaften (reduzierter Körperschaftssteuersatz für ausgeschüttete Gewinne) drastisch reduziert wird. So sind also Unternehmen, die sich funktional als Produktivgenossenschaft organisieren möchten, auf gesellschaftsrechtliche Formen angewiesen, die mehr oder weniger abgewandelte Kapitalgesellschaften darstellen. Gewinnbeteiligungssysteme sind in diesen Fällen das genossenschaftliche Element in den rechtlich verordneten kapitalbezogenen Gesellschaftformen.

Motive der Veränderung der kapitalistischen Firma von ihrem reinen Typus her in Richtung auf genossenschaftliche Formen, hier durch die Institutionalisierung von Systemen der Gewinnbeteiligung, ergeben sich aus gewissen Funktionsproblemen des Kapitalmarktes, dessen unverzerrtes Funktionieren die Wirtschaftsform in (reinen) kapitali-

stischen Firmen insoweit voraussetzt. Vor allem Unternehmen mittlerer Größe, insbesondere soweit sie nicht in der (in Deutschland benachteiligten und deshalb verhältnismäßig wenig verbreiteten) Rechtsform der Aktiengesellschaft mit der Möglichkeit der Kapitalerhöhung und Finanzierung über die Börse betrieben werden, sowie für größere Unternehmen mit starkem wachstumsbedingten Kapitalbedarf, die wirtschaftlich selbstständig bleiben wollen, bieten sich Systeme der Gewinnbeteiligung als (ein) möglicher Ausweg an, wenn die aus der Gewinnbeteiligung den Arbeitern zufließenden Gewinne im Unternehmen stehen bleiben. Hinzu treten steuerliche Erwägungen.

Dem genossenschaftlichen Firmentypus sehr nahe ist das "Ahrensburger Modell" der Firma Johann Friedrich Behrens. Im ökonomischen Sinne handelt es sich um eine Produktivgenossenschaft, rechtlich ist sie wegen der erwähnten Schwierigkeiten in der Form einer institutionell sehr verfestigten und erweiterten stillen Gesellschaft konstruiert. Man wird diesem Modell nicht ganz gerecht, wenn man es lediglich unter dem Aspekt der Gewinnbeteiligung betrachtet, da weitergehende gesellschaftspolitische Vorstellungen an das Modell geknüpft sind, die mit Hilfe einer Stiftung, der Carl-Backhaus-Stiftung, verfolgt werden sollen. Dieser Aspekt sei hier jedoch ausgeblendet. Die stillen Gesellschafter, das sind nach einer relativ kurzen Zeit der Anwartschaft nach Eintritt in das Unternehmen alle Beschäftigten, entsenden in einem (aufsichtsratähnlichen) Beirat 3 Mitglieder, davon 1 betriebsexternes. Weitere 2 Mitglieder entsendet die 4-köpfige Geschäftsleitung, die aus den persönlich haftenden Gesellschaftern, darunter dem Firmengründer Carl Backhaus, besteht. Ein aus 5 betriebsexternen Mitgliedern bestehender Schlichtungsausschuß vermittelt und entscheidet in Streitfragen. Dieser Fall ist bisher in der Geschichte der Firma nicht eingetreten. Der Schlichtungsausschuß hat einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden, der ihm jedoch nur im Vertretungsfall angehört. Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender werden auf Vorschlag der persönlich haftenden Gesellschafter vom Hamburger Landgerichtspräsidenten bestellt. Jeweils 1 Mitglied wird von den stillen bzw. den persönlich haftenden Gesellschaftern gewählt. 2 weitere Mitglieder wählt der Beirat. Die

Organisation der Firma ist in der nachstehenden Abbildung wiedergegeben.

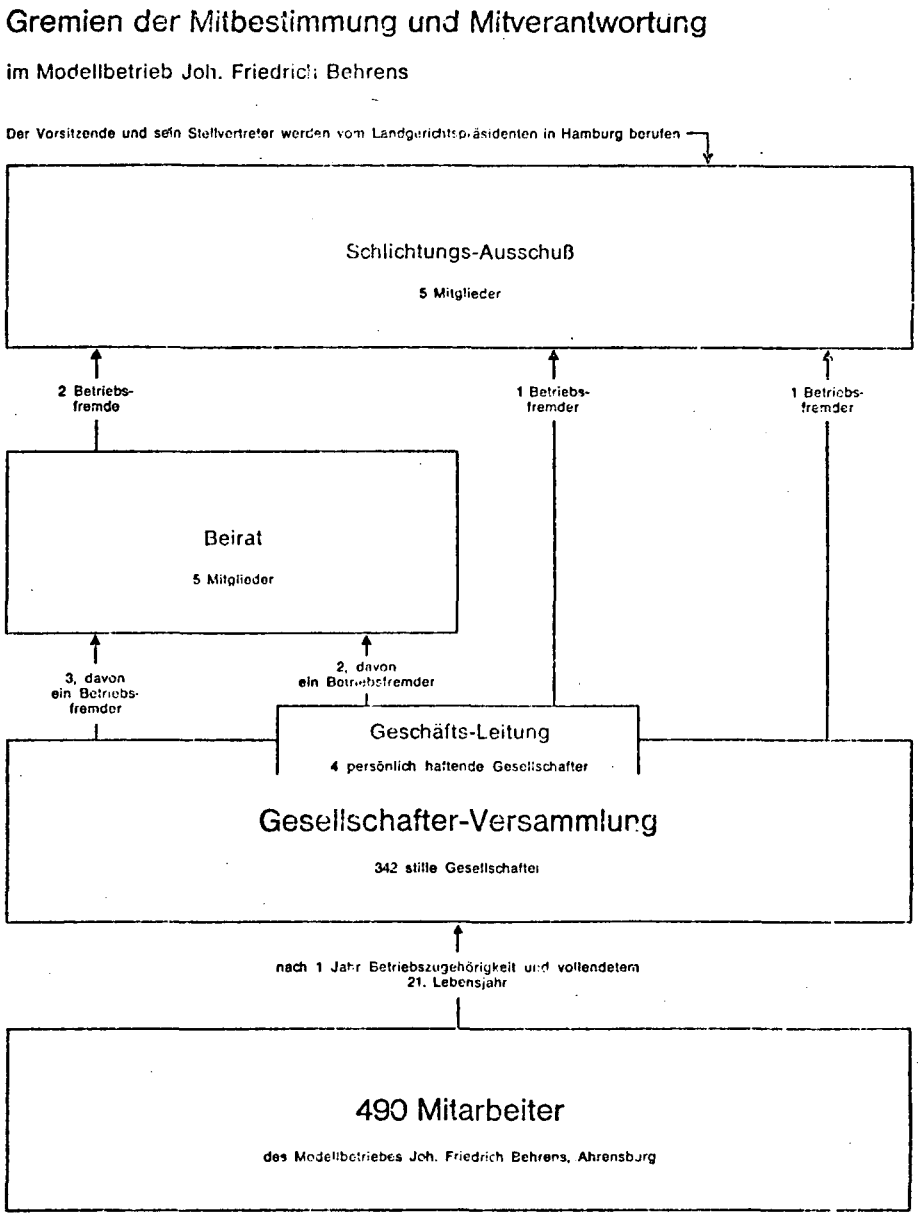
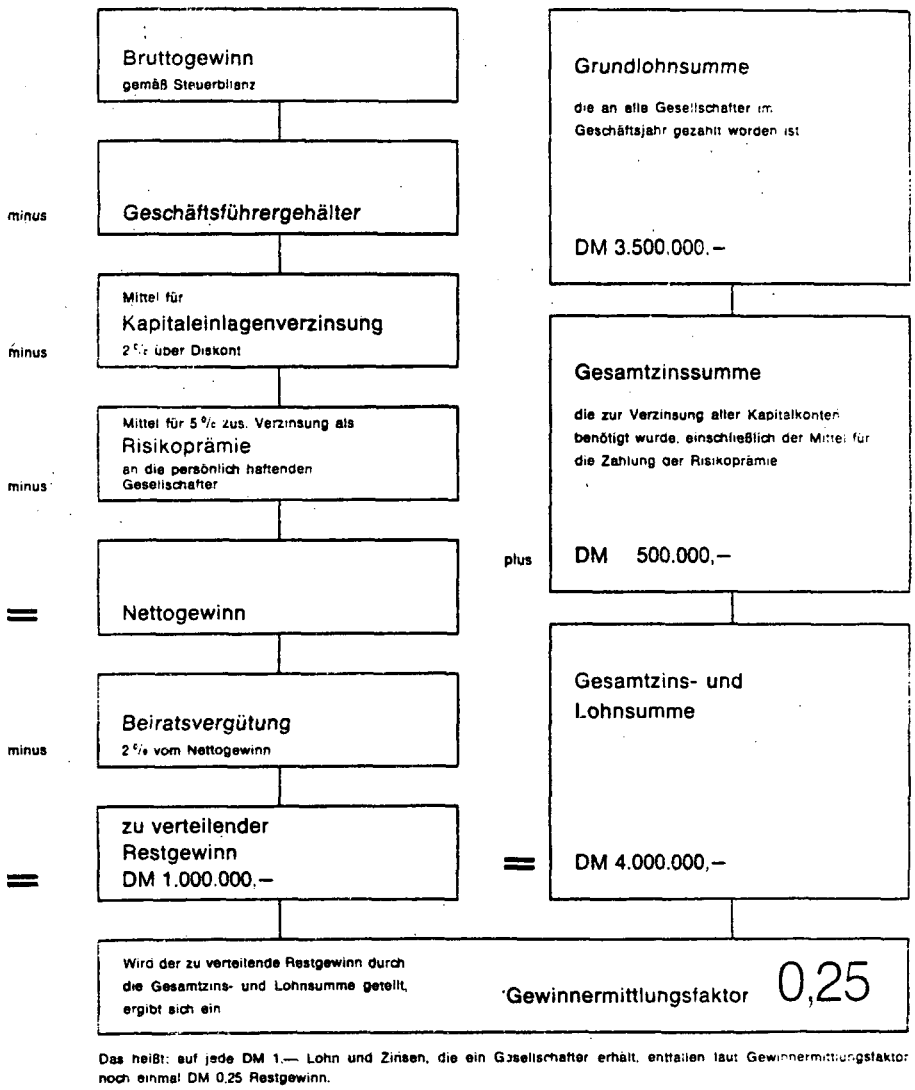


Abbildung Nr. 12a

Quelle: Das Ahrensburger Modell. Festschrift Carl Backhaus. Arnulf Geißler und Wolfgang Fricke (Hrsg.), Ahrensburg 1972.

Ermittlung des zu verteilenden Restgewinns

(angenommene Zahlen)



Das heißt: auf jede DM 1,— Lohn und Zinsen, die ein Gesellschafter erhält, entfallen laut Gewinnermittlungsfaktor noch einmal DM 0,25 Restgewinn.

Abbildung 12b

Quelle: Das Ahrensburger Modell. Festschrift Carl Backhaus. Arnulf Geißler und Wolfgang Fricke (Hrsg.), Ahrensburg 1972.

Die Gewinnverteilung richtet sich nach dem individuellen Jahreseinkommen sowohl der (Kapital-)Gesellschafter als auch der Arbeitnehmer. Für Verluste haften die Arbeitnehmer, jedoch nur bis zur dreifachen Höhe eines Jahresverdienstes, bis zu der sie ihr Kapitalkonto aufstocken müssen, aus Mitteln der Gewinnzuweisung. Der Kapitalanteil des früheren Firmeninhabers ist auf DM 1 Million beschränkt und fällt nach dessen Tod an die bereits erwähnte Stiftung. Der zu verteilende Restgewinn wird ermittelt, indem vom Bruttogewinn gemäß Steuerbilanz die Geschäftsführergehälter, die Mittel für die Kapitaleinlagenverzinsung (2 % über dem jeweils gültigen Diskontsatz) sowie eine 5 %-ige Risikoprämie an die persönlich haftenden Gesellschafter abgezogen werden. Aus diesem Nettogewinn werden die Beiräte mit insgesamt 2 % vergütet. Es bleibt jetzt der zu verteilende Restgewinn. Der Quotient aus dem zu verteilenden Restgewinn und der Summe aus der Grundlohnsumme, die in einem Jahr an alle Gesellschafter ausgezahlt wurde, sowie der Gesamtzinssumme eines Jahres einschließlich der Prämien ergibt einen Gewinnermittlungsfaktor, nach dessen Höhe sich die Zuweisung des Restgewinnes richtet. Gemäß diesem Gewinnermittlungsfaktor wird auf alle Lohn- und Zinszahlungen der Restgewinnanteil zugerechnet [295]. Dieses Modell bringt der wirtschaftlich erfolgreichen und außerordentlich expansiven Unternehmung insbesondere 2 Vorteile: Zum einen führte es zu einem Sinken der Fluktuationsrate, zum anderen verfügte die Unternehmung über eine solide Finanzierungsbasis, die noch dadurch verbessert wird, daß die umfassenden Haftungsregelungen ihre Kreditwürdigkeit verbessert haben [296].

Dieses Modell ist freilich auf einen Mittelbetrieb zugeschnitten. Die ca. 500 Mitglieder umfassende Gesellschafterversammlung dürfte vermutlich nicht größer sein, ohne daß mit kontraproduktiven Effekten zu rechnen wäre. Die pauschale Gewinnzuweisung entsprechend dem Gehalt, nicht entsprechend der Produktivität autonomer Kleingruppen, ist unter dem Aspekt partizipativer Produktionseffizienz unbefriedigend. Es hat den Anschein, als spiele die besondere gesellschaftspolitische Motivation, die hinter dem Modell steht, für die Koordination unter den Gesellschaftern und im Unternehmen eine wichtige Rolle (Koordination durch Ideologie). Für einen umfassend verwendbaren Modellfall partizipativen Wirtschaftens darf jedoch die Notwendigkeit der

Produktion von Koordinationsleistungen mit Hilfe unternehmensspezifischer Ideologien keine zentrale funktionale Rolle einnehmen, wenngleich dieser Aspekt generell in vielen kapitalistisch-hierarchischen Unternehmen eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielt (Krupp, Siemens).

So erscheint das Ahrensburger Modell für partizipative Unternehmen kleinerer bis mittlerer Größe als günstig, für Großunternehmen stellt sich das Koordinationsproblem ungleich schärfer. Für Großunternehmen wird es auch schwierig sein, aus dem Kreis der Partizipanten persönlich haftende Gesellschafter mit ausreichender Kapitalgrundlage zu rekrutieren. Dieses Element der Konstruktion, ohne das eine stille Gesellschaft nicht möglich ist, verleiht dem Unternehmen jedoch sowohl Dynamik als auch Kontinuität mit den daraus sich ergebenden (positiven) Konsequenzen für Kreditwürdigkeit und wirtschaftlichen Erfolg.

Auf dem Hintergrund sozialreformatorischen Gedankengutes ist auch das Porst-Modell entwickelt worden. Wiederum war es ein Unternehmer, von dem die Initiative zu partizipativen Reformen ausging. Dazu schreibt Hannsheinz Porst:

"Die gesamten Erfahrungen und alle Erscheinungen weisen darauf hin, daß weder durch höhere Einkommen noch durch eine weitgehende Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand die durch Konsumstandard und Wohlstandsdenken ausgelöste Lethargie beseitigt werden kann. Der Weg, der hier gegangen werden muß, führt ausschließlich über eine immer größer werdende Mitbestimmung bis hin zur totalen Selbstbestimmung der Arbeitenden" [297].

"Die Chance, etwas zu verändern, liegt ausschließlich darin, immer mehr Menschen unmittelbar an Entscheidung und Verantwortung heranzuführen, ihnen ein Höchstmaß an Information und Bildung zu vermitteln. (...) Da man mit Sicherheit davon ausgehen muß, daß alle aus dem Unternehmenslager kommenden Pläne, Arbeitnehmer über Gewinnbeteiligungssysteme Vermögen zukommen zu lassen, nicht darauf abgestellt sind, erlangen sie keine gesellschaftspolitische Relevanz. Nicht anders verhält es sich mit den von der Gewerkschaft entwickelten Plänen. Solange diese nicht so angelegt sind, daß mit der Abgabe von Gewinnen auch gleichzeitig die Verpflichtung für die Unternehmungen einhergeht, die kassierenden, übergeordneten Institutionen als mitbestimmende Gesellschafter aufzunehmen." [298].

Von den Gewerkschaften vorgelegt wurde insbesondere der Gleitze-Plan, auf den unten in diesem Abschnitt eingegangen wird. Porst verbindet deshalb Gewinnbeteiligung und Arbeitspartizipation an Betriebsentscheidungen, hält aber an der hierarchischen Unternehmensstruktur fest.

"Da man bei der Führung einer Unternehmung natürlich nicht auf eine Entscheidungs- und Verantwortungshierarchie verzichten kann, (...) kommt der Frage, wer die entsprechende Führungsposition einnimmt, besonders große Bedeutung zu. Wir lösen dieses Problem dadurch, daß wir jede Vorgesetztentätigkeit bis hinauf zur obersten Spitze nur dann ausüben lassen, wenn die unmittelbar betroffenen Mitarbeiter mit dem Stelleninhaber, also ihrem direkten Vorgesetzten, einverstanden sind. Jeder Mitarbeiter der Porstgruppe, der aufgrund seiner Aufgabe Vorgesetzter von anderen Mitarbeiter ist, wird sich demnach in zweijährigem Turnus von den ihm unterstellten Mitarbeitern sowie von seinen Kollegen und Vorgesetzten in geheimer Wahl bestätigen lassen müssen" [299].

Das Porst-Modell, dessen ursprüngliche Struktur ausführlich dokumentiert ist [300], ist in letzter Zeit revidiert worden, einmal, weil das Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten geriet, zum anderen, weil es an den Institutionen der Mitbestimmung vorbei konzipiert war. Die stillen Gesellschafter (Mitarbeiter) wählen jetzt einen Beirat, der bei der Konzernspitze gebildet wird. Der Beirat bestellt die Geschäftsführung. Zu wichtigen Fragen, etwa der Verschiebung des Unternehmenszieles und der Grundsätze der Selbstbestimmung und -beteiligung muß der Konzernbetriebsrat seine Zustimmung geben. Der Konzernbetriebsrat ist auch in der Schiedsvereinbarung mit berücksichtigt, die über Streitigkeiten im Rahmen der Porst-Verfassung entscheidet. Im Bereich der Personalplanung und der einzelpersonellen Maßnahmen gehen Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates über die im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten Rechte hinaus. In der Porst-Vollversammlung führt der Vorsitzende des Konzernbetriebsrates den Vorsitz.

Die Gewinnverteilung erfolgt zu 75 % nach Köpfen und zu 25 % entsprechend dem Arbeitseinkommen. Damit erhalten praktisch alle stillen Gesellschafter einen ungefähr gleich hohen Gewinnbeteiligungsanteil. Dieser belief sich 1975 auf durchschnittlich über 7000 DM, also im Durchschnitt mehr als 3 Monatsgehälter. Das Eigenkapital der Gesellschaft (Ende 1975 ca. 20 Mill. DM) wird von der Mitarbeiter-Beteiligungsgesellschaft zu 58% und der Hannsheinz Porst KG zu 42 % gehalten. Auch dieses Modell ist unter dem Gesichtspunkt der Gewinnbeteiligung entsprechend der individuellen oder (Klein-)-gruppenarbeitsproduktivität unbefriedigend. Die quasi Pro-Kopf-Gleichverteilung des Gewinnes erscheint pauschal. Das Festhalten an der hierarchischen Firmenstruktur wird zwar durch die Notwendigkeit

der Bestätigung des Vorgesetzten gemildert, inwieweit dieser Vorschrift tatsächlich auch Rechnung getragen wird, konnte jedoch nicht nachgeprüft werden. Autonome Arbeitsgruppen werden, soweit ersichtlich, nicht gebildet. Prinzipiell sind Aussagen über die tatsächlichen Enscheidungsabläufe im Unternehmen nur unter Vorbehalt möglich. Die finanzielle Krise, die das Porst-Unternehmen in den vergangenen Jahren durchzustehen hatte und die zum Verkauf eines Teiles des Unternehmens führte, hat dazu geführt, daß die Offenheit des Unternehmens gegenüber wissenschaftlicher Betrachtung sich reduzierte [301].

Im wesentlichen unter Effizienzgesichtspunkten und unter Ausschöpfung der gesetzlichen Vorschriften führt die Rosenthal AG regelmäßig Gewinnbeteiligungsaktionen durch, mit denen Arbeitnehmern Aktien des Unternehmens angeboten werden. Zu dem Kauf der ersten Aktien werden Zuschüsse (auch nach sozialen Gesichtspunkten) abnehmend zwischen 15 und 5 % gezahlt, erste Anteile werden verschenkt (Probepackung) [302]. Die Aktien sind frei veräußerlich, allerdings werden die Belegschaftsmitglieder darauf hingewiesen, daß bei vorzeitiger Veräußerung die Vorteile aus den Vermögensbildungsgesetzen verloren gehen. Die Ausgabe von Aktien wird über genehmigtes Kapital unter Ausschluß von Bezugsrechten abgewickelt, um nicht durch den Ankauf von firmeneigenen Aktien an der Börse Fluktuationen und Spekulationsbewegungen auszulösen. Ohne auf die Einzelheiten der Durchführung einzugehen [303], seien hier nur kurz die unternehmenswirtschaftlichen Folgen mitgeteilt. Abgesehen von der Möglichkeit der kontinuierlichen Kapitalaufnahme durch Zeichnung von Mitarbeiteraktien sind dies vor allem eine Verbesserung der Arbeitsmoral, die Krankenstände sanken im Jahre 1965 vor der Rezession auf 5,58 % noch unter das Niveau von 1956 (6,28 %) und lagen nach Auslaufen der Rezession 1968 bei 4,68 %, und eine Verminderung der nicht wachstumsnotwendigen Fluktuation bei Mitarbeitern mit mehr als 5-jähriger Betriebszugehörigkeit und Förderung der Vermögensbildung um 30 % [304]. Der Anteil der Mitarbeiteraktien, die aufgrund einer Kritik der Gewerkschaften, der zufolge nicht das Arbeitsplatzrisiko mit dem Risiko der Kapitalanlage verbunden werden sollte, in einen unternehmensbezogenen Investmentfond eingebracht wurden (mir persönlich ist nicht klar, warum sich durch diese Maßnahme

eine Veränderung der Risikolage ergeben haben könnte; die geringere Stückelung der Investmentanteile allerdings hat zu einer vermehrten Zeichnung geführt), liegt unter 10 % der Anteile der Rosenthal AG. Die aus den Kapitalbeteiligungen sich ergebenden Mitbestimmungsrechte sind infolge dessen nicht entscheidend. Diese Rechte werden durch die Zusammenfassung im Investmentfond gebündelt, was zu einer spürbaren Repräsentation der Belegschaftsinteressen bereits in der Hauptversammlung führt (führen kann).

Unter diesem und auch unter anderen Gesichtspunkten deutlich ungünstiger für die Belegschaft ist das Modell des Bertelsmann-Konzerns, das auch in der von Bertelsmann kontrollierten Verlagsgruppe Gruner & Jahr eingeführt werden sollte, aber am Widerstand des Betriebsrates scheiterte. Einer der Gründe für das Scheitern dort war die Verweigerung von Mitbestimmungsrechten des arbeitsbezogenen Kapitals. Die Gewinnaufteilung erfolgt hälftig zugunsten der Belegschaft und des Kapitals, die Beteiligungszuweisung entsprechend der Gehaltshöhe. Ausgeschüttet wird jedoch nur, wenn 25 % des Ausschüttungsbetrages zusätzlich individuell aufgebracht werden; dieser Betrag wird dem Ausschüttungsbetrag hinzugeschlagen und beides in eine Vermögensverwaltungs-Gesellschaft eingebracht, die als stille Gesellschaft am Unternehmen beteiligt ist. Die Anteile sind nach einem Jahr veräußerlich, müssen aber zunächst den Mitgliedern des Unternehmens, danach dem Unternehmen selbst angeboten werden und können erst in dritter Linie frei veräußert werden. Faktisch werden die Anteile unter Belegschaftsmitgliedern gehandelt, der sogenannten Bertels-Börse, in der Regel zum Nennwert. Der Gewinnbeteiligung entspricht eine Verlustbeteiligung. An der Vermögensbildung nehmen nur solche Belegschaftsmitglieder teil, die mindestens 3 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind. Dieses System dient im wesentlichen der Kapitalbeschaffung des Konzerns. Die Verweigerung von wirtschaftlichen Mitentscheidungsrechten an die stille Gesellschaft, die im Unternehmen investieren muß, es sei denn, dieses habe kein Interesse, scheint ungerechtfertigt, insbesondere angesichts der Verlustbeteiligung. Das Rosenthal-Modell zeigt, daß auch die kapitalorienterte Unternehmung bei Ausnutzung der gesetzlichen Vorschriften der Belegschaft mehr bieten kann, als das Bertelsmann-Modell enthält [305].

International gesehen ist die Idee der Arbeiterpartizipation mit der Person des Generals de Gaulle verknüpft. Allerdings hat sich dies praktisch politisch kaum ausgewirkt. Die französische Unternehmensverfassung kennt zwar Mitbestimmungsrechte (durch Betriebsräte), die unmittelbar nach dem 2. Weltkrieg eingeführt wurden, ihre Bedeutung ist praktisch geringer als in Deutschland. Durch die Ordonnanz Nr. 67-693 vom 17. August 1967 wurde jedoch ein System der Gewinnbeteiligung eingeführt, dessen faktische Bedeutung freilich begrenzt ist. Die Gewinne bleiben 5 Jahre im Unternehmen stehen, nur jeder 7. Arbeitnehmer ist davon betroffen, 1970 mit einer Durchschnittssumme von 335 Francs [306]. Der Regelung lag die Erwägung zugrunde, daß die Investitionsbereitschaft der Unternehmen auf keinen Fall geschwächt werden sollte. Diese Befürchtung ist insofern überraschend, als wie dargelegt in der Bundesrepublik Deutschland die Gewinnbeteiligungssysteme gerade der Kapitalbeschaffung dienen. In Frankreich wurde jedoch keine Regelung gefunden, die der Belegschaft dauernde Rechte am Kapital des Unternehmens hätte geben können, im Vordergrund stand die Gewinnbeteiligung durch Auszahlung, nicht durch Vermögensbildung. Den Arbeitern wird ein Viertel des Nettogewinns zugesprochen, aber nur, wenn dieser eine bestimmte Höhe erreicht. Bei der Errechnung des steuerpflichtigen Gewinnes wird der Gewinnteil der Belegschaft vom Bruttogewinn abgesetzt; die Gewinnanteile der Arbeitnehmer sind lohnsteuer- und sozialabgabenfrei. Die Unternehmungen könnten, wenn eine Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft zustande käme, diese unversteuerten Gewinne im Unternehmen zur Eigenfinanzierung belassen. Derartige Absprachen sind aber, soweit ersichtlich, nicht die Regel. Auch Investitionen bis zur Höhe des Gewinnanteils der Belegschaft sind bei der Errechnung des steuerpflichtigen Gewinns absetzbar. Daraus folgt, daß Unternehmungen diesen Gewinnanteil, wenn sie ihn investieren, zweimal vom steuerpflichtigen Gewinn absetzen können. Daraus folgt nun, da der Körperschaftssteuersatz in Frankreich 50 % beträgt, daß die gesamte Gewinnbeteiligung vom Staat durch Steuern finanziert wird. Die Verzinsung der Eigenmittel der Gesellschafter beträgt per Gesetz 5 %.

Vollständig unter dem Aspekt einer makroökonomischen Umverteilung, für den einzelnen Arbeitnehmer unabhängig von der Gewinnlage seines

Unternehmens und auch die Bediensteten der öffentlichen Hand einschließend, die von einer Gewinnbeteiligung qua definitionem ausgeschlossen sind, wurde der Gleitze-Plan formuliert. Die Gewinnzuweisungen, die (zunächst) im Unternehmen stehen bleiben sollen, werden in öffentlich-rechtliche Körperschaften oder Anstalten eingebracht, die durch Gesetz zu bilden sind und Sozialfonds heißen. Diese Sozialfonds sollen eine Exekutive (gesetzliches Vertretungsorgan, Management oder Vorstand) erhalten und ein Kontrollorgan. Sie sollen der staatlichen Finanzkontrolle - vermutlich durch die Rechnungshöfe - unterworfen sein. Die Fonds sollen gemeinwirtschaftlich verwaltet werden entsprechend gesetzlich festgelegten Grundsätzen. Die Unternehmen sollen das Recht haben, zwischen der Abführung der zugeteilten Gewinnquote in bar (an den Sozialfond) oder in Obligationen oder der Einräumung einer entsprechenden Beteiligung zu wählen. Für die Obligationen soll das Gesetz Höchstlaufzeiten und Mindestzinssätze festlegen [308]. Das ganze System würde säkular zu einer Übernahme großer Teile der Wirtschaft durch die Sozialfonds führen, die derzeitige Geschäfts- und Gewinnpolitik der Unternehmen vorausgesetzt. Diese Voraussetzung erscheint allerdings unrealistisch. Das System enthält keinerlei unmittelbare Beteiligungsrechte der am Gewinn partizipierenden Arbeitnehmer. Die gemeinwirtschaftlichen Grundsätze, nach denen die Sozialfonds verfahren sollen, wurden in dem Vorschlag nicht präzisiert.

An diesen Vorschlägen fällt auf, daß die tatsächliche finanzielle Beteiligung der Belegschaft gering ist. Dies ist darauf zurückzuführen, daß der Löwenanteil der Kapitalbildung durch Arbeitnehmer, nämlich durch die (obligatorische) Altersversorgung, außer Betracht bleibt. Dies ist umso auffälliger, als, ehe die obligatorische Altersvorsorge durch den Staat weite Teile der Bevölkerung und auch der (kleinen) Selbstständigen, etwa der Landwirtschaft, erfaßt hat, ein wesentlicher Teil des am Kapitalmarkt verfügbaren Kapitals zum Zwecke der Altersvorsorge gebildet worden war. In den Vereinigten Staaten kontrollieren die Pensionsfonds, Peter F. Drucker zufolge [309], mehr als ein Drittel des Aktienkapitals aller börsennotierten Gesellschaften. Drucker schätzt, daß ihr Anteil in weiteren 10 Jahren ca. 50 % des börsennotierten Kapitals betragen wird. Diese Fonds verhalten sich bei der Kapitalanlage als institutionelle

Anleger strikt gewinnorientiert, nicht gemeinwirtschaftlich. Die Verknüpfung von Formen der Gewinnbeteiligung mit der Altersvorsorge durch Kapitalbildung könnte bei diesen Größenordnungen zu Formen partizipativen Wirtschaftens auch durch Kapitalbeteiligungen der Belegschaft führen. Freilich birgt dies erhebliche Probleme, insbesondere die Häufung des Risikos bei den Arbeitnehmern, die bei schlechter Gewinnlage ihrer Unternehmen nicht nur Arbeitsplatz, sondern auch Altersversorgung bedroht sehen müssen. Auf einzelne damit verbundene Probleme wird unten eingegangen.

TEIL II: FIRMENTHEORIE UND PARTIZIPATION

Einleitung

Der zweite Teil der Ökonomik der partizipativen Unternehmung dient der Rekonstruktion der ökonomischen Theorie der Firma (bzw. der verschiedenen ökonomischen Firmentheorien) im Hinblick auf die Erarbeitung einer Theorie der partizipativen, insbesondere mitbestimmten Unternehmung.

Auf welche Partizipationsformen vor allem Bezug genommen werden soll, ergibt sich aus dem im ersten Teil gegebenen Überblick (vgl. insbesondere Kapitel 3.). Es handelt sich insbesondere um zwei alternative Strukturprinzipien partizipativer Unternehmungen, zum einen Leitungspartizipation, zum anderen Basispartizipation. Leitungspartizipation bezeichnet Partizipationsformen, die die interne Organisation der Firma direkt mit in die Partizipationsstruktur einbeziehen; unter Partizipationsstruktur wird ein formelles oder informelles Entscheidungsgeflecht verstanden, das den institutionellen (formellen oder informellen) Rahmen für die Entscheidungsprozesse der Partizipanten abgibt. Die interne Organisation der Firma unterscheidet sich bei Formen der Leitungspartizipation nicht von jener einer nichtpartizipativen Unternehmung.

Eine nichtpartizipative Firma ist streng genommen

a) jede Firma, die von nur einem Produktionsfaktor (Arbeit, Kapital oder Management) kontrolliert wird; Kontrolle meint alleinige Entscheidung, jedoch unter Restriktionen; die Entscheidungen dieser nichtpartizipativen Firmen werden von denen, die einen Produktionsfaktor kontrollieren, getroffen; die übrigen Produktionsfaktoren sind in den Entscheidungen als marktmäßig wirkende Restriktionen repräsentiert, etwa in einer managerkontrollierten Firma durch Arbeits- und Kapitalmarkt.
b) In Anlehnung an den allgemeinen Sprachgebrauch ist eine nichtpartizipative Firma insbesondere eine Unternehmung, an deren

Entscheidungen der Faktor Arbeit nicht beteiligt ist, entsprechend eine partizipative Firma, wenn nicht anders hervorgehoben, ein arbeitspartizipatives Unternehmen.

Übergang zur Leitungspartizipation läßt im Idealtypus die interne Organisation in der Unternehmung unverändert, wenn auch nicht a priori unterstellt werden kann, daß nicht als Folge des Übergangs im Laufe der Zeit Veränderungen der internen Organisation im Hinblick auf die Einbindung des neu hinzutretenden partizipativen Faktors Arbeit sich ergeben können. Im Idealtypus ist die interne Organisation leitungspartizipativer Unternehmungen unter dem Partizipationsaspekt von jener nichtpartizipativer Unternehmungen nicht zu unterscheiden. Zwar wird sich die Firmenpolitik nach außen unterscheiden (dies ist freilich im einzelnen umstritten), die organisationsbezogene Produktionstechnik ist jedoch unter dem Partizipationsgesichtspunkt invariant.

Formen der Leitungspartizipation sind die (siehe oben Kapitel 1.3) skizzierten Partizipationsmodelle 1 bis 3, die sich untereinander sowohl hinsichtlich der Partizipationsstruktur - firmenbezogene Hereinnahme oder antagonistische (in spieltheoretischen Situationen erfaßbare) Konfrontation als partizipatorische Entscheidungsverfahren - als auch hinsichtlich der Partizipantengruppen - Arbeitseigner, Kapitaleigner, Konsumenten, externe Betroffene - als auch hinsichtlich der Repräsentationsform der verschiedenen Partizipantengruppen unterscheiden.

Formen der Basispartizipation skizziert Partizipationsmodell IV. Hier geht Partizipation nicht von einer gegebenen Struktur aus, die in sich erhalten (partizipationsinvariant) bleibt, von den Entscheidungsbetroffenen: Partizipanten jedoch von der Spitze her im eigenen Sinne mit beeinflußt wird (: Leitungspartizipation); sondern von einer Identität von Entscheidenden und Betroffenen im überschaubaren Mikrobereich ausgehend, entwickelt sich eine basispartizipative Organisation von unten her. Mit zunehmender Größe und Komplexität gewinnt diese Organisation dann wiederum eine Struktur, die entweder nach dem Prinzip hierarchischer (repräsentativer, indirekter) oder konkurrenzieller (direkter) Koordination aufgebaut sein kann.

Dies führt zu einer weiteren Klärung des Partizipationsbegriffes: Partizipation bezieht sich als Gegenbegriff auf ein bestimmtes Entscheidungsmodell, das - durch Übergang zu partizipativen Formen - negiert wird. Der Ausgangsbegriff kennzeichnet direktive Entscheidungen, die von einer Person(engruppe) E bezüglich einer Person(engruppe) O getroffen werden. O befindet sich in Objektstellung gegenüber E. Partizipative Entscheidungen dagegen versetzen O in die Lage P, an den Entscheidungen E's mit teilzuhaben; aus

a) $E \longrightarrow O$

wird damit

b) $E, P \longrightarrow O = P$.

Eine direktive Entscheidung a) ist aber nur möglich, wenn sich O tatsächlich in einer Objektlage befindet, in seinem Handeln von E (für den firmenrelevanten Bereich) kontrolliert wird. Dies ist aber selten der Fall, nämlich genau dann, wenn O nur Handlungsalternativen zur Verfügung stehen, die mit E's Anordnung kompatibel sind. Ist dies nicht der Fall, so findet eine implizite Partizipation O's (P's) dadurch statt, daß E O's (P's) Handlungen antizipiert und Anweisungen nur im Rahmen eines prognostizierten Konsensbereiches erläßt; E macht O/P das Angebot einer Direktive. Je nach Verhandlungsmacht (, die durch die verfügbaren Handlungsalternativen bestimmt ist) kann hier mehr der Charakter des Angebots oder der Direktive überwiegen.

Diese Formen impliziter Partizipation durch Antizipation beherrschen das Geschehen wirtschaftlicher und allgemein sozialer Interaktion. In diesem Sinne ist praktisch jeder Handlungszusammenhang partizipativ,da im Bereich interindividueller Aktion mechanistische Determinationen nicht vorkommen. Implizite Partizipation soll im folgenden zwar mit bedacht, jedoch nicht als universales Phänomen in der folgenden Kategorisierung mit berücksichtigt werden.

Die nachstehende Kategorisierung ergibt sich aus den Erörterungen dieses Abschnittes sowie oben Kapitel 1.2.1, 1.3 und mit Blick auf die oben Kapitel 3.4 ff. diskutierten Formen.

P a r t i z i p a t i o n s f o r m e n

Interne Organisation			Partizipantengruppen									
			Arbeit		Kapital		Management		Konsumenten		Externe Betroffene	
			1		2		3		4		5	
			Gruppenspezifische Organisationsform									
			(d = direkt; r = repräsentativ)									
			d 1.1	r 1.2	d 2.1	r 2.2	d 3.1	r 3.2	d 4.1	r 4.2	d 5.1	r 5.2
PARTIZIPATION	Leitung	harmonisch 1.1	)									
		antagonistisch 1.2	)									
	Basis	harmonisch 2.1	)									
		antagonistisch 2.2	)									

(Vgl. Seiten 212 - 218)

Aufstellung Nr. 13

Das Schema gliedert mögliche Partizipationsformen unter dem Gesichtspunkt der internen Organisation der partizipativen Firma und der beteiligten Partizipantengruppen. Die beteiligten Partizipantengruppen, Arbeit, Kapital, Management, Konsumenten und (weitere) externe Betroffene können jeweils direkt oder indirekt an den Entscheidungen partizipieren. Die interne Organisation kann eine Partizipation an der Leitung der Organisation bzw. an der Basis erlauben, und diese wiederum kann sowohl antagonistisch als auch "harmonisch" organisiert werden, also entweder durch dichotomische Strukturierung in den Partizipantengruppen anhand von tragenden Interessen (Arbeit versus Kapital, Produzenten versus Konsumenten) oder kontinuierlich, wenn nämlich eine Vielfalt von Partizipanten jeweils unterschiedliche, nicht strikt dichotomisierbare Interessen verfolgen. Die als "harmonisch" apostrophierten Verfahren sind zumeist gruppenspezifische Interaktionsprozesse, die die einzelnen individuellen Interessen entsprechend dem Gewicht des Individuums in der Gruppe berücksichtigen, aber auch marktliche Interaktion zählte dazu.

Aus dieser Schematisierung ergeben sich 40 Kategorien von Partizipationsformen, die im folgenden kurz kursorisch durchgegangen werden sollen.

1.1/1.1
In die Leitungsgremien einbezogene, durch konkurrenzielle Partizipation beteiligte Arbeitspartizipanten finden sich in hierarchisch organisierten Genossenschaften mit stark plebiszitären Elementen, etwa bei den Sperrholz-Genossenschaften im Staate Washington.

1.1/1.2
Im deutschen Mitbestimmungssystem sind die Arbeitspartizipanten einer hierarchischen internen Organisation unterworfen, nehmen aber harmonisch (eingebunden) an den Entscheidungen der Spitze teil, repräsentiert durch Gewerkschaften oder den Betriebsrat. Hier liegt das Schwergewicht auf den gemeinsamen Interessen der am Produktionsprozeß Beteiligten, während die Entscheidungsbereiche, in denen ein immanenter Interessengegensatz besteht (vermutet wird), aus der Organisation heraus in die Sphäre der tariflichen Auseinandersetzungen verlagert werden (siehe 1.2/1.2).

1.1/2.1
Diese Partizipationsform findet sich etwa in Kapitalgesellschaften, wenn Beschlüsse des Vorstandes von der Mehrheit der Hauptversammlung gebilligt werden müssen.

1.1/2.2
Die Kategorie bezeichnet bei Kapitalgesellschaften Entscheidungsbereiche, für die bei Beschlüssen des Vorstandes der Aufsichtsrat zustimmungspflichtig ist.

1.1/3.1-3.2
Die Unterscheidung wird nur relevant, wenn das Management, das ex definitione an den Firmenentscheidungen beteiligt ist, selbst wiederum eine komplexe Gruppe ist, die entweder direkt oder repräsentativ partizipieren kann.

1.1/3.1
Dies ist die typische Firmenentscheidung durch das Management.

1.1/3.2
Die Beteiligung der "Kollegien" (in der jugoslawischen Firma) an den Unternehmensentscheidungen ist ein Beispiel für diese Partizipationskategorie.

1.1/4.1
Abgesehen von Formen impliziter Partizipation der Konsumenten ist diese Form selten, wenn die Konsumenten eine große, komplexe Gruppe bilden; bei wenigen Abnehmern dagegen ist sie häufig, bis hin zu dem Extrempunkt vertikaler Integration.

1.1/4.2
Die Beteiligung von Konsumentenvertretern an Firmenentscheidungen (sinnvoll bei Marktversagen) ist immer wieder versucht worden, etwa im oben zitierten hessischen Sozialisierungsgesetz. Auch in den britischen verstaatlichten Industrien finden sich Konsumentenräte. Häufiger ist informelle Einbeziehung in den an der Spitze der Unternehmung stattfindenden Entscheidungsprozeß von prominenten Konsumentenvertretern, formell wird dies selten getan. Analog zur Institution des Arbeitsdirektors (1.1/1.2) wäre prinzipiell natürlich auch (bei bestimmten Formen des Marktversagens) die Institution eines Konsumenten-Direktors möglich. Gelegentlich, insbesondere in

Entwicklungsländern, wird diese Rolle (formal, faktisch?) von Vertretern öffentlicher Körperschaften wahrgenommen. Für eine Repräsentation der nichtorganisierten Konsumenten im Falle nur partiell wirkender Marktmechanismen hat Albert O. Hirschman [310] einen interessanten Ansatz geliefert. Unternehmen erhalten Marktsignale einmal durch Zuwanderung und Abwanderung neuer Konsumenten ("exit"), zum anderen durch Protest ("voice"). Dies gilt insbesondere für den Fall, daß nahe Substitute für das von der Firma produzierte Gut nicht verfügbar sind. Nun ist aber Protest selbst ein öffentliches Gut, und es bedarf infolgedessen institutioneller Vorkehrungen zu seinem optimalen Angebot. Eine solche institutionelle Vorkehrung kann die Verankerung professioneller Voice-Maker in den Firmenentscheidungen sein.

1.1/5.1
Externe Betroffene, die zu der Firma nicht in einer Zulieferer/Abnehmerbeziehung stehen (in diesem Fall gilt analog 1.1/4.1 mit der inhärenten Tendenz zu vertikaler Integration), sind in der Regel institutionell nicht in der Lage, ihre Interessen in den Firmenentscheidungen direkt zum Ausdruck zu bringen. Üblicherweise finden diese Interessen, soweit sie über den politischen Prozeß in Gesetzesform gefaßt werden, als Restriktionen (Auflagen) Eingang in die Firmenentscheidung. Dies muß freilich nicht der Fall sein. Im Falle eines eklatanten Interessenkonfliktes zwischen der Firma und externen Betroffenen, etwa wenn ein Kraftwerk durch Anwendung bestimmter Technologien einen lokalen Produktionszweig (etwa Weinbau) erheblich behindert, kann es durchaus auch im Interesse der übrigen an der Firma Beteiligten, insbesondere der Produzenten liegen, diese externen Betroffenen in die Firmenentscheidungen mit einzubeziehen, indem etwa in dem Beispiel ein Vertreter des ortsansässigen Weinbaus in die Firmenleitung berufen wird. Mindestens eine Berufung in den Aufsichtsrat kann ohne weiteres in Betracht kommen und wird vermutlich auch vereinzelt praktiziert.

1.1/5.2
Sind die externen Betroffenen organisatorisch verfaßt, üblicherweise in öffentlichen Körperschaften, so liegt eine Beteiligung

ihrer Repräsentanten an den Firmenentscheidungen nahe. In der jugoslawischen Firma wird eine solche Partizipation praktiziert, allerdings rechtlich unter anderem Vorzeichen, da die Kommune gleichzeitig als formaler (nicht faktischer) Kapitaleigner auftritt.

1.2/1.1
Eine der häufigsten Formen antagonistischer Auseinandersetzungen zwischen dem nichtverfaßten Produktionsfaktor Arbeit und der Firma sind wilde Streiks.

1.2/1.2
Dagegen bietet die Koalitionsverfassung einen Rahmen für die Auseinandersetzungen zwischer verfaßter Arbeit (der Produktionsfaktor Arbeit wird durch die Gewerkschaft repräsentiert) und den Entscheidungsträgern der Firma.

1.2/2.1
Zur antagonistischen Partizipation nichtverfaßter Kapitalinteressen an der Firmenleitung kommt es gelegentlich (aber nicht regelmäßig), wenn etwa die Hauptversammlung dem Vorstand die Entlastung verweigert. In der Regel stützt sich der Vorstand jedoch auf eine Aktionärsgruppe in der Hauptversammlung, so daß dieser Konflikt zumeist ein Konflikt in der Hauptversammlung, und nicht ein Konflikt zwischen Hauptversammlung und Firmenleitung ist. Gleichwohl ist dies im einzelnen nicht auszuschließen, insbesondere wenn ein starkes Management sich etwa in mitbestimmten Firmen vor allem auf die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat stützt. Obwohl dieser Fall in der Praxis selten ist, ist er a priori keineswegs auszuschließen.

1.2/ 2.2
Diese Partizipationsform ist derzeit kaum relevant, die Konstellation wäre jedoch möglich, wenn arbeitspartizipative Firmen sich auf einem konzentrierten Kapitalmarkt mit institutionalisierten Anlegern auseinandersetzen müssen.

1.2/3.1-3.2
Die Partizipationsform ist untypisch, da der Faktor Management (M) ex definitione in dem Prozeß der Entscheidungsfindung eingebettet ist. So sind antagonistische Partizipationsformen in diesem Fall nur bezüglich der Vertretung partikularer Managementinteressen von Bedeutung; dieser Fall kommt jedoch auch vor.

1.2/4.1-4.2
Typische Fälle sind wilde oder organisierte Konsumentenboykotts.

1.2/5.1-5.2
Es handelt sich um spontane oder organisierte Maßnahmen von den Entscheidungen der Firma Betroffener, etwa Demonstrationen, Besetzungen, Sit-in's etc.

Da sich die Unterscheidung in Basis-und Leitungspartizipation vor allem auf die unterschiedlichen Formen interner Organisation bezieht, ist sie für die externen Partizipantengruppen von nachgeordneter Bedeutung. Für diese kommt es schließlich vor allem darauf an, auf der Ebene der tatsächlichen Entscheidungsmacht (oder der größten Häufung von für sie relevanter Entscheidungsmacht), sei dies in der Leitung oder an der Basis, zu partizipieren. Freilich ist die interne Organisation einer Unternehmung nicht ohne weiteres von außen ersichtlich, infolge dessen auch nicht in jedem Fall die "zuständige" Entscheidungsebene. So ist die Firmenleitung für externe Betroffene meist der sich anbietende Gesprächspartner. Dies gilt freilich nur für den Initialkontakt. Sind partizipatorische Beziehungen hergestellt, kann auch die Partizipation externer Betroffener auf jeder Ebene faktischer Entscheidungsfindung angesiedelt sein. Der Übergang zu basispartizipativen Firmenstrukturen veränderte die interne Organisation der Firma grundlegend; dies betrifft vor allem die Beziehungen zwischen der Basis und einem an der Firmenspitze etwa angesiedelten Management; die Erörterung der internen Organisation der Firma ist aber erst Gegenstand des 4. Kapitels (4.2), deshalb sollen hier nicht im Vorgriff mögliche basispartizipative Produktionsformen diskutiert werden.

2.1/1.1
Dies ist die Partizipationsform in der unstrukturierten Arbeitsgruppe.

2.1/1.2
Dagegen setzt diese Partizipationsform eine bereits strukturierte Arbeitsgruppe voraus.

2.1/2.1-2.2, 4.1-4.2, 5.1-5.2
Diese Partizipationsformen betreffen die einleitenden Ausführungen. Solange genügend starke Homogenität zwischen den einzelnen Partizi-

pantengruppen, etwa Arbeit und Kapital, Arbeit und Konsumenten etc., vorausgesetzt werden kann, ist es denkbar, daß bereits an der Basis externe Betroffene in die für sie relevanten Entscheidungsverfahren einbezogen werden.

2.1-2.2/3.1-3.2
Im Firmenverbund (: dies impliziert eine fixe Teilnehmerzahl von Partizipanten mit der Folge, daß "exit" bei Konflikten als Konfliktlösung in der Regel nicht gegeben ist) sind sowohl antagonistische als auch harmonische Verfahren denkbar, je nach Strukturierung auch sowohl gegenüber einem strukturierten (3.2) wie gegenüber einem unstrukturierten oder homogenen Management. Je stärker die Entscheidungen an die Basis verlagert sind, umso mehr ist das Management auf eine bloße Koordinationsfunktion mit Beratung reduziert, wobei die Koordinationsfunktion zudem noch von depersonifizierten Verfahren der Koordination (vgl. Kapitel 8) übernommen werden kann.

Zunehmende Desintegration führt auf der ganzen Ebene (über alle Partizipantengruppen) zu einer (schwachen) Tendenz von harmonischen zu analytischen Verfahren (von 2.1 zu 2.2); zunehmende Desintegration ist aber u. a. eine positive Funktion in der Größe und/oder Komplexität der Organisation. In überschaubaren Organisationen ist deshalb durchaus Basispartizipation mit harmonischen Verfahren möglich, z. B. 2.1/4.1 im Kibbuz.

2.2/1.1-1.2
Diese Partizipationsform ist irrelevant.

2.2/3.1-3.2
Die Partizipationsform ist zwar a priori dysfunktional (unter dem Gesichtspunkt der Koordinations- und Lenkungsfunktionen innerhalb einer Organisation), insbesondere für Übergangsprozesse in Richtung auf partizipative, insbesondere basispartizipative Organisationsformen erscheint es jedoch vernünftig, den dabei entstehenden zentralen Konflikt zwischen Basis und Leitung im Rahmen einer antagonistisch strukturierten Koordinations- und Entscheidungsverfassung zu bewältigen. Für die Funktionsfähigkeit der Organisation ist in diesem Übergangsprozeß die Trennung des Machtverteilungsproblems von der Koordinationsaufgabe von zentraler Bedeutung. Da die letztgenannte Aufgabe kooperatives (mindestens partiell gleichgerichtetes)

Verhalten voraussetzt, gilt hierfür die Partizipationsform 2.1/3.1-3.2.

2.2/2.1-2.2, 4.1-4.2, 5.1-5.2
Diese Verfahren empfehlen sich in den zentral organisierten Firmen, wenn die Partizipationsrelevanz einen inhärenten Interessenkonflikt bereits einschließt. Dies sind Situationen, die sich mit Nullsummenspielen beschreiben lassen.

Dieser für den Bereich der Basispartizipation recht kursorische Überblick deutet bereits auf einen Mangel auch in der Wirtschaftstheorie hin. Im Gegensatz zur Basispartizipation ist nämlich Leitungspartizipation die sowohl theoretisch am ehesten untersuchte als auch praktisch anzutreffende Form: Sowohl die deutsche Mitbestimmung als auch die jugoslawischen Formen der Betriebsdemokratie kennen in praxi nur die Repräsentation der Partizipanten (in diesen Beispielen regelmäßig "Produzenten") an der Spitze der Firma, die ihren hierarchischen Charakter nicht verliert [311].

Diese Formen sind theoretisch auch leichter zu handhaben. Bestimmte Vorkehrungen der deutschen Mitbestimmung, etwa die Personalvertretungen oder der Arbeitsdirektor, lassen sich, wenn deren Verhalten prognostizierbar ist, sehr wohl als zusätzliche Restriktionen einer im übrigen nach den modellmäßig theoretisch entwickelten Regeln verfahrenden Firmenleitung vorstellen. Noch mehr die bedeutendsten Formen der Konsumenten-Partizipation: Handelt es sich hier doch zum einem explizit um legislative Normierungen (Konsumentenschutz), die alle Formen ohne Ansehen ihrer spezifischen Organisationsform gleichermaßen restringieren . Hier ((1.2/4.2) und (1.2/5.2) der geeignete ökonomische Erklärungsansatz die weit entwickelte Theorie der regulierten Firma.

Werden demgegenüber die Konsumenten durch den Eigner der Produktionseinheiten repräsentiert, so tritt der klassische Fall kooperativen Wirtschaftens ein (Konsumenten-Kooperative): Das wesentliche zu lösende Problem ist die optimale Überwachung der Firmenmanager durch die Firmeneigner, modifiziert in diesem Fall lediglich dadurch, daß es den Firmeneignern nicht um einen (aus ihrer Sicht) zu maximierenden Profit, vielmehr um eine schwerer zu quantifizierende Größe bedürfnisgerechter Produktion geht.

Dies entspricht jedoch auch dem typischen Fall einer Hilfsgenossenschaft - dieser Typus wird in der deutschen Genossenschaftstheorie fast ausschließlich beschrieben -, die damit verbundene Problematik ist theoretisch ausführlich erörtert worden. Werden die Konsumenten durch eine oder wenige vergleichbare Gebietskörperschaften repräsentiert, so liegt ein öffentliches Unternehmen vor. Öffentliche Unternehmen wiederum sind der Erscheinungsform nach auf einem Kontinuum zwischen Bureaus einerseits (weitgehende Abhängigkeit von der politischen Exekutive), regulierten Firmen andererseits einzuordnen. Sie fallen in die Partizipationskategorie (1.2/5.2), meist ist Partizipation eine reine Bargaining-Situation mit 2 Parteien, wegen der Externalisierungsmöglichkeiten ein Zwei-Personen-Nicht-Nullsummenspiel (mit kooperativen Lösungen).

Geht man jedoch von den partizipationssoziologischen Ansätzen aus, so kommt eine hierarchisch strukturierte Firma unter dem Gesichtspunkt einzel- wie gesamtwirtschaftlicher Effizienz gar nicht ohne weiteres in Frage. In den referierten Ergebnissen (vgl. oben Kapitel 2.2 und 3.3) liegt der Schwerpunkt vielmehr auf der Effizienz kleiner und autonomer Gruppen, die statt hierarchisch, kooperativ zu koordinieren wären. Eine solche Koordinationsform können firmeninterne Märkte sein.

Dieses auf Effizienz bezogene Postulat kollidiert jedoch in auffallender Weise mit der zu beobachtenden Praxis. Ausgehend von der industriellen Wirklichkeit sind kooperativ zusammengefaßte, sonst autonome Firmeneinheiten nicht ohne weiteres vorstellbar. Es kann deshalb nicht davon ausgegangen werden, daß dieser Dichotomie, nämlich das Postulat hierarchischer Firmentypen einerseits, autonom-kooperativer Firmentypen andererseits, mehr entspringt als unterschiedliche, einzeldisziplinäre Schwerpunktsetzung.

Vielmehr ist angesicht der unterschiedlichen Ergebnisse der verschiedenen sozialwissenschaftlichen Ansätze, der Betonung hierarchischer Produktionsformen (Firma) durch die ökonomische Theorie, die dabei nicht im Widerspruch zur beobachteten Praxis steht, einerseits, dem (hier als gelungen betrachteten) Nachweis durch die empirische (wie normative) Industriesoziologie der relativen (im

Vergleich zu autonom-kooperativen Organisationen) Ineffizienz hierarchischer Firmen andererseits, dem interdisziplinären Paradoxon so weit wie nötig auf den Grund zu gehen, und zwar - im Rahmen dieser ökonomischen Arbeit - primär der Fundierung der ökonomischen Theorie der Firma, die industriesoziologische Ergebnisse als gegeben betrachtend.

Deshalb soll im folgenden in einem ersten Schritt durch Rezeption der grundlegenden ökonomischen Literatur zur Theorie der (Entstehung der) Firma der Kranz der Bedingungen für die unterschiedlichen Organisationsformen herausgearbeitet werden.

Analytische Theorie der Firma (Kapitel 4) soll dazu führen, Möglichkeiten alternativer Partizipationsformen mit objektivierbaren Kriterien im Hinblick auf ihre praktische Durchsetzbarkeit zu beschreiben; dazu wird der "Umweg" über die Erörterung der Entstehungsbedingungen der hierarchischen Firma gewählt, denn diese lassen sich als Restriktionen partizipativer Organisationsformen auffassen (Genesis der hierarchischen Firma Kapitel 4.1). Diese Problematik wird vertieft mit der Diskussion der Informations-und Transaktionskosten, einer Rezeption der Hierarchietheorie u. der Diskussion der Dynamik, Größe und Kontrolle von Firmen sowie ihrer Ziele.

Komparative Firmentheorie soll im 5. Kapitel dazu dienen, die wirtschaftlichen Auswirkungen verschiedener Organisationsformen für typische Variationen (prognostisch) zu differenzieren.

A. PARTIZIPATION UND HIERARCHIE

KAPITEL 4: ANALYTISCHE FIRMENTHEORIE

4.1 Genesis der Firma

Einleitung: Das Robertson-Coase-Paradoxon

Unter einer Firma werde hier wie oben (Kapitel 1.2.4) ausgeführt, eine hierarchische Unternehmung, d. h. eine hierarchisch strukturierte, abgeschlossene Produktionseinheit, verstanden. In diesem Kapitel geht es um die Entstehungsbedingungen von Firmen in marktwirtschaftlicher Umwelt.

In marktlicher Umwelt ist nämlich die bloße Existenz einer hierarchischen (d. h. nicht auf dem egalitären Konkurrenzprinzip beruhenden) Organisation ein zu erklärendes Paradoxon: Warum sollte man

"..islands of conscious power in this ocean of unconscious co-operation like lumps of butter congulating in a pail of butter-milk..." 312)

überhaupt antreffen? Oder man stellt sich in der weniger bodenständigen Formulierung von Coase die Frage

"why co-ordination is the work of the price mechanism in one case and of the entrepreneur in the other?" 313)

Eine stets passende "richtige" Lösung für dieses Paradoxon gibt es in der ökonomischen Theorie nicht. Dies ist auch nicht verwunderlich, weil die Lösung die Klärung einer Reihe sowohl theoretischer als auch praktisch bedeutsamer wirtschaftlicher Kernprobleme vorgängig einschließt, die mit "einfachen" Antworten nicht aus der Welt geräumt sind, etwa die Frage nach den Funktionsgrenzen des Marktes, dem optimalen Verhältnis von Markt zu Plan etc. Trotzdem hat der Problemkomplex keineswegs im Mittelpunkt wirtschaftstheoretischen Interesses gestanden. Denn zufolge einer starken (unter dem Einfluß der "Wiener Schule" der Wissenschaftstheorie stehenden) ökonomisch-methodischen Anschauung sollte es in der Firmentheorie um eine realitätsnahe Abbildung praktisch vorfindbarer Produktionseinheiten durchaus nicht gehen zugunsten des Postulats einer Firma genannten wirtschaftenden, insbesondere produzierenden Einheit mit bestimmten, nicht weiter begründeten Verhaltensmustern im Sinne eines theoretischen Konstruktes [314]; mit diesem Ansatz lassen sich falsifizierbare Aussagen über das Verhalten (Politik) produzierender Wirtschaftssubjekte nach außen allenfalls formulieren, während Aufschluß über Funktionsbedingungen (Genesis, Fortdauer, Dynamik, Größe etc.) ohne Analyse der internen Organisation der Firmen nicht gewonnen werden kann.

Dieser Aspekt aber ist für die Ökonomik der partizipativen Unternehmung von zentraler Bedeutung, unterscheiden sich partizipative von sonst anzutreffenden oder vorstellbaren Firmen doch in der veränderten internen Organisation aufgrund der Beteiligung der Entscheidungsbetroffenen (insbesondere Arbeitspartizipanten) an den

Beschlüssen wie der Durchführung der Politik der Unternehmung durch Umsetzung dieser Beschlüsse in produktive Handlungen der Unternehmensangehörigen.

Für die Verhaltensanalyse partizipativer Unternehmen ist deshalb die vorherige Analyse der internen Organisation von Bedeutung. Nach dem bisher Gesagten (vgl. insbesondere Kapitel 2) spricht vieles dafür, daß es einen wesentlichen Unterschied macht, ob unter Beibehaltung einer hierarchischen Organisation an der Firmenspitze Partizipationsräume ent/bestehen oder ob bei Übergang zu dezentralisierten Organisationsformen diese Partizipationsräume sich an die Basis hin verlagern. Des weiteren ist bei Dezentralisation das hierarchische oder konkurrenzielle Verfahren der Koordination der dezentralisierten Einheiten (vermutlich) von Bedeutung für das Verhalten der Unternehmen nach außen.

In jedem Fall besteht der Unterschied zwischen partizipativen und nichtpartizipativen Unternehmen in der internen Organisation, die als Unterscheidungsmerkmal deshalb als Vorstudie zur komparativen Firmentheorie (Kapitel 5) zum Gegenstand der Erörterung gemacht werden muß.

Die Theorie der internen Organisation der Unternehmung ist nicht Bestandteil eines bereits gefestigten wissenschaftlichen Konsens. Deshalb soll sie im folgenden etwas ausführlicher
- sowohl dargestellt als auch
- komparativ (durch Gegenüberstellung) im einzelnen kritisiert werden.

Die Darstellung erfolgt in chronologischer Ordnung und wird anschließend zusammenfassend systematisiert.

4.1.1 Funktionen der Firma: Adam Smith über Ursprung und Bedingungen der Arbeitsteilung

Adam Smiths Theorem, daß das Ausmaß der Arbeitsteilung durch die Existenz und den Wirkungsbereich marktlicher Koordination bedingt sei [315], diente 1951 George J. Stigler [316] zur Skizze einer "Theorie der Funktionen der Firma" [317]. Oberflächlich betrachtet, scheint aus dem Theorem freilich Widersprüchliches zu folgen; ist es gültig, sollte man allenthalben Monopole erwarten: Ausgehend

von der Annahme profitabler Märkte würde stets weitergehende Arbeitsteilung (zunehmende Spezialisierung) zu Spezialisierungsmonopolen führen. Dies ist aber offenkundig nicht der Fall. Der Widerspruch löst sich indes bei Betrachtung einer zugrundeliegenden (oben bereits angedeuteten) Voraussetzung auf: Existenz und Wirkungsbereich marktlicher Koordination sind die Bedingungen, von denen ausgehend auf den Umfang der Arbeitsteilung geschlossen werden kann.

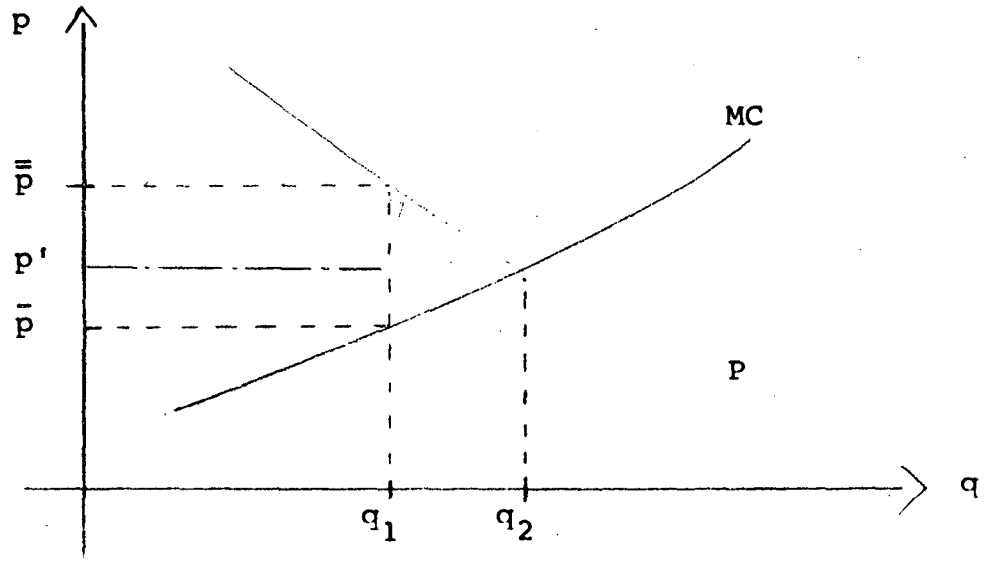
Geht man - mit Stigler [318] - von verschiedenen produktiven Funktionen aus, die die Firma erfüllt, so lassen sich für jede dieser Funktionen (theoretisch) unterschiedliche Kostenkurven angeben, die aggregiert die Durchschnittskostenkurve ergeben.

Nun wäre Smiths Theorem zufolge zu erwarten, daß die Firma sich auf Produktionsfaktoren mit zunehmenden Skalenerträgen spezialisiert. Bei interdependenten Produktionsvorgängen ist aber nicht gesichert, daß jede einzelne Funktion einen spezialisierten Produktionsbetrieb trägt. Deshalb wäre erst mit zunehmender Größe einer bestimmten Industrie eine zusätzliche Spezialisierung zu erwarten. Die dabei auftretende Monopolisierung wäre in ihren Folgen begrenzt, weil der Monopolist nicht auf einem genügend abgeschlossenen Markt operiert; die Abnehmerfirma könnte die Funktion (re)integrieren.

Sind interdependente Kostenfunktionen gegeben, wird die Firma bei Komplementarität die komplementären Funktionen beibehalten, bei Kompetitivität desintegrieren. Der kompetitive Fall ist insbesondere für die Koordination durch den Unternehmer/Manager von Bedeutung. Je größer Komplexität und Anzahl [319] der Firmenfunktionen, desto schwieriger ihre Koordination. Daraus folgt cet. par. der Zwang zur Desintegration, Profitmaximierung vorausgesetzt. Aus diesem Ansatz folgt eine falsifizierbare wirtschaftshistorische Hypothese, die Stigler mit Daten verschiedener englischer und amerikanischer wirtschaftshistorischer Studien stützt [320]. Im Lebenszyklus einer Industrie gibt es mit zunehmendem Wachstum zunächst eine zunehmende Spezialisierung, bei abnehmendem Wachstum wiederum zunehmende Integration [321].

Interessant sind die Ausnahmen dieser Entwicklungstendenz:

a) Öffentliche Preiskontrolle
Bei Festlegung eines Preises $\bar{p}$, Vorliegen einer Grenzkostenkurve MC und einer Nachfragekurve P und resultierender Rationierung ist durch vertikale Integration und Zugrundelegung des Preises p' (Menge q_2) eine pareto-optimale Verbesserung (schraffiertes Dreieck) möglich.



b) Kartellierung
Bei Kartellierung von Rohstoffen und gleichzeitiger Förderbeschränkung führt die rückwärtige vertikale Integration zu dem äquivalenten Ergebnis.

Den ersten Fall illustriert Stigler anhand der amerikanischen Erfahrung mit Preiskontrollen nach dem 2. Weltkrieg, den zweiten anhand der Erfahrungen mit dem deutschen Rheinisch-Westfälischen Kohlekartell.

Da entsprechend dem Smithschen Theorem der Grad der Zusammenfassung verschiedener Funktionen in einer Firma von dem Verhältnis der Kosten des Marktes und der internen Koordination abhängt, gilt es nun, die Determinanten der Höhe dieser Kosten im einzelnen zu untersuchen.

Kürzlich hat Frank J. Jones [323a)] darauf hingewiesen, daß das Smith-Theorem und Stiglers darauf aufbauende Ausführungen Partialanalysen darstellen. Nicht nur die Größe des Marktes sei für die Größe der (Möglichkeit effizienter Organisationsformen der) Arbeits-

teilung von Bedeutung, sondern ebenso die Auswirkungen der Arbeitsteilung für den Arbeiter, in der Regel im Zuge zunehmender Mechanisierung und Schematisierung: Entfremdung.

Nun tut Jones Adam Smith sicherlich Unrecht mit seiner Kritik (vgl. oben 3.2), nicht allerdings Stigler; während Smith das Entfremdungsproblem an anderer Stelle ausdrücklich thematisierte, führte in der Tat Stigler eine Partialbetrachtung durch.

Mathematisch ausgedrückt - hier folge ich zunächst Jones (1975) - berücksichtigte Stigler nur eine partielle, nicht aber die totale Ableitung, wenn man etwa die Funktion

$$P = p(T, E)$$

mit P: Produktivität,
T: Ausmaß der Arbeitsteilung (:taylorism) und
E: Ausmaß der Entfremdung
zugrundelegt. Das Ausmaß der Entfremdung ist eine positive Funktion des Ausmaßes der Arbeitsteilung

$$E = e(T), \; E_T > 0$$

Dem Smith-Theorem zufolge gilt, daß ceteris paribus die Produktivität mit dem Ausmaß der Arbeitsteilung steigt

$$P_T > 0,$$

wobei allerdings "ceteris paribus" die entscheidende Aussage des Smith-Theorems hinsichtlich der Grenzen der Arbeitsteilung enthält: die Größe des Marktes, d. h. die Kosten marktlicher Transaktion.

Gleichzeitig nimmt, wie oben ausführlich erörtert, die Produktivität ceteris paribus mit dem Ausmaß der Entfremdung ab

$$P_E < 0.$$

Die Wirkungen zunehmender Arbeitsteilung lassen sich dann so darstellen

$$\frac{dP}{dT} = P_T + P_E E_T$$

$$+ \quad - \quad +$$

Sowohl aus dem Smith-Theorem als auch aus der Böhm-Bawerkschen Grenzproduktivitätslehre ergibt sich die Plausibilität einer Effizienzgrenze zunehmender Arbeitsteilung.

Problematisch ist freilich die zugrundegelegte Zielfunktion. Die Maximierung der Firmenproduktivität ist nur Ziel derjenigen Firma, in der die Eigentümerrechte ungeschmälert in Firmenentscheidungen umgesetzt werden können. Für die reine kapitalistische Unternehmung ist die Zielfunktion sinnvoll, aus der Sicht der Arbeiter kommt es noch auf diejenigen typischerweise von der Unternehmung externalisierten Kosten der Entfremdung an, die sie selbst zu tragen haben, aus der Sicht der Gesellschaft sind ebenfalls die von beiden, Unternehmen wie Arbeitern, externalisierten Kosten der Entfremdung von Bedeutung (vgl. oben Fußnote 130), aus der Sicht der Manager endlich kommt es weniger auf die Erzielung möglichst hoher Produktivität an als auf das Erreichen eines möglichst hohen Nutzenniveaus, das je nach Gestalt der internen Organisation der Firma und der Verteilung der ökonomischen Eigentumsrechte an der Firma teils monetäre, teils nichtmonetäre Einkommensbestandteile enthält. Wenn etwa in Williamsonscher Formulierung

$$U^M = u(S, F^M, G^M)$$

mit U^M als Nutzenfunktion der Manager,

F^M als den fringe-benefits der Manager und

$G^M = Gr - Go - T$

(vgl. im einzelnen dazu die Aufstellung der Symbole am Ende der Arbeit), so gilt u. a.

$$U^M_S > 0, \quad U^M_{G^M} > 0$$

G^M ist aber eine Funktion der Produktivität der Firma

$$G^M = g(P),$$

$$P\ (E,\ T),$$

$$E\ (S,\ T).$$

Ohne die Funktionen S und F im einzelnen zu spezifizieren, ergibt die Ableitung der Nutzenfunktion nach den Residualgewinnen, die den Mangern zu fallen

$$U_G^M = S_G^M + F_G^M + U_G^M\ G_P^M\ P_E\ P_T\ E_S\ E_T. \qquad (!)$$

Offenbar besteht in der Nutzenfunktion der Manager ein Trade-off zwischen S und G^M, der sich so interpretieren läßt, daß das Ausmaß der Hierarchie berichtenden Personals für die Manager u. a. ein Konsumbestandteil ist, ein nichtpekuniärer Strom von Konsumeinkommen, dessen Erweiterung die Residualgewinne schmälert. So ist die Maximierung der Produktivität aus der Sicht der Manager keine vernünftige Zielfunktion. So wird auch das Ausmaß der Entfremdung unterschiedlich sein, je nachdem, wie die ökonomischen Eigentumsrechte an der Firma definiert sind.

4.1.2 Ronald Coase über die Natur der Firma

In seinem - inzwischen klassischen - Aufsatz über die Natur der Firma [323] gab Ronald Coase eine Reihe von Gründen an, die zur

Entstehung von Firmen führen könnten und setzte sich kritisch mit Begründungen (von Dobb und Knight) auseinander, die vorgeschlagen wurden, aber mit Sicherheit nicht ausschlaggebend sind.

Auch Coases Aufsatz ist lediglich die Skizze einer Theorie, aus der sich aber unschwer Hypothesen ableiten lassen, die jedoch im Zuge der langjährigen Vernachlässigung der Problematik einer Theorie der Genesis der Firma und ihrer internen Organisation (meines Wissens) nicht systematisch getestet wurden.

Die folgenden Bedingungen sind in der Sicht Coases für die Entstehung von Firmen von Bedeutung:

1. Kosten des Marktes
1.1 Kosten der Verhandlung:
Langfristige Zuordnungsverhältnisse werden nur periodisch für längere Zeiträume verbindlich ausgehandelt.

1.2 Ist der genaue Inhalt der langfristig zu erbringenden Leistungen im einzelnen unbekannt, soll das Leistungsverhältnis aber trotzdem begründet werden, erhält ein Vertragspartner (der Unternehmer) das Bestimmungsrecht innerhalb vorher festgelegter Grenzen; die dabei einzusparenden Kosten der Verhandlung stehen zwischen den Vertragspartnern (ex ante) zur Disposition.

Coase trennt die einzelnen Bedingungen nicht präzise. Im einzelnen handelt es sich meines Erachtens um 3 zu unterscheidende Fälle, wobei die Frage des Risikos eine Rolle spielt.

1.1 Langfristige Vertragsverhältnisse bei vollständiger Information; hier werden, da nur einmal verhandelt wird, Transaktionskosten gespart.

1.2 Langfristige Vertragsverhältnisse, für die zwar Art, nicht aber Anzahl und Inzidenz der ausgehandelten Leistungen feststeht, nicht also ihre Abfolge, sind der zweite zu unterscheidende Fall. Für diesen Fall will Coase bereits die (direktiv hierarchische) Disposition einem Vertragspartner zusprechen. Dies scheint unnötig zu sein. Hat nämlich jederder Vertragspartner nur begrenzten Einfluß auf das Eintrittsereignis, das den Leistungsaustausch auslöst, oder wird der Leistungsaustausch stets Zug um Zug vorgenommen, so besteht ein Anlaß zu hierarchischer Organisation nicht.

1.3 In diesem Fall ist für einen Vertragspartner weder die Art der einzelnen Leistung, noch ihre zeitliche Abfolge, noch auch - in Grenzen - der Umfang der insgesamt zu erbringenden Leistung festgelegt, während der andere Vertragspartner eine fixe Leistung regelmäßig erbringt. Die Indeterminiertheit der Leistung des (subordinierten) Vertragspartners findet ihre Grenzen lediglich in dessen Fähigkeiten, die die Qualität (Art, Umfang) der regelmäßigen Leistungen weitgehend determinieren. Die Definition der Leistung liegt beim dirigierenden Vertragspartner, der auch das Risiko trägt (Unternehmer).

2. Transaktionssteuer
Werden auf Markttransaktionen Steuern erhoben, verbilligt sich relativ die interne Koordination. Dies ist ein Spezialfall des Smith-Theorems. Bedingungen für die Begrenzung der Größe von Firmen dagegen können sein:

3. Steigende Kostenkurven für Transaktionen in der Firma.

4. Eine steigende Kostenfunktion der Koordination (durch den Unternehmer/Manager.) Und

5. Steigende Preise für Faktorkosten bei zunehmender Größe der Firmenorganisation, in die sie Eingang finden.

Dieses Argument erscheint unter dem Partizipationsaspekt besonders interessant. Im Gegensatz zum Smith-Theorem (und seiner Fortentwicklung durch Stigler) gibt Coase eine explizite Begründung für die hierarchische interne Organisation der Firma (1.2); aber er berücksichtigt (an anderer Stelle - S. 390) auch die Kosten der Hierarchisierung, der Arbeit unter hierarchischer Subordination. In diesem Zusammenhang entfalten die oben (Kapitel 3) gemachten Ausführungen zum Entfremdungsproblem ihre firmentheoretische Bedeutung erneut.

6. Verbesserungen der Kommunikationstechnik erlauben eine Senkung der Kosten der Koordination innerhalb der Firma und begünstigen Coase zufolge Firmenwachstum;[324] dieses Argument erscheint jedoch zwiespältig, da sich dieselben Kostensenkungen auch auf die marktliche Koordination auswirken (können). Sie können deshalb auch Desintegration produktiver Funktionen begünstigen.

Kritisch setzt sich Coase mit folgenden Erklärungsansätzen auseinander:

1. Maurice Dobb: Die aufgrund zunehmender Arbeitsteilung zunehmende Komplexität der Arbeitsvorgänge erfordert die integrierende Planung komplexer Abläufe. Dahinter steht die Vermutung der Superiorität von Planung gegenüber marktlicher Steuerung bei der Koordination komplexer Abläufe. Dieses Argument tut Coase mit dem Hinweis auf "...the main achievement of economic science that there is no reason to suppose that specialization must lead to **chaos**" [325] ab. Ich gehe auf diese Problematik unten besonders ein.

2. Frank Knight sieht in der Übernahme von Risiken durch den Unternehmer eine Bedingung für die Entstehung von Firmen [326]. Auch dieses Argument erkennt Coase nicht an. Daß Risiken nur dann übernommen werden, wenn der Risikoträger den Ausgang zu steuern in der Lage ist (durch Anweisungen an den subordinierten Vertragspartner), sieht er als Spezialfall seines Argumentes 1.2, das allerdings - wie ausgeführt - nicht genügend differenziert ist, an. Festzuhalten ist, daß sich allein aus dem Argument $\overline{1.3}$ eine Bedingung hierarchischer Organisation ergeben kann (vgl. im einzelnen unter 4.2.3.1).

3. Joan Robinson [327] macht die Annahme einer Einprodukt-Firma, aus der sich - bei gewinnmaximierender Egalisierung von Grenzkosten und Grenzertrag (unter der Annahme negativer Skalenerträge) eine "natürliche Grenze" der Firmengröße ergeben soll; freilich bedarf die Annahme der Begründung [328]. Diese Kritik übt Coase auch an Austin Robinson [329]. Robinson, der in seinen theoretischen Ausführungen auf Kaldor eingeht [330], wendet sich in seinem Aufsatz gegen die seinerzeit verbreitete Ansicht, die größere Unternehmung sei auch die effizientere, indem er auf die Kosten der Koordination in großen Unternehmen hinweist und dieses Konzept im einzelnen erläutert, also ganz ähnlich argumentiert wie später Coase. Diese Argumentation beruht auf der folgenden Überlegung bezüglich der Bedingungen vollständiger Konkurrenz: Geht man von einem Produktionsprozeß mit mehreren Inputs, etwa Arbeit, Kapital und Management, aus $Y = y\ (K, L, M)$, so kann die optimale Größe der Produktionseinheit (Z) nur dann nach oben begrenzt sein, wenn mindestens eine der zweiten Ableitungen in einem relevanten Bereich negativ wird.

Dies ist - ohne weitere Annahmen - nur für Y_{MM} anzunehmen, denn nur der entscheidungs- und koordinationsbezogene Produktionsfaktor ist nicht beliebig vermehrbar ("single": einzigartig). Zwar lassen sich ohne weiteres die Entscheidungs- und Koordinationsorgane vermehren, diese bedürfen aber untereinander wiederum der Koordination.

Den Fall der Hinzunahme weiterer Produktionsvorgänge, die jeweils dezentralisiert unter dem Dach einer Unternehmung vereinigt werden (mehrere separable Produktionsvorgänge), dagegen schließt Robinson begrifflich aus. Vereinigung mehrerer dezentralisierter Produktionsanlagen bedeute im Ergebnis in der Regel ein Kartell aus in der Größe limitierten Firmen, die Zentrale ersetze den Markt im Hinblick auf monopolistische Marktstrukturen. Der Konzentrationsanreiz bestehe in der Möglichkeit der Realisierung monopolistischer Gewinne (Renten), während die interne Organisation des Kartells (der Unternehmung) Marktgesetzen zu folgen tendiere [332]. Diese von Robinson sehr klar herausgearbeitete Unterscheidung zwischen der technisch bedingten optimalen Betriebs(-Firmen)Größe und der aus Marktbedingungen folgenden Größe der Unternehmung verwischt Coase (1937) in seiner Arbeit über die Natur der Firma wiederum in seiner Kritik an Austin und Joan Robinson mit dem Hinweis auf die Erweiterung der Produktion (auf mehrere Güter). Für den Fall nicht separabler Produktionsvorgänge (joint products) dagegen, auf den alle 3 Autoren nicht eingehen, ergibt sich kein anderes Bild. Das optimale Produktionsvolumen folgt hier aus einem, entsprechend dem relativen Marktwert der Produkte gewogenen Durchschnitt des Kalküls im Ein-Produkt-Fall.

Die Diskussion bei Coase, noch mehr aber jene bei Robinson, leidet jedoch an der Vermengung zweier Aspekte. Der dritte Produktionsfaktor"M" erfüllt die Aufgabe der Koordination durch Entscheidung, ist dafür aber auf Informationen über die zu koordinierenden Einzelaktivitäten angewiesen. Zunehmende Konzentration kann sich auf beides auswirken, die Effizienz der Koordination (in Abhängigkeit vom Koordinationsraum) und die Effizienz der Informationsverarbeitung (in Abhängigkeit von Art und Umfang der zu verarbeitenden Informationen).

Beides läßt sich analytisch trennen. Im folgenden sei von einer statischen Firma in statischer Umgebung ausgegangen, die ein optimales Gleichgewicht bereits erreicht habe. Koordination als Reaktion auf veränderte Umweltbedingungen entfällt mithin, und es bedarf nurmehr eines stetigen Informationsflusses zwischen den einzelnen integrierten Teilen der Firma [333]. Diese operiert in sicherer Umwelt in dem Sinne, daß alle Informationen einer Produktionseinheit innerhalb der gesamten Firmen bereits zur Verfügung stehen, aber in der Unternehmung breit gestreut sind. Zu untersuchen ist nun, ob die Effizienz der Kommunikation eine bestimmte Organisationsstruktur erfordert, ob also die einzelnen Teile der Produktionseinheit dezentral entschieden oder zentral dirigiert werden sollen, bzw. aus Effizienzgründen werden müssen.

4.1.3 Exkurs: Die Kosten der Kommunikation in alternativen ökonomischen Systemen

Die Diskussion dieses Exkurses erfolgt anhand eines einfach gehaltenen Modells, das kürzlich Hajime Oniki [334] vorgelegt hat.

Während freilich Oniki das Problem als gesamtwirtschaftlichen Systemvergleich auffaßt, erfährt es hier eine komparativ einzelwirtschaftliche Interpretation. Daß dies zulässig ist, ergibt sich bereits aus dem theoretischen Zusammenhang, in dem das Modell steht [334a]. Es unterscheidet sich insbesondere von J. Marshaks Modell [335], das das hier diskutierte einzelwirtschaftliche Problem betraf, in 4 Punkten.

1. Beschränkung auf Kommunikationskosten [336],
2. Lockerung der Linearitätsannahme,
3. Verwendung des Shannon-Maßes zur Messung der Kommunikationskosten [337],
4. Berücksichtigung der Informationsgenauigkeit durch verschiedene Approximationen.

Ausgegangen wird von 2 Abteilungen (i = 1, 2) mit separablen Produktionsfunktionen und je einem Input x, dessen Gesamtmenge X mit

$$Y_i = Y(x_i)$$

fix ist. Gesucht ist die optimale Kombination (x_1, x_2), so daß

$$Y = y_1 + y_2 = y_1\ (x_1) + y_2(x_2)$$

zu maximieren ist unter der Bedingung

$$x_1 + x_2 \leq x$$ [338].

Der Vergleich der Kommunikationskosten alternativer Systeme ist jedoch verhältnismäßig aussagearm, wenn nicht über die Genauigkeit der Information Aussagen getroffen werden können. Die Kosten der Kommunikation sind eine Funktion der verlangten Genauigkeit der übermittelten Information [339].

Das Maß der Genauigkeit läßt sich mit Oniki auf einfachste mathematische Weise einführen. Die fixe Grundmenge **X** besteht aus m Einheiten, wobei m eine ganze Zahl ist. Bei gegebener Menge X entscheidet die Mächtigkeit [340] $|M|$ der Menge

$$M = \{1, 2, \ldots, m\}$$

über die Genauigkeit des Maßes.
Entsprechend erfolgt die Approximation des Preises p der Inputs x,

$$P = \{p;\ 0 \leq p \leq p_o\}$$

$$N = \{1, 2, \ldots, n\}$$

sowie der Output y

$$Y = \{y;\ 0 \leq y \leq y_o \equiv p_o y_o + 1\}$$ [341]

$$O = \{1, 2, \ldots, o\}$$

$|M|$, $|N|$ und $|O|$ determinieren die Genauigkeit des Informationsmaßes. Entsprechend werden angenäherte Produktionsfunktionen definiert.

Wenn nun die Informationen auf die verschiedenen Teilbereiche der produktiven Organisation verstreut sind, nämlich auf die Produktionsbereiche (1) und (2) und eine Zentrale, etwa so, daß jeder Produk-

tionsteilbereich "seine" Produktionsfunktion y_i kennt und die zentrale Instanz die Menge X der verfügbaren Inputs, so lautet das Problem, eine optimale Aufteilung der Inputs auf (1) und (2) durch einen geeigneten Algorithmus zu finden [342].

Das zentralisierte System arbeitet so, daß die Zentrale alle Daten der Produktionsfunktion von den Teilbereichen erhebt, die von diesen annahmegemäß auch korrekt mitgeteilt werden, und nach Kalkulation den Teilbereichen eine annähernd effiziente Allokation mitteilt. Die Kommunikationskosten ergeben sich aus der Übermittlung der jeweils angenäherten Input- und Outputmengen. Mit wachsendem Genauigkeitsmaß wächst auch die Anzahl der möglichen Kombinationen, die zu übermitteln sind, also die Gesamtmenge zu übermittelnder Information.

Im dezentralisierten (Markt-)System werden dagegen nur Preise übermittelt. Die einzelnen Teilbereiche errechnen die optimale Kombination selbst und geben daraus folgend ihren Inputbedarf an. Bei Übernachfrage wird der Preis von der Zentrale (oder implizit vom Markt) erhöht und vice versa. Die Gesamtmenge zu übermittelnder Information hängt auch hier von der angestrebten Genauigkeit, hier der Preisgenauigkeit, ab. Wenn als Ausgangspreis der Median der möglichen Preise $\bar{p}$ ($: \frac{n}{2}$) gewählt wird und $n = 2^k$, so läßt sich der Näherungspreis $\bar{p}$ etwa bestimmen durch eine Sequenz von Schritten (1, ..., t)

$$\bar{p}\ (1) = 2^k - 1,$$

$$\bar{p}\ (t) = \bar{p}\ (t - 1) \pm 2^{k-1}$$

In diesem mathematisch einfachen Fall ist t maximal k, die Anzahl der Schritte also wie erwähnt abhängig vom Genauigkeitsmaß. Die Menge der tatsächlich zu übermittelnden Information (Mengen und Preise) hängt natürlich von den Ausgangswerten ab.

Aus diesem Ansatz ergibt sich bereits, ohne daß die im einzelnen arbiträren Kalkulationen wiedergegeben werden müßten, daß mit größeren Genauigkeitsanforderungen die Kosten (nach dem auf Binärkodierungen beruhenden Shannon-Maß, das etwa abnehmende Durchschnittskosten nicht vorsieht!) der Kommunikation im dezentralisierten System

deutlich langsamer wachsen, für geringere Anforderungen sich beide Systeme aber nur unwesentlich voneinander unterscheiden [343]. Diese Resultate gelten auch für den Mehrfirmenfall [344].

Dieses Ergebnis weicht übrigens von früher vorgelegten Analysen insofern ab, als diese einen Unterschied in den Kommunikationskosten nicht auszumachen vermochten [345]; der Unterschied wurde bei diesen Theoretikern vielmehr ausschließlich in den hier ausgeklammerten Anreizstrukturen gesehen.

Onikis auf der Anwendung des Shannon-Maßes beruhende Analyse schließt ferner die Kosten der Errichtung und Erhaltung des Netzes von Informationskanälen, also der institutionellen und/oder technischen Struktur, in der Kommunikation stattfindet, aus [346]. Dies ist aber ein für die Analyse partizipativer Unternehmen wichtiger Aspekt, insoweit er die personenbezogenen Kommunikationsstrukturen betrifft, die durch Partizipation eine Veränderung erfahren. Hier kann etwa die Errichtung und Erhaltung eines Kommunikationsnetzes, z. B. innerhalb strukturierter Gruppen, einen so starken Eigenwert (aus der Sicht der Partizipanten) besitzen, daß von Kommunikationskosten sinnvollerweise nicht mehr die Rede sein kann.

Zusammenfassung 4.1.1 bis 4.1.3

1. Die Existenz von Firmen, die intern nicht marktlich koordiniert werden können, ist abhängig von Existenz und Ausmaß alternativer Möglichkeiten marktlicher Koordination (Smith).
2. Bei vollständiger Information entstehen langfristige Zuordnungsverhältnisse auf der Basis der Einsparung von Verhandlungskosten.
3. Bei Information hinsichtlich Art und Umfang, nicht aber Abfolge des Leistungsaustausches, kommt es zu Vertragsverhältnissen, unter Umständen mit fixen periodischen Leistungen (Lohn) bei stochastischer Anforderung der Gegenleistung (Arbeit). Dieser Vertrag umschließt auch ein Versicherungselement, begründet aber - notwendig - keine Hierarchie.
4. Sind weder Ausmaß noch Abfolge der Leistungen von vornherein bekannt, so wird lediglich die Fähigkeit und Bereitschaft zur Leistung erworben. Daraus ergibt sich ein Fremdbestimmungsrecht

hinsichtlich Ausmaß und Abfolge (in den zuvor vereinbarten Grenzen) der Leistung als Ergebnis, nicht aber die Notwendigkeit der Fremdbestimmung der Organisation der Leistungserstellung.

5. Die Koordination dieser Abläufe durch den Risikoträger erweist sich im Falle zentraler dirigierender Koordination als Begrenzung der Firmengröße (Größe der hierarchischen Organisation) [347], da der zentral integrierende Produktionsfaktor ("M") nicht (ex definitione) beliebig vermehrbar ist. Dieser Faktor erbringt allein die Arbeit der Koordination. Diese Arbeit besteht in der Bestimmung der optimalen Koordination der übrigen Produktionsfaktoren und der Durchsetzung dieser Entscheidung. Die Komplexität dieser Aufgabe nimmt bei Vermehrung verschiedenartiger Produktionsfaktoren (verschiedene Arbeitsabläufe z. B.) exponentiell mit der Anzahl möglicher Kombinationen für die Bestimmung der optimalen Koordination von Produktionsfaktoren zu [348].

6. Die Analyse der Kommunikationskosten (im engeren Sinne der Informationsübermittlung) ergibt einen (vagen) Hinweis für die Überlegenheit hierarchischer (zentraler) Organisationsformen wie der Firma nur bei geringen Genauigkeitserfordernissen; dies spricht für allenfalls globale Fremdbestimmung und große Partizipationsbereiche und entspricht damit den aus Coase' Arbeit gezogenen Schlußfolgerungen, die ebenfalls nur einen begrenzten Fremdbestimmungseinfluß begründen.

7. Sind dagegen - insbesondere bei komplizierten Produktionsvorgängen - genaue Informationen erforderlich, so erweisen sich hierarchisch strukturierte Unternehmen unter dem Gesichtspunkt der Informationsübermittlung dezentralisierten als unterlegen. In diesem Fällen sind folglich - unter dem genannten Gesichtspunkt - basispartizipative Unternehmen leitungspartizipativen, insbesondere aber hierarchischen Unternehmen, überlegen.

Dieses Ergebnis wird auch für die Analyse optimaler Anreizstrukturen bestätigt (siehe unten 4.1.5, 4.2).

4.1.4. Kosten des Marktes: Die Kosten der Informationsbeschaffung als Erklärungsmoment für die Genesis von Firmen

H. W. Malmgren [349] stellte sich, nachdem das ursprünglich von Dennis Robertson formulierte Paradoxon (islands of conscious power in this ocean of unconscious co-operation) eine Weile aus der firmentheoretischen Diskussion ausgeklammert worden war, dieselbe Frage wie ungefähr ein Vierteljahrhundert zuvor Coase, versuchte aber im Gegensatz zu diesem, mit Informationskosten und Erwartungen argumentierend, nicht eine allgemeine Lösung für das Paradoxon zu finden (: komparative Analayse der Kosten firmeninterner und marktlicher Transaktionen), sondern die Kosten marktlicher Transaktion im Gegenteil spezifisch zu fassen.

Gegenstand der Analyse sind die Kosten der Generation relevanter Information, nicht der Übermittlung (Kommunikation) [350]. Malmgrens Analyse besteht aus zwei Elementen:

1. Diskussion der Kosten(verläufe) der Generation (Akquisition und Produktion) von Informationen; und
2. Diskussion von Friktionen marktlicher Koordination aufgrund unterschiedlicher Erwartungen.

Die Diskussion des ersten Elementes der Analyse ist unkompliziert; sie sei nur kurz wiedergegeben: Postuliert werden abnehmende Skalenerträge für folgende informationsbezogene Tätigkeiten:

1. Beschaffung von Information.
   Die Bildung produktspezifischer Märkte senkt die Kosten der Informationsbeschaffung im Rahmen marktlicher Koordination.
   Die Zusammenfassung von Produktionsvorgängen, die zueinander in Beziehung stehen (Konkurrenz, Substitution, Dependenz) in einen marktlichen Zusammenhang senkt die Kosten der Informationsbeschaffung, insbesondere aufgrund der Minimierung von Redundanz.[351]
2. Die Produktion von Information erfolgt unter den Bedingungen zunehmender Skalenerträge. Dies wird zwar nicht abschließend begründet, tragend sind jedoch Erwägungen wie Effizienzsteigerung durch Spezialisierung und Arbeitsteilung sowie "learning by doing", also Erfahrung.
3. Strukturen und Kontakte, die der Kommunikation dienen, -"Kanäle" bedürfen der "Wartung"; dabei entstehen Fixkosten. Die Kosten der Kommunikation sind also degressiv.

Es fällt auf, daß keine der Begründungen des ersten Analyseelementes die Genesis von Firmen erklären kann. Erklärt wird eine irgendwie geartete vermutlich auf Vertragsbasis beruhende Zusammenfassung produktiver Tätigkeiten in kommunikativen Systemen, die die Informationsbeschaffung, -erzeugung und -leitung verbilligen, auf diese Weise zwar einen bewußten Kooperationszusammenhang (conscious co-operation) begründen, nicht aber hierarchische Leitung (conscious power).

Dagegen folgert Malmgren aus einer Analyse marktlicher Friktionen die Notwendigkeit (im Sinne einer Optimalität) hierarchischer Lenkung. Friktionen entstehen aufgrund der nicht notwendig auf ein Gleichgewicht gerichteten Interdependenz der Erwartungen dezentralisiert interagierender Subjekte. Subjekte, die in Marktzusammenhängen interagieren, handeln aufgrund von Erwartungen. Erfüllen sich alle Erwartungen, so stellt sich ein Gleichgewicht ein. Anderenfalls setzen Anpassungsprozesse ein, die aber, da unkoordiniert, nicht notwendig auf ein neues Gleichgewicht hinstreben müssen. Dies wird sowohl auf multilaterale Austauschverhältnisse (multilaterale Austauschunsicherheit) als auch auf oligopolistische Interdependenzen bezogen. Aus diesem Dilemma führt hierarchische Koordination im Firmenverband.

Der Vergleich der Kosten der Interdependenz der Anpassungsmechanismen aufgrund möglicherweise unpräziser oder falscher Marktinformation einerseits, des Informationsverlustes im hierarchischen Koordinationsverband andererseits ermöglicht eine Optimierung der Firmengröße. Obwohl Malmgrens Analyse in diesem Punkt theoretisch zweifellos korrekt ist [352)], kann sie doch nur einen Aspekt, den informationsbezogenen, zur Deutung der Genesis von Firmen beitragen. Marktliche Koordination ist hier nicht nur kostspielig, sondern schlicht inakkurat, so daß zentralistische Koordinationsverfahren überlegen sind. Freilich ist damit die Präsenz von Firmen noch nicht erklärt, denn dieser Bereich des Marktversagens erscheint insgesamt gesehen als unbedeutend.

4.1.5 Vertragstheoretische Begründung der Firmentheorie

Coases Arbeit galt lange und gilt auch heute noch als klassisch und wegweisend. Gleichwohl läßt sie manche Frage offen. Insbesondere

erklärt Coase, dessen Aufsatz über die Natur der Firma übrigens nur begrenzt originell war und manches wieder verdunkelte, was vor ihm klarer schien, nicht die heute vorherrschende - wie oben (3.2) beschrieben , strikt hierarchische, auf regelmäßige Abläufe hin normierte, in diesem Sinne bürokratische Organisation von Firmen.

Diese Erklärung bietet aber Malmgren. Denn nur die standardisierte Produktion erlaubt die Bildung richtiger (eintreffender) Erwartungen und schließt so zirkuläre oder gar explodierende Anpassungsinterdependenzen aus. Dagegen erscheint diese Organisationsform bei Coase nur folgerichtig, wenn man von einer bekannten Firmengröße bereits ausgeht. Dies wäre dann nicht ökonomisch sondern technisch zu begründen und müßte Interdependenzen in der Produktion respektive zunehmende Skalenerträge in einem Ausmaß implizieren, das statistisch zu belegen schwer fällt [353].

Im Gegensatz zu den älteren Überlegungen zur Theorie der Genesis der Firma, die sich regelmäßig an dem von Robertson formulierten Paradoxon orientierten, wenn nicht sogar explizit dieses der Analyse voranstellten, gibt es neuerdings einen insbesondere von Armen Alchian und Harold Demsetz propagierten Ansatz, der das Paradoxon, statt es durch deduktive Firmentheorie zu lösen, leugnet. Alchian und Demsetz negieren die der Firmenstruktur eigene spezifische Autoritätsstruktur, bezeichnen sie als Irreführung[354]. Das Arbeitsverhältnis sehen sie als eine zweiseitige Vertragsbeziehung, die der täglichen Erneuerung (wohl durch konkludentes Handeln) bedarf und sich prinzipiell in nichts von anderen Austauschbeziehungen unterscheidet, etwa (Alchians und Demsetz' Beispiel) dem regelmäßigen Erwerb von Lebensmitteln beim gewohnten Kaufmann, der auch insoweit der Direktive (des Kunden) unterliegt, als er auf dessen Geheiß die gewünschten Waren bereitstellt.

Diese "vertragstheoretische" Interpretation entspricht nun einer - in der Ökonomie gelegentlich anzutreffenden - karikierenden Sicht von der Institution des Vertrages, einer Anschauung, die kürzlich Victor Goldberg [355] einer ausführlichen Analyse unterzogen hat.

Exkurs: Der Vertrag als institutioneller Zusammenhang.

In der ökonomischen Theorie wird der "Vertrag" in der Regel als eine Vereinbarung angesehen, die

als Ergebnis anonymer marktlicher Austauschprozesse zwischen Individuen geschlossen wird,

die über die Vertragsbeziehung hinaus in keinem weiteren Zusammenhang zueinander stehen,

so daß auch weitere Beziehungen keinen Einfluß auf Inhalt und Durchführung der vertraglichen Vereinbarung haben können, sowie mögliche Vertragsbeziehungen zu anderen Individuen bezüglich anderer Austauschbeziehungen nicht berühren können;

in der Regel keine zeitliche Dimension besitzt: jede Transaktion ist Gegenstand eines diskreten Vertrages; und

die Austauschbeziehung abschließend (vollständig) regelt.

Diese Vereinfachung ist eine Abstraktion, mit der man in typischen Marktsituationen mit (annähernd) vollständiger Information und Konkurrenz sowie nahen Substituten etc. vernünftig arbeiten kann.

Eine vertragstheoretisch begründete Firmentheorie dagegen wird den Vertrag selbst zum Gegenstand der Analyse machen müssen, und zwar unter dem Gesichtspunkt, daß es sich um eine Vereinbarung unter den Bedingungen atypischer Marktsituationen handelt.

Die Diskussion anhand des Smith-Theorems und der nachfolgenden Arbeiten, insbesondere des Aufsatzes von Coase, hat ja gezeigt, daß die Genesis der Firma Ergebnis einer spezifischen Konstellation der Grenzen marktlicher Koordinationsmöglichkeiten ist, so daß der die Firma begründende Vertrag Ausdruck einer interindividuellen Einigung unter den Bedingungen von (spezifischen Formen von) Marktversagen sein muß. Der die Firma begründende Vertrag ist ein aus der Sicht der Ökonomie atypischer Vertrag. Die wesentlichen dieser atypischen Elemente sind:

1. Dauer: Der Firmenvertrag begründet einen auf Dauer angelegtes Austauschverhältnis; daraus ergibt sich die Kontinuität der Firma.
2. Unbestimmtheit: Der Inhalt des Firmenvertrages ist im einzelnen unbestimmt. Er regelt im einfachsten Fall
   a) in der Austauschbeziehung zwischen dem Produktionsfaktor Arbeit und dem Produktionsfaktor Management eine im einzelnen sowohl

hinsichtlich Frequenz als auch Qualität, jedoch in bestimmten Grenzen angegebene fortdauernde Leistungserbringung des Produktionsfaktors Arbeit gegen ein fixes Entgelt;

b) in der Austauschbeziehung zwischen dem Produktionsfaktor Kapital und dem Produktionsfaktor Management einen sowohl hinsichtlich Frequenz als auch Qualität fixen Input des Produktionsfaktors Kapital gegenüber einer nach unten hin abgegrenzten kapitalbezogenen Gewinnausschüttung. Die untere Grenze muß nicht positiv sein. Sie kann etwa lediglich die Nachschußpflicht beschränken. Die managerialistischen Firmentheorien postulieren eine faktische positive untere Begrenzung, die häufig auch gleichzeitig die obere ist. Das Engagement des kapitalgebenden Aktionärs verändert sich in Richtung auf den Kreditvertrag.

Variationen sind natürlich möglich, unterschiedliche Ergebnispartizipationsformen ergeben ein Spektrum unterschiedlicher Zusammenstellungen fixer und variabler Leistungen.

Daraus ergibt sich das Element der Unbestimmtheit. Im Gegensatz zu den typischen marktlichen Austauschverhältnissen beschreibt der Firmenvertrag zum Teil den Austausch unbestimmter Leistungen.

Das Element der Langfristigkeit (Dauer) impliziert, daß Vertragspartner das Vertragsverhältnis nicht ohne weiteres lösen können. Derartige Vertragsverhältnisse werden typischerweise eingegangen, wenn mindestens ein Partner im Hinblick auf die Dauer der Austauschbeziehungen erhebliche Investitionen tätigt, die bei Lösung des Vertragsverhältnisses (mindestens zum Teil) wertlos werden. Es wurde bereits oben erörtert, daß der Arbeitsvertrag ein solches Austauschverhältnis darstellt. Der einzelne Arbeitnehmer, gesehen als wirtschaftendes Individuum, tätigt derartige Investitionen. Er investiert etwa in langfristige Konsumgüter, die immobil und an die Fortdauer des (oder eines gleichartigen) Arbeitsverhältnisses gebunden sind (er baut ein Haus), er integriert sich oder ist integriert in soziale Strukturen und persönliche Beziehungen, insbesondere lebt er in der Regel in einem Familienverband, in dem arbeitsteilig sein Konsum bereitgestellt wird, dessen Mitglieder jedoch ihrerseits ähnlich geartete langfristige

Austauschbeziehungen eingehen (Arbeitsverhältnis der Frau, Schulbesuch der Kinder etc.), so daß ein Fortfall des Arbeits-Austauschverhältnisses bei Absenz naher (hier meist ortsnaher) Substitute erhebliche (Opportunitäts-)Kosten (Aufbau neuer Strukturen und Beziehungen) mit sich bringt. Entsprechendes gilt umgekehrt. Auch die Firma investiert im Hinblick auf die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitnehmer lernt in der Firma firmenspezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten, dieser Lernprozeß bringt Kosten mit sich, die beim Ausscheiden des Arbeiters und dem Eintritt eines neuen Arbeitnehmers neu entstehen. Daraus ergeben sich für die Genesis der Firma 2 (testbare) Hypothesen: Firmen entstehen (und wachsen) mit dem Ausmaß a) der im Hinblick auf die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses getätigten Investitionen der Arbeitnehmer, b) der im Hinblick auf die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses getätigten Investitionen des Arbeitgebers. Indikatoren für a) können etwa sein: Umfang der Investition in langfristige Konsumgüter und Differenz zwischen Anschaffungs- und Wiederverkaufswert dieser Güter; "Umfang" (extent) des örtlichen Arbeitsmarktes; regionale (Un)Vereinbarkeit der Schulsysteme; regionale Unterschiedlichkeit der sozialen Strukturen (Recht, Sitte, Sprache, Religion etc.). In Bezug auf b): Komplexität der firmenspezifischen Arbeitsvorgänge etc.

Langfristige Austauschbeziehungen implizieren freilich auch ein Element der Statik, d. h. die Schwierigkeit, auf veränderte Marktbedingungen zu reagieren. Dies gilt für alle involvierten Produktionsfaktoren, freilich in unterschiedlichem Maße, je nachdem, in welchem Ausmaß Investitionen in Hinblick auf die Langfristigkeit des Austauschverhältnisses getätigt wurden. Tätigt etwa nur ein Arbeitnehmer derartig langfristige Investitionen, seine Firma jedoch nicht (Fall des ungelernten Arbeiters), so ist/sei der Arbeitsvertrag gleichzeitig ein einseitiger Versicherungsvertrag. Der Lohn ist, da gleichzeitig Kontinuität des Arbeitsverhältnisses garantiert wird, entsprechend niedriger. Der optimale Schutz vor der Kündigung des Vertragsverhältnisses ergibt sich dann im Falle der Gleichheit der Grenznutzen aus der zugesagten Dauer des Vertragsverhältnisses unter der Grenzlohnminderung [356]. Entsprechend ist das Kalkül in den symmetrischen Fällen. Tätigen beide Vertrags-

partner in gleichem Umfang Investitionen im Hinblick auf die Dauer des Vertragsverhältnisses, so erhöht sich der Verhandlungsspielraum. Dies ist für die Arbeitsverträge von besonderer Bedeutung. Im idealtypischen Fall ist nämlich das die Firma begründende Vertragssystem ein System sternförmiger Verträge mit einem zentralen Vertragspartner, dem Produktionsfaktor M, mit einer Vielzahl von Vertragspartnern des Produktionsfaktors Arbeit. Daraus folgt ein Verhandlungsungleichgewicht. Es wird in firmentypischer Weise durch eine Zusammenfassung der Peripheriepunkte des Vertragssternsystems überwunden, so daß ein bilaterales Monopol entsteht. Auch hierin unterscheidet sich der Arbeitsvertrag von den typischen marktlichen Austauschverträgen. Nicht das einzelne Individuum tritt mit der Firma in Vertragsverhandlung, sondern ein ihn repräsentierender Agent, etwa die Gewerkschaft.

Aus dieser Erörterung ergibt sich zwar kein Hinweis auf die organisationsbedingte Notwendigkeit der Entstehung von Hierarchien in Firmen, wohl aber ein Hinweis auf deren Möglichkeit. Das sternförmige Vertragssystem gibt demjenigen Vertragspartner, der im Zentrum des Sterns angesiedelt ist, ein Übergewicht bei der Festlegung der Vertragsbedingungen. Es handelt sich um die Marktform Polypol-Monopson. Dieses Übergewicht kommt bei der nachträglichen Festlegung der Vertragsinhalte, also bei dem für Arbeitsverhältnisse charakteristischen Merkmal der nachträglichen Bestimmung der unbestimmten Elemente, zum Tragen.

Diese Struktur des Arbeitsvertrages wird von Alchian und Demsetz[357)] ausgeblendet. Sie beginnen ihre Diskussion mit dem Hinweis auf den oben beschriebenen wirtschaftlich typischen Vertrag (Kauf beim Lebensmittelhändler). Dieser Vertrag ist diskret, weder auf Dauer angelegt, noch mit unbestimmtem Inhalt.

Das in ihren Augen grundlegende Problem ist dann ein anderes: Die Zurechenbarkeit der individuellen Leistungen zum Gesamtergebnis. Das die Produktion in Firmen kennzeichnende Charakteristikum erkennen sie in der kooperativen Leistung, durch die ein Output geschaffen wird, der durch das Zusammenspiel vieler Produzenten entsteht: Teamproduktion. Da es nicht möglich sei, die Leistungen des einzelnen Produzenten zu bestimmen, infolge dessen der Lohn auch nicht mit der Leistungs-

abgabe des einzelnen Produzenten variiert, verweigert dieser (partiell) die Leistung. Es handelt sich um ein spezielles Problem der Erstellung öffentlicher Güter. Dieses Zurechnungsproblem lösen Firmen Alchian und Demsetz zufolge typischerweise so, daß sich ein Individuum auf die Überwachung der übrigen Produktionsteilnehmer spezialisiert und einen Residualertrag erhält, während die Entlohnung der übrigen Produktionsteilnehmer fix ist. Damit werden zweifellos funktionale Hierachien begründet. An diesem Argument ist jedoch zweierlei interessant: Zum einen begründen Alchian und Demsetz nicht, warum diese spezifische (hierarchische) Form der Kontrolle gewählt wird [358]. Zum anderen entsteht diese Form nur bei genügender Interdependenz der einzelnen Produktionsvorgänge, d. h. wenn die Kosten der Teilbarkeit der Arbeitsvorgänge deren Ertrag übersteigen. Dagegen haben die oben (3.3) mitgeteilten Experimente gezeigt, vgl. insbesondere das IBM-Experiment, daß eine effektive Kontrolle durch sich zu diesem Zweck entwickelnde Gruppenstrukturen möglich ist. Dies setzt dann voraus, daß der Produktionsprozeß verrechnungsmäßig wenigstens bis auf eine entsprechende Gruppengröße hinab disaggregiert werden kann. Nur in den Fällen, in denen dies nicht möglich ist, trifft Alchian und Demsetz' Argument für die Begründung einer firmeninternen Hierachie zu. Nun zeigen aber die bereits zitierten Experimente, daß der so beschriebene Bereich notwendig hierarchischer Firmen klein ist. Aus der vorherigen Analyse dagegen ergaben sich nur Hinweise auf hinreichende Bedingungen für die hierarchische Organisation von Firmen. Daraus wäre zu folgern, daß eher eine historische Entwicklung als organisatorische Notwendigkeit die Genesis hierarchischer Firmen begünstigt hat. Unter dem Partizipationsaspekt ist dies jedoch eine entscheidende Konsequenz. Denn damit ergäbe sich die praktisch sinnvolle (d. h. in der Praxis verwendbare) Erörterung der Struktur partizipativer Firmen, ohne daß Partizipation lediglich auf die Leitung der Firma, also im Sinne von Leitungspartizipation, beschränkt werden müßte. Doch selbst für den Fall der vollständigen Unzerlegbarkeit der Produktionsvorgänge erscheint der Rückgriff auf die bestehenden (hierarchischen) Formen kurzschlüssig. Das analoge Problem optimaler Produktion öffentlicher Güter wird ebenfalls nicht mit dem Hinweis auf diktatorische Staatsformen abgetan.

In jedem Fall sind die Kosten der hierarchischen Organisation im Sinne der Entfremdungskategorien den organisatorischen Vorteilen gegenüberzustellen.

Daß die hierarchische Organisation von Firmen historische und nicht funktional organisatorische Ursachen hat, wird übrigens auch von anderer Seite behauptet, zum einen von Historikern und wirtschaftshistorisch orientierten Ökonomen [358], zum anderen von Kenneth J. Arrow in seiner Arbeit über die Grenzen der Organisation [359]. Arrow führt hier aus [360], daß die spezifische Kombination von Unsicherheit, Unteilbarkeit und der Kapitalintensität des Aufbaus und der Nutzung von Informationskanälen dazu führt, daß die aktuelle Struktur und das Verhalten von Organisationen in starkem Maße von Zufallsvariablen, d. h. von der Geschichte der Organisation abhängen. Das Argument beruht im wesentlichen auf dem Charakteristikum der durch die 3 Faktoren bedingten Statik der Organisation.[360a]. Wirft dies ein Licht auf die Genesis der hierarchischen Organisation von Firmen, so zeigt es auch, daß dem Übergang zu alternativen, etwa basispartizipativen Organisationsformen einiges im Wege steht.

4.2 Die interne Organisation produktiver Einheiten, insbesondere die interne Organisation der Firma

Die interne Organisation von Firmen ist die organisatorische Folge von Rahmenbedingungen der Produktion (im weitesten Sinne) von Gütern, Restriktionen, die sich als Kosten der Produktion interpretieren lassen. Die interne Organisation ist dann eine Anordnung des Produktionsprozesses, die diese Kosten minimieren soll.

Die interne Organisation ist darüber hinaus jedoch auch eine Anordnung von Produktionsfaktoren, die sich aus dem Motiv der Kostenminimierung (Ertragsmaximierung) einer bestimmten Person/Personengruppe ergeben; dann ist die interne Organisation Konsequenz der Verteilung der Rechte am produktiven oder produzierten Ertrag.

Beide Faktoren sind für die Analyse der internen Organisation produktiver Einheiten von Bedeutung; hinzu kommt, daß sie insbesondere in langfristiger Analyse interdependent sind. Im folgenden Abschnitt (4.2) sei zunächst auf die technologische Sicht, den ersten Aspekt, eingegangen.

Die Analyse erfolgt unter dem Gesichtspunkt der Erarbeitung von Bedingungen konzentrierter, insbesondere hierarchischer Organisationsformen der Produktion; nur bei Kenntnis dieser Bedingungen ist die theoretische Analyse wirtschaftlich relevanter partizipativer Organisationsformen der Produktion (sinnvoll) möglich.

4.2.1 Technologische Bedingungen der Konzentration: Produktion von technologiebezogener Information

Eindimensionale Unsicherheit in stabilen Faktoraustauschrelationen.

Langfristige Faktoraustauschbeziehungen können Anlaß zu marktersetzender organisatorischer Integration der gesamten Austauschbeziehung sein, wenn sich durch Integration die Werte der unsicheren Dimension stabilisieren lassen [361].

Wir gehen wiederum aus von einer produktiven Einheit, deren Produktionsfunktion Q (K, L M) in diesem Fall erweitert sei um einen weiteren Faktor Y

$$Y = \begin{Bmatrix} Y_1 \\ \vdots \\ Y_n \end{Bmatrix},$$

der die Vorprodukte oder einen Rohstoff bezeichne. Alle Produktionsfaktoren seien, wie für Y oben dargestellt, multidimensional, d. h. sie haben eine Reihe charakteristischer Dimensionen (Preis, Qualität sowie hier spezifisch etwa Liquidität (K), Anpassungsfähigkeit (L), Dynamik (M), oder technische Merkmale, wie Metallgehalt eines Erzes, das als Vorprodukt eingeht (Y)), die zum Teil ex ante bekannt sind, zum Teil jedoch auch nicht. Die Kombination der multidimensionalen Produktionsfaktoren durch den mit der Produktionsfunktion beschriebenen Prozeß ergibt dann ein wiederum multidimensionales Endprodukt Q, und es ist Ziel der in der Produktionsfunktion ausgedrückten Produktionstechnologie bezüglich Q, eine Kombination aus den mit Dimensionen verschiedener Wertigkeit verfügbaren Produktionsfaktoren herzustellen, deren Ergebnis ein in Grenzen der Marktsituation möglichst stabil dimensioniertes Endprodukt Q ist.

Gehen wir aus von der bereits beschriebenen ersten Firma (I) und einer zweiten Firma, die das Vorprodukt Y bereitstellt (II). Eine Dimension dieses Vorproduktes, etwa der Preis, sei aus der Sicht der ersten Unternehmung eine Zufallsvariable, die sie nicht beeinflussen kann [362]. Die übrigen Dimensionen dagegen seien vorhersehbar (oder ihre Variation produktionstechnisch unproblematisch), insbesondere sei die kontinuierliche Versorgung mit Y sichergestellt. Im Hinblick auf die weitere Diskussion sei ferner von einem kompetitiven Markt für das Endprodukt Q und einer durch konstante Skalenerträge gekennzeichneten Produktionsfunktion bezüglich Q ausgegangen.

Das folgende Argument beruht auf einer informationsspezifischen Verzögerungsstruktur. Für die Produktion in der Periode t sind in

der Vorperiode t - 1 die übrigen (außer Y) Produktionsfaktoren bereits vertraglich bereitzustellen oder zu sichern, mindestens jedoch ein weiterer Produktionsfaktor. Dagegen ist zwar die Versorgung mit Y in der Periode t - 1 für die Periode t bereits gesichert, nicht jedoch der Preis für Y bekannt. In der Unternehmung II, die das Vorprodukt Y bereitstellt, sei jedoch die Information bezüglich Periode t in der Periode t - 1 bereits verfügbar. Daraus ergibt sich

- entweder ein Anreiz zur vertikalen Integration der Unternehmung II in die Unternehmung I, oder
- die Notwendigkeit, diese Information marktlich bereitzustellen durch den Erwerb von Ansprüchen an ein in fixen Dimensionen beschriebenes Gut Y für die Periode t bereits in der Periode t - 1.

Zunächst sei die erste Alternative erörtert. Im Falle vertikaler Integration der Unternehmen I und II lassen sich nunmehr beide Unternehmen als dezentralisierte Teilbetriebe einer neuen Unternehmung III vorstellen. In diesem Fall ändert sich für die Entscheidungsprozesse in der Unternehmung II nichts. Insbesondere wird nicht die stochastische Dimension des Gutes Y, annahmegemäß der Preis, stabilisiert, da im dezentralisierten Falle die die aktuellen Knappheiten widerspiegelnden Marktpreise auch die in der Unternehmung verwendeten Schattenpreise (Verrechnungspreise) sind. Die Integration ist folglich auch kein Schutz gegen tatsächlich auftretende Verknappungen, lediglich ein positiver Portfolioeffekt ist für die Gesamtunternehmung III wahrscheinlich. Für die Teilunternehmung I ergibt sich dagegen eine Veränderung. Da nunmehr innerhalb der Unternehmung die relevanten Informationen bereits rechtzeitig (in der Vorperiode) verfügbar sind, kann aufgrund der optimalen Faktorkombination produziert werden. Für das Gesamtgleichgewicht ergibt sich jedoch eine Konsequenz: Die integrierte Firma III hat gegenüber anderen Anbietern auf dem Q-Markt einen Vorteil im Ausmaß der Kostenwirksamkeit der Unsicherheit der stochastischen Dimension des Gutes Y, folglich sind parallele vertikale Integrationen auch der übrigen Wettbewerber auf dem Q-Markt prognostizierbar. Inwieweit dies jedoch zu einer Zerstörung der kompetitiven

Märkte führen muß, wie Arrow meint [363], ist a priori offen. Erwirbt jede Unternehmung aus der Menge

$$M_I = (m_{I_1}, \ldots, m_{I_n})$$

der Wettbewerber auf dem Q-Markt je eine Unternehmung aus dem Markt der Vorprodukte der Menge aller Unternehmen

$$M_{II} = (m_{II_1}, \ldots, m_{II_n}),$$

so ändert sich an der Kompetitivität auf dem Q-Markt nichts, auch der Y-Markt kann weiterhin kompetitiv sein, wenn

$$|M_{II}| > |M_I| \cdot$$

In dem Beispiel gibt es nämlich für eine Unternehmung des Typs I keinen Anreiz, mehr als eine Unternehmung des Typs II vertikal zu integrieren. Wenn dagegen

$$|M_I| > |M_{II}|,$$

also nicht jede Unternehmung des Typs I eine Unternehmung des Typs II vertikal integrieren kann, so kann dies zu Konzentrationsprozessen auf dem Q-Markt führen, muß es aber nicht. Dieser Fall tritt u. a. nur dann ein, wenn der Y-Markt abgeschlossen war, sich also neue (marginale) Firmen nicht bilden können, auch die bestehenden Firmen sich nicht teilen können etc. Ein Anreiz zur Integration mehr als einer Unternehmung des Typs II durch eine Unternehmung des Typs I ist dagegen nicht gegeben, da die relevante Information bezüglich der stochastischen Dimension des Gutes Y bereits in vollem Umfang durch die Integration lediglich einer Firma verfügbar wird. Lediglich im Falle oligopolistischer Kampfstrategien kann die vollständige Blockierung des Y-Marktes durch Integration aller verfügbaren Unternehmen des Typs II sinnvoll sein; dies wurde aber durch die Eingangsannahme kompetitiver Q-Märkte ausgeschlossen.

Vertikale Integration ist aber nicht die einzige mögliche Lösung. Vielmehr sind auch Warenterminmärkte denkbar. Diese Märkte können freilich zu suboptimalen Lösungen führen, wenn weitere Annahmen gelten. Wenn nämlich in der Firma des Typs II in der Periode t - 1 die fragliche Dimension des Gutes Y für die Periode t nicht

bekannt ist, wohl aber Hinweise über eine Wahrscheinlichkeitsverteilung, andererseits aber Warentermingeschäfte stark sanktioniert sind, so daß bei Nichterfüllung unverhältnismäßig hohe Konventionalstrafen gezahlt werden müssen, werden die Unternehmen des Typs II nur Verträge anbieten, die je nach Höhe der Konventionalstrafe und der Form der Wahrscheinlichkeitsverteilung die unsichere Dimension mit einem Wert unter dem eintrittswahrscheinlichsten näher zu dem mindestens erreichbaren enthalten. Arrow zieht aus diesem Beispiel die Folgerung, daß die Marktlösung unwahrscheinlich ist. Unwahrscheinlich ist aber auch das konstruierte Beispiel. Es ist a priori nicht auszuschließen, daß Konventionalstrafen in einer Höhe gewählt werden, die zu dem beiderseitigen Vertragsoptimum führen.

Dies läßt Schlüsse für die Bedeutung vertikaler Integration für den beschriebenen Fall zu. Das Beispiel dient nur unter restriktiven Bedingungen zur Erklärung vertikaler Integration. Es enthält keinen Hinweis darauf, daß die besondere Struktur des gewählten Beispieles partizipationsrelevant bestimmte interne Strukturen der Firma vorschreibt. Insbesondere entsteht durch die vertikale Integration keine neue Struktur der internen Organisation der Firma, vielmehr bleiben beide integrierte Firmen in ihrer bisherigen Entscheidungs- und Organisationsstruktur belassen.

Informationsbedingte Skalenerträge.

In seiner ebenfalls auf dem Symposium über die interne Organisation der Firma [364] vorgetragenen Arbeit über informationsbedingte Skalenerträge führt Robert Wilson [365] Konzentrationsprozesse auf die spezifischen Eigenschaften eines Produktionsfaktors: Information - zurück. Wilson diskutiert mehrere Konstellationen, die aufgrund der Spezifika des Produktionsfaktors Information teils bei Wettbewerb zu sozialen Suboptima führen, teils Konzentration bedingen und kompetitive Märkte ausschließen. Für die in unserem Diskussionszusammenhang interessierende Problematik, die Erörterung der Frage, welches die Bedingungen konzentrierter Organisation der Produktion sind und ob bzw. unter welchen Bedingungen diese solcherart konzentrierte Produktion (de-)zentralisiert zu organisieren ist, sollen diese Beispiele nicht bis ins einzelne verfolgt werden, vielmehr sind nur die wesentlichen Grundzüge festzuhalten.

Faßt man Information als Produktionsfaktor (Input) auf, so ergeben sich für die effiziente Organisaion der Produktion insbesondere zwei Problemkomplexe.

1. Probleme der Teilbarkeit des Gutes Information.
Insbesondere im Produktionsbereich - aber nicht nur dort - ist das Gut Information häufig dadurch gekennzeichnet, daß es nicht teilbar ist. Eine Produktionstechnologie etwa ist entweder bekannt oder nicht, bzw. sie beruht auf einem Kernstück an Information, aus dem sich die gesamte Technologie dann ohne Rest ergibt.

2. Individualisierbarkeit des Gutes Information.
Die Individualisierbarkeit von Information besteht in ihrer Geheimhaltung. Häufig schließt jedoch der Gebrauch des Gutes seine Individualisierbarkeit aus, d. h. nur eine nicht verwendete Information läßt sich geheimhalten. Insbesondere Märkte sind effiziente Übermittler von Informationen, auch solchen, an deren Übermittlung dem (vorherigen) Besitzer überhaupt nicht gelegen ist. Insidertrading ist dafür ein gutes Beispiel [366]. Daraus ergibt sich, daß unter Bedingungen erschwerter Individualisierbarkeit Marktbeziehungen, durch die Informationen offenbar werden können, vermieden werden.

Diese Charakteristika des Gutes Information können nun in vier verschiedenen Kombinationen zusammengesetzt sein.

1. Skalenerträge und Individualisierbarkeit (z. B. aufgrund von Patentschutz).
2. Keine Individualisierbarkeit und keine Skalenerträge.
3. Zunehmende Skalenerträge und erschwerte Individualisierbarkeit bei Dominanz des ersten Charakteristikums.
4. Zunehmende Skalenerträge und erschwerte Individualisierbarkeit bei Dominanz des zweiten Charakteristikums.

Zu 1:

Bei zunehmenden Skalenerträgen durch Information und möglicher Individualisierbarkeit, d. h. auch der Möglichkeit marktmäßigen Erwerbs des Gutes Information, ist die Konzentration der Produktionseinheiten bei gleichzeitiger Aufhebung des Wettbewerbs auf dem betreffenden Markt prognostizierbar. Robert Wilson diskutiert in diesem Zusammenhang jedoch einen Anpassungsprozeß, der, von gleich starken Marktteilnehmern ausgehend, diese sich identisch verhalten

läßt, so daß am Ende keiner der Marktteilnehmer die zunehmenden Skalenerträge realisieren kann. Es handelt sich hierbei jedoch um einen (unwahrscheinlichen) Anpassungsprozeß, den lediglich die mathematisierte (und dabei Symmetrie häufig implizierende) Darstellung Wilsons nahelegt. Bei ungleicher Marktstärke, etwa aufgrund unterschiedlicher Kostenfunktionen, steht der Konzentration und damit in diesem Fall Überwindung des sozialen Suboptimums nichts im Wege.

Zu 2:
Ist die Information nicht individualisierbar, sind positive Skalenerträge andererseits jedoch nicht relevant, so müssen in aller Regel Nichtmarktbeziehungen (: insbesondere vertikale Integration und nichtmarktähnliche Koordinationsstrukturen innerhalb der Firma) die Individualisierung des Gutes garantieren. Das relevante Kalkül enthält auf der einen Seite die Differenz der Transaktionskosten firmeninterner und marktlicher Koordination und Kommunikationsübertragung etc., auf der anderen Seite den Wert der individualisierten Information. Es handelt sich um ein Optimierungsproblem.

Zu 3:
Sind zunehmende Skalenerträge der dominante Faktor, Probleme der Individualisierbarkeit der Information aber präsent, so wird der Konzentrationsprozeß immer wieder dadurch in Frage gestellt sein, daß die Information nicht verborgen bleibt.

Zu 4:
Ist dagegen die Schwierigkeit der Individualisierung der Information der dominante Faktor, zunehmende Skalenerträge jedoch präsent, so wirken beide in dieselbe Richtung: Die Individualisierung wird durch Aufhebung marktlicher Relationen versucht, und dies geht dann harmonisch einher mit weiterer Konzentration zur Realisierung zunehmender Skalenerträge. Diese Konzentration wird, wenn Marktbeziehungen nicht bestehen und so Informationsverlust verhindert wird, durch Konkurrenten nicht gestört. Freilich spielt hier zum einen das oben erwähnte Optimierungsproblem eine Rolle, zum anderen auch das Ausmaß der durch Individualisierung und Konzentration erzielbaren Gewinne, sowie drittens die Kosten der Informationsbeschaffung. Je höher diese im Verhältnis zum Erwartungswert der realisierbaren

Gewinne sind, desto stärker die Tendenz zur Konzentration und Überwindung marktlicher Koordinationsverhältnisse.

Es sei darauf hingewiesen, daß der Fall sehr hoher Kosten der Beschaffung einer spezifischen Information keineswegs irrelevant ist. Insbesondere, wenn eine wertvolle Information mehr oder weniger zufällig im Rahmen firmenbezogen ideosynkratischer Suchprozesse produziert wurde und es gelingt, marktliche und andere offene Koordinations- und Kommunikationsprozesse zu unterbinden (Geheimhaltung wichtiger, aber nur zufällig entstandener Erfindungen), ist die oben beschriebene Konstellation wahrscheinlich.

4.2.2 Transaktionskosten in dezentralen Organisationssystemen: Märkten

Im Rahmen der bisherigen Erörterungen wurde bereits mehrfach auf Transaktionskosten Bezug genommen, ohne daß diese Kostenart zusammenhängend untersucht worden wäre. Dagegen wurde bereits auf einzelne Transaktionskosten, insbesondere beim Vergleich dezentraler zu zentralisierten Kommunikations- und Koordiniationssystemen, also vor allem mit Bezug auf Kommunikationskosten hingewiesen (vgl. etwa 4.1.3). Faßt man z. B. die Analyse der Genesis von Firmen (: verstanden als hierarchisch organisierte Produktionseinheiten) in einem Satz zusammen, so lautet dieses Resumee, daß der Entscheidung zwischen dezentralisierten und zentralisierten Organisationsformen der Produktion eine implizite Optimierung zugrundeliegt, in die folgende Komponenten eingehen:

a) die Kosten marktlicher Transaktion
b) die Kosten firmeninterner Transaktion
c) die Kosten der Produktion bei Verwendung konzentrierter Produktionstechnologien, insbesondere economies of scale
d) die Kosten dezentralisierter Produktion

Nur wenn die Kosten des Typs a) und d) jene des Typs b) und c) überwiegen, spricht dieses Optimierungskalkül für die Entstehung von Firmen. In jedem Fall kommt aber den Transaktionskosten die entscheidende Rolle zu, da allein die Konzentration von Produktion eine Firma gar nicht entstehen läßt (vgl. auch im einzelnen die Erörterungen zum Smith-Theorem).

Martin Shubik [367] unterscheidet im Hinblick auf marktliche Koordinationssysteme in essentielle und nichtessentielle Transaktionskosten. Essentielle Transaktionskosten sind solche, die mit der Kodierung und Dekodierung von Informationen verknüpft sind. In dieser Sicht werden Märkte in ihrer Eigenschaft als Kommunikationssysteme betrachtet, Systeme also, die die Übermittlung von Informationen erlauben. Ebenso wie Planungssysteme verarbeiten auch Märkte jeweils nur eine begrenzte Menge von Informationen, unterscheiden sich aber von Planungssystemen dadurch, daß sie einen Optimierungsprozeß enthalten, der das Informationsvolumen (Quantität und Qualität) implizit den durch die Nachfrage geäußerten Informationsbedürfnissen anpasst, also je genauer arbeitet, desto wichtiger Genauigkeit ist etc.; dagegen enthalten Planungssysteme einen solchen impliziten Optimierungsprozeß nicht. Nichtessentielle Transaktionskosten sind Shubik zufolge solche, die sich ohne weiteres diesem Optimierungskalkül erschließen; er nennt etwa die Kosten des Transportes. Essentielle Transaktionskosten sollen dagegen diejenigen sein, die unabhängig von individuellen Entscheidungen entstehen bzw. durch individuelle Entscheidungen nicht kontinuierlich modifiziert werden können. Er nennt hier Informationskosten, bezieht diese aber auf Institutionen (Geld, finanzielle Institutionen), die, sozusagen als gesellschaftlicher Input bereitgestellt, Transaktionen erleichtern oder erschweren, von Individuen aber nicht modifiziert werden können. Shubik weist damit auf einen wichtigen Zusammenhang hin, daß nämlich die Höhe der Transaktionskosten eine Funktion der spezifischen institutionellen Struktur ist, in der marktliche Transaktionen vollzogen werden können. Auf diese Struktur haben Individuen qua Individuen nur einen marginalen, für die einzelne Transaktion zu vernachlässigenden Einfluß. Allerdings sind es nicht nur solche Institutionen, die die Kodierung und Dekodierung von Informationen erleichtern oder erschweren; alle rechtlichen Institutionen zählen ebenso dazu. Denn individuelle Transaktionspartner können nur aus einem bereits feststehenden Angebot rechtlicher Institutionen das jeweils passende wählen, dieses jeweils aber nur sehr begrenzt modifizieren. Thomas D. Crocker hat für diesen Zusammenhang durch einen Vergleich alternativer rechtlicher Institutionen die Bedeutung der Transaktionskosten

als Funktion dieser rechtlichen Institutionen für das Ausmaß an Transaktionen nachgewiesen, also implizit einen komparativen Hinweis auf Transaktionskosten als Funktion alternativer rechtlicher Systeme erbracht [368]. Crocker unterscheidet 3 Transaktionskostenarten, Kosten der Informationsbeschaffung, Kosten, die bei der Herstellung von Vertragsbeziehungen entstehen, und Kosten der Durchführung und Überwachung des Vertragsverhältnisses. Diese Kosten werden der Höhe nach offensichtlich von den spezifischen Charakteristika der zur Verfügung stehenden Rechtsinstitute (hier: Vertragsformen) bestimmt. Auch diese Kosten sind in Shubiks Terminologie essentiell, Shubiks Informationskosten sind dann nur ein Unterfall der Crockerschen Auflistung. Allerdings ist der zuvor erwähnte Unterschied zu bedenken. Alle 3 von Crocker genannten Kostenarten enthalten sowohl die institutionelle Komponente, die von den individuellen Transaktionspartnern nicht modifiziert werden kann, und eine individuell je modifizierbare Komponente. Die Kosten der Informationssuche werden sowohl von den institutionellen Gegebenheiten, die Informationsflüsse erschweren oder erleichtern können, beeinflußt als auch von dem individuellen Optimierungskalkül bezogen auf das Ausmaß, in dem die Informationssuche fortgesetzt werden soll. Das gleiche gilt für die Kosten des Vertragsschlusses und die Kosten der Durchführung und Überwachung des Vertragsverhältnisses.

So ist auch die im Anschluß an Shubik von Baligh, Graham, Weintraub und Weisfeld [369] angeblich bewiesene Behauptung, nur die informationsbezogenen Transaktionskosten seien "essentiell" und infolgedessen ökonomisch relevant, während die Kontraktkosten, die sie unverständlicherweise auch noch mit Transportkosten gleichsetzen, ökonomisch irrelevant seien [370], ihrerseits nur von begrenzter theoretischer Aussagekraft. Was die Autoren tatsächlich mathematisch faßten (bewiesen), war die oben bereits erörterte Behauptung, daß nämlich jene Transaktionsarten, deren Kosten von den Transakteuren kontinuierlich variiert werden können, ökonomisch verhältnismäßig uninteressant sind, da sich jeweils eine Lösung für das damit verbundene Optimierungsproblem angehen läßt. Einen entsprechenden Algorithmus haben die 4 Autoren entwickelt. Dagegen ist das Problem der institutionellen Transaktionskosten, die bei Rückgriff auf bestimmte Institutionen bei den individuellen Transakteuren anfallen, auch formal komplizierter. Die Anzahl der für Transaktionen zur Verfügung gestellten Institutionen ist begrenzt, und sie sind nicht universal (d. h. für jedwede Transaktionsform) ohne weiteres verwendbar. Das Rechtssystem etwa ist in den kontinental-

europäischen Staaten im Hinblick auf eine bestimmte Gesellschafts- und Wirtschaftsstruktur konzipiert worden, die möglicherweise zum Zeitpunkt der Entwicklung nicht (mehr) mit der tatsächlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur übereinstimmte, im Zuge einer dynamischen Entwicklung aber notwendig nicht mehr übereinstimmt. Auch stellt das Rechtssystem nicht für jede Transaktionsform eine passende rechtliche Institution zur Verfügung, sondern nur für die wichtigsten oder dem Gesetzgeber am wichtigsten erscheinenden. So entstehen zwar bei starker Nachfrage teils durch Rechtsprechung, teils durch Gesetzgebung neue Institutionen, eher jedoch im allgemein gesellschaftlichen Bereich als im wirtschaftlichen. Während nämlich Produzenteninteressen im allgemeinen spezifisch genug formulierbar und organisierbar sind, daß sie faktisch eine organisierte Nachfrage (mit entsprechender Zahlungsbereitschaft) darstellen, gilt dies im gesellschaftlich-politischen Bereich in der Regel nicht. So ist es etwa nicht verwunderlich, daß im Interesse der Konsumenten fortlaufend das Rechtssystem durch gesetzgeberische Maßnahmen verändert wird, während sich die entsprechenden Veränderungen im Produktionsbereich in der Regel ohne gesetzgeberisches Dazutun vollziehen. Zum größten Teil entziehen sich diese Vorgänge nämlich auch der Jurisdiktion insgesamt, das im produktiv-wirtschaftlichen Bereich relevante Rechts- und Institutionengefüge liegt vielmehr zu großen Teilen in den Händen der Interessen- und Standesorganisationen (Schiedsgerichtsbarkeit der Industrie- und Handelskammern) bzw. in den Firmen selbst. Die interne Organisation einer Firma läßt sich nämlich als ein privates Rechtssystem interpretieren, das die für diese Firma spezifischen Verfahren, Abläufe und Inhalte firmenspezifisch normiert und aufgrund der hierarchischen Struktur der Firma die Möglichkeit des endgültigen justiziellen "fiat" impliziert. Aus dem Vertrag wird das Protokoll oder die Aktennotiz, aus dem Urteil die Anordnung, aus dem Gesetz der Umlauf.

Insofern, als die für einen bestimmten Wirtschaftsbereich spezifische (faktische) Rechtsordnung außerhalb der Firmen determiniert wird, etwa von den Standesorganisationen, geschieht dies in der Regel im Interesse von Firmen mittlerer Größe. Diese lassen sich als Mitglieder eines Buchananschen Clubs auffassen, die gemeinsam

und für ihre spezifischen Zwecke sich ein öffentliches Gut, eine Rechtsordnung, schaffen. Dieser Club hat eine optimale Größe, denn jedes weitere Mitglied stellt andere Anforderungen an die Rechtsordnung (im Interesse der Transaktionskostenminimierung für die typischerweise von ihm durchgeführten Transaktionen), die bei Inhomogenität der Gruppenmitglieder konfligieren. Andererseits erfordert die Erhaltung eines funktionierenden clubspezifischen Rechtssystem auch einen finanziellen Aufwand, der mit zunehmender Clubgröße natürlich abnimmt. So ergibt sich ein Transaktionskosten-Optimierungsproblem auch für jene Transaktionskosten, die nicht individuell kontinuierlich variiert werden können, sondern von den institutionellen Bedingungen, in der die Transaktion stattfindet, determiniert werden.

Wendet man das Augenmerk von den rechtlichen Institutionen zu den spezifisch wirtschaftlichen Institutionen, die Transaktionen erleichtern, so nimmt das Geld die entscheidende Rolle ein. Dazu existiert eine umfangreiche Literatur [371]. Auf diese Literatur hatte auch Shubik (1975) hingewiesen. Geld ist ein Gut, dem selbst keine Konsumeigenschaften zukommen. Seine Funktion besteht (lediglich?) darin, Transaktionskosten zu mindern. Dies bezieht sich sowohl darauf, Werte aufzubewahren, als auch darauf, Transaktionsobjekte (Güter, Leistungen) intersubjektiv zu vergleichen. Dieser intersubjektive Vergleichsmaßstab, in den jeweils individuelle Einschätzungen eingehen, senkt die Kosten der Transaktion, insbesondere im Vergleich mit Tauschgesellschaften. Einher geht jedoch eine spezifische Informationsreduktion (Kodierung), da intersubjektiv Qualitäten nicht verglichen werden können. Sind deshalb Transaktionsobjekte Güter oder Leistungen, in denen es vor allem auf eine präzise Beschreibung der Qualität ankommt, so hilft Geld als transaktionskostenmindernde Institution wenig. Hierauf kommt es aber in integrierten Produktionszusammenhängen an. Andere Normierungen treten hinzu, die bei fortgesetzter Arbeitsteilung dann produktionsorganisationsspezifisch vorgenommen werden müssen.

4.2.3 Das Risikoelement in der vertraglichen Beziehung zwischen dem Produktionsfaktor Arbeit und der Unternehmung und seine Konsequenzen für die interne Organisation der Firma

Seit Frank Knight ist das Risikoelement in Vertragsbeziehungen zwischen der Unternehmung einerseits, den Produktionsfaktoren, die in ihr Verwendung finden, andererseits zum festen Bestandteil der ökonomischen Theorie geworden. Knight begründete mit diesem Element die wirtschaftliche Funktion des Unternehmensgewinnes (spezifisch bei Knight: Unternehmergewinnes). Im folgenden wird diese auf Knight aufbauende ökonomische Theorietradition kurz im Hinblick auf ihre Bedeutung für die interne Organisation der Firma, also vor allem im Hinblick auf ihre Bedeutung für Arbeitspartizipation, kritisch resümiert; im Lichte dieser Theorie folgt dann eine Erörterung des Problems der unternehmensbezogenen Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer.

4.2.3.1 Das Risikoelement im Arbeitsvertrag

In seiner inzwischen klassischen Studie über Risiko, Unsicherheit und dem Profit [372] begründet Frank Knight eine Theorie des Unternehmensgewinnes, bzw. genauer in Knights Kontext: des Unternehmergewinnes. Das Unternehmen (der Unternehmer) kontrahiert mit den Eignern der verschiedenen Produktionsfaktoren, die in das Unternehmen eingehen, zu fixen Bedingungen, übernimmt selbst das Risiko wechselnder Wirtschaftslagen und erhält dafür den residualen Gewinn, dessen Höhe von der Güte der Prognose des Unternehmers abhängt. Zu diesen im voraus fixierten Kontrakten gehört auch der Arbeitsvertrag.

Da nun der Unternehmer das Risiko übernimmt, erscheint es Knight folgerichtig, daß er auch die Direktionsgewalt über den Faktor Arbeit erhält.

"So wie wir die menschliche Natur kennen, wäre es nicht praktikabel oder doch sehr ungewöhnlich, wenn jemand einem anderen das definitive Ergebnis seiner Handlungen garantierte, ohne gleichzeitig die Macht über diese Handlungen zu erhalten" [373].

Das Wesen des Unternehmens bestehe in der Spezialisierung der Funktion verantwortlicher Direktive über das ökonomische Leben, und daraus ergebe sich notwendig die Untrennbarkeit zweier Elemente, Verantwortlichkeit und Kontrolle [374]. Aus dieser Differenzierung

der Funktionen folge die Differenzierung der Entlohnungen [375].
Die Problematik der Situation wird dann in Knights Worten vollständig durch folgende Elemente beschrieben:

"Die Unsicherheit des ganzen Lebens und allen Verhaltens, die im Wirtschaftsleben nach Beurteilung verlangen; die Wirtschaftlichkeit der Arbeitsteilung, die Menschen dazu zwingt, in Gruppen zu arbeiten und die Funktion der Kontrolle ebenso zu delegieren, wie auch andere Funktionen durch Spezialisierung delegiert werden; die menschliche Natur, die es notwendig macht, daß einer die Handlungen der anderen dirigiert, um die Verantwortung für die Ergebnisse der Handlungsprozesse zu übernehmen; und endlich die Wettbewerbssituation, die die Beurteilung durch jeden Unternehmer mit jener der übrigen Geschäftswelt konkurrieren läßt, indem sie die Vertragseinkommen angleicht, die er zu zahlen hat, bevor er irgendetwas für sich selbst erhält" [376].

An der für die Diskussion der Problematik der internen Organisation von Unternehmen hier besonders interessierenden Stelle, in der es um die Begründung der Direktivgewalt des risikotragenden Vertragspartners geht, stoßen wir auf einen bedauerlichen Mangel: Wie ein Moraltheologe führt Knight plötzlich in seine sonst eher modellhafte Argumentation die "menschliche Natur" [377] als Begründung der Direktivgewalt ein; diese anthropologische Wendung des Argumentationsgeschehens ist doch insgesamt etwas überraschend. Im einzelnen stellen sich bei dieser Argumentationslage 3 Fragen:

a) Ergibt sich aus der Differenzierung produktiver Funktionen (Arbeitsteilung) ein Hinweis darauf, welcher Produktionsfaktor
   Arbeit,
   Kapital oder
   der entscheidungs-/koordinationsbezogene Faktor Management
   die Risikoübernahme und damit die Unternehmerleistung erbringen soll?
b) Folgt daraus eine genaue Beschreibung und Abgrenzung der Direktivgewalt und damit eine Beschreibung der internen Organisation der Unternehmung?
c) Ist der Arbeitsvertrag als Kontrakt mit fixem und damit garantiertem Inhalt richtig beschrieben?

Zu a)

Frank Knight hat mit der Unterscheidung in Kontrakt- und Residualeinkommen durch vergleichende Analyse der Verträge (im ökonomischen Sinne), die die Bereitstellung von Produktionsfaktoren für den

Produktionsprozeß der Unternehmung regeln, in heute noch gültiger Weise zum Verständnis der ökonomischen Funktion des (Residual-) Gewinns beigetragen. Dagegen ist er insoweit mißverständlich, als er das Residualeinkommen (a priori korrekt) als Unternehmereinkommen identifiziert, nicht aber untersucht, wer tatsächlich (oder: normativ (?)) zweckmäßig der Unternehmer sein soll, d. h., bei welchem bzw. welchen Produktionsfaktoren die Unternehmerfunktion liegen soll.

Knight geht, ohne dies weiter zu hinterfragen, von einem Unternehmenstyp aus, in dem der/die Manager neben der Koordinationsfunktion auch die volle Entscheidungsmacht und das Risiko übernehmen, während die übrigen Produktionsfaktoren auf reine (: d. h. Mitentscheidungsrechte nicht enthaltende), vollständig beschriebene und a priori fixierte Kontraktbeziehungen zum Unternehmen verwiesen sind. Dies gilt sowohl für den Faktor Arbeit wie für den Faktor Kapital. Damit argumentiert Knight aber im Sinne des sehr spezifischen Firmentyps der reinen Managerfirma, d. h. einer in jedem Fall nicht partizipativen und bis zu einem gewissen Grade auch untypischen Firma, da mindestens zu der Zeit, als Knight schrieb, die dem Produktionsfaktor Kapital zustehenden Mitbestimmungsrechte keineswegs als negligeable angesehen werden konnten.

In partizipativen Firmen, in denen die Entscheidungsmacht teilweise oder ganz auf andere Produktionsfaktoren als das Mangement verlagert ist, werden diese ebenfalls oder ausschließlich zu "Unternehmern" im Knightschen Sinne, während das Management auf die Funktionen der Koordination, Informationsverarbeitung und Beratung etc. sowie der Umsetzung von Unternehmensentscheidungen in Entscheidungen bezüglich Produktion, Investitionen, Absatz etc. reduziert wird. Prinzipiell kann damit jeder Produktionsfaktor Bezieher eines Kontrakteinkommens sein bzw. auch jeder Produktionsfaktor die Unternehmerfunktion (ganz oder teilweise) übernehmen.

Aus der "Natur des Menschen" folgt unmittelbar dagegen nichts, aber die Besonderheiten der unternehmensspezifischen Produktionsprozesse können bestimmte Lösungen nahelegen. Geht man, da dieser Faktor für die Ökonomik partizipativer Unternehmungen am wichtigsten ist,

vom Produktionsfaktor Arbeit aus, so zeichnet Knight ein Bild, in dem sich Arbeit zentral vollständig im Hinblick auf das gewünschte Produktionsergebnis determinieren läßt. Mit der Mechanisierung und Standardisierung der Arbeitsabläufe ist der Produktionsfaktor Arbeit jeder eigenen Entscheidungsmöglichkeit/-notwendigkeit enthoben.

Nun wurde jedoch bereits oben (4.1.3) darauf hingewiesen, daß ein solches System der zentralen Determination effizient nur unter bestimmten Bedingungen arbeitet, zu denen ein geringer Kommunikations- und Informationsbedarf zählt, anderenfalls dagegen zentralen Systemen dezentrale Systeme überlegen sind, in denen (letzteren) ein Teil der Entscheidungsmacht vom zentralen Management auf den dezentral handelnden Produktionsfaktor Arbeit verlagert wird. In diesem Fall übernimmt der Produktionsfaktor Arbeit auch Unternehmerfunktionen insofern, als von seinen Entscheidungen Güte und Menge des Produktionsergebnisses und die Höhe des Residuums abhängen, so daß es bei Anwendung der Knightschen Analyse naheläge, den faktischen Verhältnissen Rechnung zu tragen und auch formell diesem Faktor Unternehmerfunktionen einzuräumen, ist doch anderenfalls damit zu rechnen, daß das Residuum bereits dezentral entsteht und verdeckt konsumiert wird. Zu dieser Einsicht, die im wesentlichen nur auf einer Transaktionskostenerwägung beruht - sind formelle und informelle Zuordnungsstrukturen nicht deckungsgleich, und gibt es einen Akteur, der auf der formellen Struktur durch Sanktionsandrohung beharrt, so entstehen neben den Kosten der Sanktion(sandrohung) solche ihrer Vermeidung und der Sicherung der informellen Struktur und ihrer Ergebnisse - verschließt sich Knight jedoch, weil er von mechanistischen und determinierbaren Arbeitsabläufen ausgeht.

Faktisch ist die Teilhabe an Unternehmerfunktionen, von den genannten Aspekten abgesehen, auch eine Funktion der Dauer des Vertragsverhältnisses zwischen dem Faktor Arbeit und der Unternehmung.

Zugrunde liegt die Annahme, daß im Produktionsprozeß Beschäftigte (Arbeiter und Manager) im Zuge ihrer Integration in die Produktionsverhältnisse ihres besonderen Unternehmens in zunehmendem Maße unternehmensspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse sich aneignen[378].

Während aber - Mueller zufolge - die Bedeutung dieser zusätzlichen Tätigkeiten und Kenntnisse für die Arbeit gering sein soll,

- einmal, da die Gruppe, in der ein Arbeiter seinen Produktionsbeitrag leistet, in der Regel zu groß ist, als daß individuelle Leistungen und die Kenntnisse, auf denen sie beruhen, differenziert werden könnten, so daß sich - hier folgt Mueller Alchian und Demsetz - ein Freerider-Problem stellt,
- zum anderen aufgrund der Ansiedlung der Arbeiter am unteren Ende der Entscheidungshierarchie [379],

trifft Mueller zufolge für das Management jeweils das genaue Gegenteil zu:

- die Faktorgruppe ist übersichtlich und das Freerider-Problem stellt sich nicht und
- der für die Höhe der Residualeinkommen entscheidende Entscheidungs- resp. Partizipationsanteil ist groß.

Wiederum liegt ein sehr spezifisches Unternehmensbild zugrunde: die hiararchische Unternehmung, in der in stark abnehmendem Ausmaße Entscheidungsräume von oben nach unten delegiert werden. So liegen auch Unternehmerfunktionen vor allem an der Firmenspitze und verdünnen sich zunehmend mit absteigender Hierarchieordnung.

Auffällig ist insbesondere an Muellers Begründung die kritiklose Übernahme der Alchian/Demsetzschen Teamtheorie; war diese Theorie für die seltene Spezies unstrukturierter Kleingruppen ("zwei Männer beladen einen Lastwagen") [380] begründet worden, so will Mueller gar die ganze Belegschaft (mit Ausnahme der leitenden Angestellten) als unstrukturierte Großgruppe erscheinen lassen, eine Annahme, die der daneben gesetzten Hierarchie-Annahme offenkundig widerspricht.

Die Aussagekraft der Alchian/Demsetzschen Teamtheorie wird üblicherweise nicht so zurückhaltend eingeschätzt wie hier geschehen. Es liegt aber auf der Hand, daß mit Hilfe funktionierender Kleingruppenstrukturen das Freerider-Problem gelöst werden kann. In dem von Alchian und Demsetz skizzierten Fall mit nur zwei Gruppenmitgliedern ist es langfristig geradezu unwahrscheinlich, daß die Gruppe unstrukturiert bleiben soll. Wer in dieser Gruppe der Freerider ist, ist ja beiden Gruppenmitgliedern bekannt, und es spricht wenig für einen dauerhaften Fortbestand der Gruppe, wenn dieses Problem nicht gelöst wird. Die Annahme des Absenses einer Gruppenstruktur bei Alchian und Demsetz, die dort nicht explizit formuliert wird, ergibt sich aus der behaupteten Präsenz des Freerider-Problems.

Für partizipative Unternehmen dagegen muß von einem anderen Unternehmensbild ausgegangen werden. Weder bei Leitungs- noch bei Basispartizipation bleibt die Unternehmerfunktion allein in den Händen der Manager.

Ob allerdings von alternativen Organisationsformen überhaupt ausgegangen werden kann, oder ob sich nicht, sei es aus der "Natur" der Sache oder des Menschen, eine Festlegung auf die hierarchische Organisationsstruktur ergibt, wie Knight es sieht, und welchen Umfang gegebenenfalls die Direktivgewalt annimmt bzw. annehmen muß, sei nun erörtert.

Zu b)
Die Begründung der Direktivgewalt des Unternehmers durch den Arbeitsvertrag damit, diese folge aus der Natur des Versicherungsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer, ist u. a. deshalb merkwürdig, weil Direktivgewalten durch Versicherungsvertrag typischerweise nicht begründet werden. Damit ist nur in den Grenzen der Nichtdurchsetzbarkeit von Vertragsbestandteilen Formen des "moral-hazard" Tor und Tür geöffnet. Diese vertraglichen Ausfallbereiche begründen freilich den Rekurs auf Direktivgewalten immer noch nicht

- zum einen, weil - wie oben ausgeführt - Unternehmen als konzentrierte Produktionseinheiten u. a. dann/darum entstehen, wenn/ weil mit der Unternehmensstruktur nichtstaatliche Normen- und Sanktionssysteme entstehen können und sich aus den dazu angeführten Begründungszusammenhängen kein Hinweis darauf ergibt, daß diese Systeme im Gegensatz zu den staatlichen/ gesellschaftlichen Normensystemen, denen sie infolge unternehmens- oder industriespezifischer Ausdifferenzierung überlegen sind, auf dem Prinzip der Direktivgewalt beruhen müssen,
- zum anderen, weil Konflikte aus Vertragsverhältnissen zwar in der Regel durch justizielles "fiat", also insofern durch Direktivgewalt gelöst werden, typischerweise aber nicht in der Weise, daß die Direktivgewalt bei einer Partei liegt.

  In diesem Falle wird nämlich der gesamte potentielle Konfliktraum zugunsten der konfliktentscheidenden Partei interpretiert. Als Differenz sind die Konfliktkosten zu berücksichtigen, die der konfliktentscheidende (übergeordnete) Vertragspartner zu tragen hat,

die zu maximieren infolgedessen

im Interesse der subordinierten Partei liegt ("haggling") [381]. Diese Maximierungsstrategie stößt an eine obere Grenze bei den erwarteten Konflikterträgen der Partei, gegen die sie sich richtet, während die untere Grenze sich aus den Wettbewerbsverhältnissen auf dem Markt der subordinierten Faktoren ergibt.

Diese untere Grenze liegt allerdings je höher, desto spezifischer und komplexer Kenntnisse und Fertigkeiten sind, die im Unternehmen für den Produktionsprozeß von Bedeutung sind und von der subordinierten Partei erbracht werden sollen. Denn diese Kenntnisse und Fertigkeiten sind mit den Individuen der subordinierten Produktionsfaktorgruppen unzertrennlich verknüpft, Substitution erfordert eine neuerliche Investition. Daraus ergibt sich dann, daß das einseitige Bestimmungsverhältnis, das sich aus der Direktivgewalt ergibt, von je untergeordneter Bedeutung ist, desto komplexer und spezifischer unternehmens- und produktionsprozeßbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten sind.

Zu c)
Bezieht man sich auf das von Knight zugrundegelegte Unternehmensbild, so erscheint seine Identifizierung vertraglicher und residualer Leistungsbestandteile als irreführend, weil sie lediglich auf Einkommensströme abhebt.

Während sich für investierte Kapitalien in der Tat die (sicheren) Vertragsleistungen auf Einkommensströme reduzieren lassen, wenn ein reiner Kreditvertrag zugrundeliegt, stellen sie in der Praxis typischerweise jedoch keine reinen Residualeinkommen dar; vielmehr übernimmt der Kapitalgeber zum Teil Risiken, wofür er Kontrollrechte (im Fall des Mehrheitsaktionärs über den Aufsichtsrat, sonst über die Hauptversammlung und deren gesetzlich zugesicherte Instrumente) erhält; dasselbe gilt auch für andere Parteien, die, obwohl nicht Eigner von Produktionsfaktoren, gleichwohl mit der Unternehmung in vertraglichen Beziehungen stehen, (etwa Hauptzulieferer oder Kunden, die - wegen der Bedeutung der Vertragsbeziehung, die sie mit der Unternehmung eingegangen sind - für die Unternehmung oder für sich selbst) häufig Zugang zu den Aufsichtsorganen der Unternehmung erhalten. In dem Maße, in dem auf diese Weise effektive Mitentscheidungsrechte

eingeräumt werden, findet auch eine Verlagerung der Unternehmer - funktion statt. Nicht anderes gilt nun für den Arbeitsvertrag. Auch er ist kein Vertrag, der lediglich Kontrakteinkommen garantierte. In der Regel enthält der Arbeitsvertrag nämlich mindestens zwei gleichermaßen wichtige Elemente, zum einen die vertraglichen Einkommensströme, zum anderen die Garantie der Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses.

Während nämlich eine "Beschäftigungsgarantie" des Kapitals weitgehend entfallen kann, solange dieses Kapital mobil (liquide) bleibt, anderenfalls selbstverständlich Kontroll- und Mitentscheidungsrechte eingeräumt werden, im übrigen für den Kapitaleigner ohne weiteres auf dem Kapitalmarkt ein langfristiges Termingeschäft alle mit einer "Beschäftigungsgarantie" verbundenen Vorteile mit sich bringt, steht ein solches Äquivalenzgeschäft für den Eigner des Produktionsfaktors Arbeit nicht offen. Andererseits ist aber der Faktor Arbeit, einmal in dem Produktionsprozeß einer Unternehmung integriert, nicht mehr in demselben Maße mobil wie vor seiner Integration, worauf oben bereits ausführlich hingewiesen wurde. Der Arbeitsvertrag enthält, wie erwähnt, drei Elemente,

a) die fixe Geldlohnleistung,
b) eine nichtfixierte Dauer, deren Länge man sich, sieht man von Kündigung wegen Nichtleistung oder Schlechtleistung ab (: alle vertraglichen Leistungen sind durchsetzbar), als stochastisch determiniert vorstellen kann, und
c) eine nur in Umrissen a priori fixierte Arbeitsleistung

Die stochastische Determination ist eine brauchbare Beschreibung aus der Sicht des in der unteren Breite des Hierarchiekegels Arbeitenden; andererseits kann jedoch durch Variation der Arbeitsleistung Einfluß auf die Eintrittswahrscheinlichkeit des Entlassungsereignisses genommen werden. Freilich wiederum nur unter Kosten, worunter nicht nur lediglich Leistung, sondern auch eine qualitative Veränderung des Arbeitsplatzklimas zu verstehen ist mit der Folge eines steigenden Ausmaßes der Entfremdung, Sinken der Produktivität und damit wiederum langfristig einer Gefährdung des Arbeitsplatzes. Dieses Ablaufmuster ist für verkrustete öffentliche und private Verwaltungen typisch, in öffentlichen Verwaltungen, die häufig individuelle Arbeitsplätze garantieren, kann über funktionale Differenzierung hinausgehende hierarchische Stufung (inkl. Titel und Auszeichnungen) denselben Ablauf in Gang setzen. Geht nämlich die Stufung über die funktionale Differenzierung hinaus, bieten sich auch keine funktionalen (d. h. an der Effizienz des Produktionsprozesses orientierten) Differenzierungskriterien zur Begründung von Um- in der Regel Höher-Stufungen, so daß bei Beurteilung durch den Vorgesetzten dessen persönliche Meinung den Ausschlag geben kann, umso mehr, als dies im beschriebenen Kontext keine Produktivitätsvariationen mit sich bringt, die der Vorgesetzte eventuell zu verantworten hätte.

Damit ist der Arbeitnehmer im Gegensatz zum Kapitaleigner nicht lediglich Kontraktpartner des Unternehmens, so daß er in einem fixen Austauschverhältnis zu diesem stünde, vielmehr trägt er einen Teil des unternehmerischen Risikos über das Arbeitsplatzrisiko.

Dieses Risiko ist für ihn erheblich, weil er selbst unternehmerische Haushaltsentscheidungen im Hinblick auf die Realisierungen des Arbeitsvertrages treffen muß.

Diese Entscheidungen beziehen sich auf inseparable, aber unterschiedlichen Risiken unterworfene Investitionen

- in das Arbeitsverhältnis (Aneignung von unternehmensspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten),
- in Arbeitsverhältnisse der übrigen Haushaltsmitglieder (unterstellt ist ein kollektives Konsultations- und/oder Entscheidungsverfahren im Haushalt),
- im Hinblick auf die Fortdauer eines bestimmten Arbeitsverhältnisses (Aufbau eines informellen konsum- wie arbeitsorientierten Kommunikations- und Interaktionsnetzes - wegen der Arbeitsorientierung wird ein Großteil privater Kontakte ebenfalls durch berufliche Kontakte vermittelt, in der Regel findet jedoch Vermischung statt),
- endlich im Hinblick auf die Fortdauer der von Haushalt eingegangenen Arbeitsverhältnisse bzw. im Hinblick auf deren örtliche oder regionale Ersetzbarkeit (Freunde, immobile Konsumgüter, Umgebung der Kinder, Freizeitaktivitäten etc.).

Daß unter diesen Bedingungen der Arbeitsvertrag partiell auch ein Versicherungsvertrag sein könnte oder zu sein pflegt, wird in der Literatur überwiegend konzediert [382], allerdings handelt es sich wohl um einen Versicherungsvertrag mit weitgehendem Haftungsausschluß, was für diese Art Vertrag immerhin ungewöhnlich ist:

"Arbeit wird nicht verauktioniert, ..., sondern der Austausch findet durch einen impliziten Arbeitsvertrag statt, der für die Unternehmung die Verpflichtung enthält, den Eigentümer der Arbeitsleistungen eine "angemessene" Zeit lang zu beschäftigen und zu den Bedingungen, auf die man sich zuvor zweiseitig geeinigt hat" [383].

Und etwas zuvor ähnlich mit deutlicherem Anklang an und explizitem Bezug auf Knight:

"Gleichwohl wird wenigstens ein Teil des Risikos, das einen ungewissen Strom von Arbeitseinkommen für seinen Bezieher mit sich bringt, durch die Vermittlung des Arbeitgebers (fälschlich bei Azariadis: Arbeit-

nehmers) auf dritte Parteien verlagert, indem die Firma stillschweigend oder explizit ihren Beschäftigten garantiert, daß Lohnraten, Anzahl der gearbeiteten Stunden, der Beschäftigungsstatus oder auch eine Kombination dieser Faktoren in gewissem Ausmaß von den Wechselfällen der Konjunkturentwicklung unberührt bleiben sollen. Das Risiko wird dabei von den Löhnen auf die Gewinne und über den Kapitalmarkt auf die Einkommensströme der Firmeneigner und ihrer Kreditgeber verlagert" [384] (meine Hervorhebung).

"Gewiß" ist das Ausmaß im Gegensatz zu einem Versicherungsvertrag allerdings nicht; in der typischen Firma liegt die Entscheidung bei der Firmenleitung. Mit Knight schließt Azariadis dann auch in spezifischer Weise kurz:

"Wenn Verträge nun ohne weiteres nicht wieder gelöst werden können, sollten die Arbeitgeber einen beträchtlichen Ermessensspielraum hinsichtlich der besonderen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses besitzen" [385]. (meine Hervorhebung J. B.)

Azariadis kommt nun in seiner Untersuchung zu dem Ergebnis, daß der Arbeitsvertrag unter den nachstehenden Bedingungen eine stärkere Beschäftigungsgarantie enthalten wird:

- wenn die Produktpreise des Unternehmens kaum variabel sind,
- wenn generell eine stärkere Nachfrage nach Arbeit besteht,
- wenn Arbeiter stark risikoaversiv sind,
- wenn die Arbeitslosengelder niedrig sind, und
- wenn die Unternehmen in vollständigen Märkten operieren.

Wenn diese Bedingungen nicht gelten, sind stochastische Kündigungen bei Eintritt der entsprechenden wirtschaftlichen Bedingungen als Lösung überlegen. Diese Überlegenheit (Optimalität) definiert sich aus der Sicht der gewinnmaximierenden Unternehmung.

Azariadis' Ergebnis reduziert sich, streng genommen, auf das auch a priori keineswegs unplausible Resultat, daß Firmen dann/je eher Arbeitsplätze garantieren, wenn/desto weniger Risiken sie selbst ausgesetzt sind und je höher die Kosten der Arbeitslosigkeit für den einzelnen Arbeiter sind, bzw., was in diesem Zusammenhang auf dasselbe hinausläuft, je risikoaversiver Arbeiter entscheiden. Die Alternative zur Arbeitsplatzgarantie sind dann in Azariadis' Kontext stochastische Entlassungen. An diesen Ergebnissen erstaunt vor allem, daß in der ersten Fallgruppe gar kein Anlaß zum Abschluß eines Versicherungsvertrages besteht, da weitgehende Sicherheit herrscht. Sicherheit herrscht zunächst für die Entscheidungen der Unternehmung, so daß Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses, soweit

nicht vom Arbeiter durch Nicht- oder Schlechtleistung induziert, von der Firma selbst ausgehen müßte. Insoweit hieße es wohl die Fachterminologie überdehnen und verwirren, sollte auch für die von einer Person A ausgehende Gefahr für B, die durch Vertrag zwischen beiden geregelt wird, A Versicherer B's genannt werden. Azariadis' Lösung ist jedoch auch aus einem anderen Grund überraschend. Der Autor wollte nämlich zunächst erklären, warum Firmen in den entsprechenden Marktsituationen, statt den Faktorpreis für Arbeit zu senken, einen Teil der Arbeiter entlassen (stochastische Kündigungen) [387]. Diese Frage nun hat alles andere als lediglich akademische Bedeutung. Variable Löhne bei Arbeitsplatzgarantie verändern nämlich den Firmentypus - ähnlich wie Gewinnbeteiligungsverhältnisse - in Richtung auf jenen der Produktivgenossenschaft hin. Die Produktivgenossenschaft ist ja dadurch gekennzeichnet, daß

1. die Mitgliedschaft des Genossen nur unter besonderen, ganz selten eintretenden Bedingungen kündbar ist,
2. der Arbeitslohn erfolgsabhängig bestimmt wird, und
3. allein die Genossen die Firmenentscheidungen treffen.

Ein Arbeitsvertrag mit Arbeitsplatzgarantie und erfolgsabhängiger Lohnhöhe würde auch, ohne daß weitere Mitbestimmungsrechte verankert wären, von dem üblichen Arbeitsvertrag (eingeschränkte, in der Regel nur verzögerte Kündigungsmöglichkeit, fester Lohn) in Richtung auf ein Beteiligungsverhältnis an einer Produktivgenossenschaft typenmäßig abweichen , da

1. der Arbeitsplatz garantiert ist,
2. die Entlohnung erfolgsabhängig erfolgt, und
3. zwar die Unternehmensentscheidungen nicht direkt von der Arbeiterschaft getroffen werden, die kontinuierliche erfolgsabhängige Variation des Lohnes aber wenigstens die exit-Schwelle senkt, der Arbeiter also kontinuierlich bei Abwägung alternativer Arbeitsmöglichkeiten eine bewußte Entscheidung für oder gegen das Verbleiben in der Firma treffen kann, bei kontinuierlicher Lohnminderung bereits "von langer Hand" geplant nach einem alternativen Arbeitsplatz suchen kann, die wirtschaftlichen Haushaltsentscheidungen, insbesondere die Investitionsentscheidungen, darauf abstellen kann etc.

Durch die variable Gestaltung des Lohnes würden also im Vergleich zur stochastischen Kündigungsmöglichkeit die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes erhöht und auf diese Weise die Partizipationsmöglichkeiten der Arbeiter an den Firmenentscheidungen durch die für das Wirtschaftsgeschehen typischen marktlichen Entscheidungen wenigstens gestärkt.

Im Lichte seiner oben gestrafft referierten Ergebnisse, dem Anspruch nach der Skizze eines "optimalen" Arbeitsvertrages, bleibt dagegen dem Leser des Azariadisschen Aufsatzes rätselhaft, wo der Zusammenhang zu der im Gegensatz zu diesen Ergebnissen äußerst zentralen Fragestellung geblieben ist. Aufklärung findet man bei Azariadis in der 23. Fußnote. Milton Friedman hatte nämlich als komparativrelevante Marktlösung nicht Arrows Vermutung für flexible Löhne, sondern einen Markt für fixe Arbeitsverträge, eine Art Arbeitsvertragsbörse ähnlich den Warenterminmärkten, dem Autor als analytischen Kontrapunkt nahegelegt. Derartige Auktionsmärkte, paretoeffizient bei vollständiger Mobilität in diesem Fall des Faktors Arbeit, sind freilich unsicherer und deshalb bei Annahme geringer Mobilität den Quasi-Arbeitsversicherungsverträgen, die Azariadis vorschlägt, unterlegen [388].

Daß Azariadis letztlich zu dem selbst gestellten Problem wenig beiträgt, liegt jedoch ebenso an der von ihm gleichzeitig angestrebten mathematischen Aufmachung und 'Eleganz', der Komplexität der Analyse zum Opfer fällt. So operiert er etwa alternativ mit den Annahmepaaren der Risikoaversion resp. -neutralität oder der Mobilität resp. Immobilität zur Charakterisierung des Verhaltens der Arbeitnehmer.

Da nun beide Annahmepaare miteinander zusammenhängen, andererseits jedoch beide nur Ausdruck einer bestimmten Entscheidungssituation, nicht deren Prämissen sind, soll kurz auf die damit verbundene Problematik eingegangen werden: Inwiefern kann sinnvollerweise Risikoaverion der Arbeiter unterstellt werden?

Risikoneutralität, -averison bzw. -präferenz sind Eigenschaften, mit denen in der Entscheidungstheorie typisches Entscheidungs-

verhalten oder Entscheidungsregeln gekennzeichnet werden. Diese Regeln bleiben aber als solche unabhängig vom Entscheidungsausgang einer spezifischen Entscheidung und gelten jeweils für eine bestimmte Klasse von Entscheidungen. Eine Person bzw. ein Entscheidungsträger ist also in der Regel nicht als solcher risikoneutral,-aversiv oder -geneigt, sondern er ist es in bestimmten Situationen oder er macht sich für bestimmte Situationen ein besonders begründeten Verhalten zur Regel der Entscheidung. Insbesondere lassen sich Klassen von Entscheidungssituationen angeben, für die sich das Entscheidungsverhalten aller oder der meisten Individuen durch eines der drei Merkmale charakterisieren läßt. Folgt man Markovitz [389], so ergibt sich ein recht differenziertes Bild. Je nach der relativen Tragweite der Entscheidung verhalten sich Individuen nämlich teils risikofreudig, teils risikofeindlich, selten jedoch risikoneutral. Die Tragweite der individuellen Entscheidung ist natürlich individuell verschieden, bei wirtschaftlichen Entscheidungen bemißt sie sich danach, in welchem Ausmaß die individuelle Vermögenssituation durch Risiko bzw. durch riskante Entscheidungen infrage gestellt wird. Dieser Punkt ist besonders hervorzuheben [390]. Markowitz postuliert aufgrund von eher zufälligen Beobachtungen, die aber experimentell bestätigt wurden [391], eine Nutzenfunktion jeweils für eine bestimmte Vermögenshöhe. Diese Nutzenfunktion, vgl. auch Abbildung Nr. 13, besitzt 3 Wendepunkte. Der mittlere Wendepunkt ist als das derzeitige "permanente" Vermögensniveau definiert. Der erste Wendepunkt liegt unterhalb, der zweite oberhalb des permanenten Vermögensniveaus. Die Entfernung zwischen den Wendepunkten ist eine nicht abnehmende Funktion des Vermögens. Die Kurve steigt monoton an, ist aber, um das St. Petersburger Paradoxon zu vermeiden, beidseitig begrenzt und verläuft zunächst konvex, anschließend konkav, dann wiederum konvex und (unmittelbar oberhalb des permanenten Vermögensniveaus) wiederum konkav [392]. Die konkaven Teile der Nutzenfunktion erklären, unter welchen Bedingungen Individuen risikofreudig sind und erklären damit die Bereiche der Existenz von Lotterien, die konvexen Teile bezeichnen die Bedingungen, unter denen Individuen risikofeindlich entscheiden und erklären damit die Bereiche, in denen Versicherungen üblicherweise erfolgreich sind. Für das hier interessierende Problem des optimalen Arbeitsvertrages und der optimalen Übernahme des Risikos auch im Hinblick darauf,

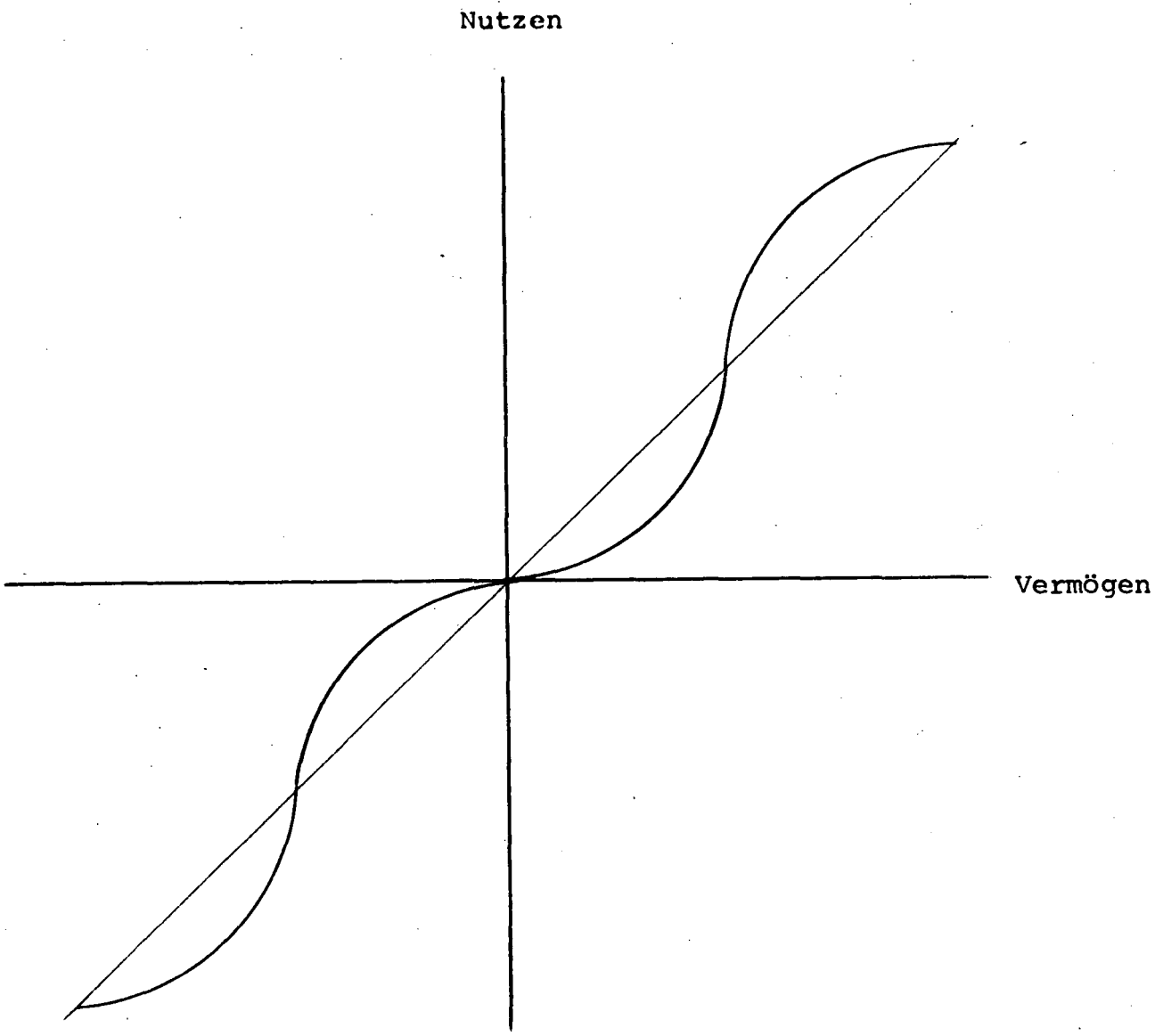


Abbildung 13: Individuelle Nutzenfunktion nach Harry Markowitz

wie partizipative Unternehmen zu gestalten wären, seien noch einmal die beiden zur Diskussion stehenden Vertragstypen beschrieben: Kontrakt A: Der Vertrag garantiert einen fixen Lohn, nicht aber einen fixen Arbeitsplatz. Tritt die - in der Regel an bestimmte Bedingungen und/oder Fristen geknüpfte - Kündigung ein, so erleidet das Individuum einen Einkommensverlust in Höhe der Differenz zwischen Lohn und Arbeitslosengeld sowie einen Vermögensverlust in Höhe der durch die Kündigung notwendig gewordenen Abschreibungen seiner Konsuminvestitionen zuzüglich der entsprechenden Such- und Informationskosten zum Aufbau neuer Arbeits- und Konsumverhältnisse.

Kontrakt B gewährt die Garantie eines Arbeitsplatzes, läßt aber die endgültige Lohnhöhe unbestimmt. Widrigenfalls büßt das Individuum einen Teil seines derzeitigen Einkommens ein, erleidet aber keinen Vermögensverlust. Vergleicht man beide Vertragstypen miteinander, so legt Markowitz' Klassifikation nahe, daß im Falle des Kontrakttyps A das Individuum eher risikoaversiv entscheiden wird, im Falle des Vertragstyps B eher risikogeneigt. Dies hängt im einzelnen sowohl von der Dauer der Kündigungsfristen (Typ A) als auch von der maximalen Variationsbreite des Arbeitslohns (Typ B) ab. Bei den realistischerweise zu erwartenden Variationsbreiten und den derzeit üblichen Kündigungsverhältnissen läßt sich aber deutlich damit rechnen, daß in der Regel Vertragstyp A in den Bereich der Risikoaversion, Vertragstyp B in den Bereich der Risikopräferenz fallen wird. Daraus folgt, daß selbst bei versicherungstechnisch gleichwertigen Verträgen (wertmäßig entlang der quer durch die Abbildung 13 verlaufenden Gerade) der Vertragstyp B vorgezogen werden wird. Es ist deshalb nicht vernünftig, wie dies Azariadis tat, bei der komparativen Diskussion der beiden Vertragstypen jeweils entweder Risikopräferenz oder Risikoaversion zu unterstellen, vielmehr dürfte das Verhalten gegenüber den verschiedenen Vertragstypen unterschiedlich sein.

Im Gegensatz zu Knight ist dagegen festzuhalten, daß der Arbeitnehmer in beiden Fällen Unternehmerfunktionen ausübt, es allerdings Vertragsverhältnisse gibt, die dieser Unternehmerfunktion zum einen deutlicher gerecht werden, zum anderen aber das Risiko auch so ausgestalten, daß es mit mehr Bereitschaft übernommen wird.

4.2.3.2 Risikoübertragung als Mittel der Vermögenspolitik und Formen partizipativen Wirtschaftens

Der Sachverständigenrat der Bundesregierung zur Begutachtung der gesamtwirtschftlichen Entwicklung hat, insbesondere in seinem Jahresgutachten 1972 [393], ein vermögenspolitisches Konzept vorgelegt, in dem er die Beteiligung der Arbeitnehmer der unteren Einkommensschichten am Zuwachs des Produktivkapitals durch Formen der Gewinnbeteiligung vorschlägt. Horst Tomann [394] hat zu diesem Gutachten eine Untersuchung vorgelegt, die sich mit der Risikoübertragung als

Mittel der Vermögenspolitik insbesondere auch aus der Sicht der Arbeitnehmer beschäftigt. In dieser Untersuchung spielen naturgemäß Fragen der Risikopräferenz der Arbeitnehmer eine zentrale Rolle. Lediglich auf diesen Aspekt sei hier eingegangen. Obwohl Tomann eingangs beide oben erörterten Aspekte der Vermögensbeteiligung, Einkommensrisiko und Arbeitsplatzrisiko [395], berücksichtigt, geht er doch ohne weitere Begründung von der Annahme aus,

"daß sich Arbeitnehmer, ebenso wie Kapitaleigner, überwiegend risikoscheu verhalten. Ein Arbeitnehmer, der die Wahl hat, Kontrakteinkommen durch Residualeinkommen zu substituieren, wird sich daher ebenso entscheiden wie dies für einen Kapitaleigner (...) abgeleitet wurde: Er wird, um den erwarteten Nutzen seines Einkommens zu maximieren, zwischen dem sicheren Kontrakteinkommen und dem unsicheren Residualeinkommen diversifizieren. Das bedeutet, daß ein risikoscheuer Arbeitnehmer gleichwohl eine Beteiligung an den Residualeinkommen grundsätzlich akzeptieren würde" [396].

Freilich müsse ihm dafür ein Sicherheitsäquivalent geboten werden. Tomann verschärft seine Annahme hinsichtlich der Risikoaversion, und hier bezieht sich seine Analyse lediglich auf die Arbeitseinkommen, nicht auf das Arbeitsplatzrisiko, dahingehend, daß

"das Ausmaß ihrer Risikoscheu hinsichtlich des Arbeitseinkommens relativ groß sein (dürfte). Von daher scheint ein Interesse der Arbeitnehmer an einer hohen Gewinnbeteiligung nicht plausibel zu sein [397].

Deshalb plädiert Tomann für ein Poolen des Risikos; dies ist lediglich bei Diversifizierung möglich; eine Diversifizierung der Risikoquellen liefe auf einen Pool der Risiken verschiedener Unternehmen und damit auf den gewerkschaftlichen Vorschlag (Gleitze-Plan) hinaus. Dieses Resultat nun widerspricht zwei in dieser Abhandlung erarbeiteten Ergebnissen. Zum einen legen die unter 3.3 wiedergegebenen Produktivitätsstudien nahe, die Gewinnbeteiligung so nahe wie möglich mit dem Arbeitsplatz zu verknüpfen. Dann kommt aber eine Diversifizierung nicht in Frage. Denn dieskann schließlich auch durch bloßen Aktienerwerb geschehen. Außerdem beachtet Tomann nicht, daß der Arbeiter im eigenen Unternehmen das Risiko besser einschätzen kann als in anderen Unternehmen; er ist 'insider', und diese Kenntnis ist auch wichtig für die Einschätzung seines Arbeitsplatzrisikos. Zum anderen ist die a-priori-Annahme der Risikoaversion hinsichtlich der Arbeitseinkommen unbegründet. Bei synoptischer Analyse unter Einbeziehung des Arbeitsplatzrisikos kommt Tomann zu dem Ergebnis, daß, wenn

mit der Gewinnbeteiligung Risikotransformation (Verzicht auf Gewinne zugunsten der Arbeitsplatzsicherung) verbunden ist, sich der Einkommenseffekt der Gewinnbeteiligung vermindert. Dies ist jedoch wiederum nur ein Partialergebnis. Denn die Sicherung des Arbeitsplatzes garantiert ja gleichzeitig die Sicherung der Konsuminvestitionen und ihrer Erträge. Deshalb dürfte gerade bei Risikoaversion Risikotransformation aus der Sicht des Arbeitnehmers sehr willkommen sein, da durch einen kleinen Einsatz (Lohnrückgang) ein möglicherweise eintretender hoher Verlust (Abschreibung der Konsuminvestitionen) vermieden werden kann, der typische Versicherungsfall.

Hans Peter Steinbrenner [398] hat, offenbar auf Anregung seines Lehrers Wolfram Engels [399], ein Modell der Arbeitspartizipation entwickelt, in dem dieselbe Problematik auftaucht, in meiner Sicht aber nicht richtig gelöst wurde. Steinbrenners Modell ähnelt sehr stark dem Typus der Produktivgenossenschaft. Er hebt eingangs die Bedeutung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz hervor [400] und entwirft folgerichtig ein Modell, das für Unternehmen übersichtlicher Größe, also insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, vermutlich funktionsfähig ist.

Der einzelne Arbeitnehmer nimmt als Arbeitspartizipant an den Entscheidungen des Unternehmens in seinem Bereich teil und verantwortet diese auch dadurch, daß die Höhe seines Einkommens vom Unternehmensertrag abhängt. Ein Arbeitsplatzrisiko besteht dagegen nicht. Da der Arbeitspartizipant nicht auf den vollen Lohn verzichten kann, weil er davon leben muß, zeichnet er eine bestimmte Arbeitsparte in Höhe des gewinnabhängigen Teiles seines Arbeitseinkommens. Die Gewinnzuweisung erfolgt entsprechend der jährlichen Haftungszusage. Dies zeigt das Zahlenbeispiel (vgl. Aufstellung Nr. 14):

(a)

Arbeitspartner	Jahreslohn am Arbeitsmarkt	jährliche Haftungszusage	Unternehmensgewinn DM 6.000,-- davon entfallen auf	Jahreseinkommen nach Gewinn- u. Verlustverteilung
	DM	DM	DM	DM
A	19.600,--	2.400,--	2.250,--	21.850,--
B	19.600,--	2.400,--	2.250,--	21.850,--
C	9.800,--	1.600,--	1.500,--	11.300,--

(b)

Arbeitspartner	Jahreslohn am Arbeitsmarkt	jährliche Haftungszusage	Unternehmensverlust DM 4.000,-- davon entfallen auf	Jahreseinkommen nach Gewinn- u. Verlustverteilung
	DM	DM	DM	DM
A	19.600,--	2.400,--	1.500,--	18.100,--
B	19.600,--	2.400,--	1.500,--	18 100,--
C	9.800,--	1.600,--	1.000,--	8.800,--

Aufstellung 14: Partizipationsmodell nach Engels/Steinbrenner

Quelle: Hans Peter Steinbrenner, Arbeitspartizipation Frankfurt/Zürich 1974.

Die Schwierigkeiten mit diesem Modell bestehen nun vor allem darin, daß die Mitbestimmung des einzelnen Arbeitnehmers, soll sie sich wirksam auf die Risiken auswirken, die das Unternehmen eingeht, sinnvoll von diesem nur beurteilt werden können in der engeren Sphäre seines Arbeitsplatzbereiches. Steinbrenner dagegen, obwohl er die Mitbestimmung am Arbeitsplatz für wichtig hält, konstruiert das Unternehmensmodell auf der zentralen Unternehmensebene. Beides fällt aber bei größeren Unternehmen nicht zusammen. So fehlt ein organisatorischer Vorschlag, der beides verbindet: die Mitbestimmung am Arbeitsplatz in dezentralisierten Einheiten einerseits, die Haftungsübernahme und daran geknüpft die Mitbestimmung im ganzen Unternehmen. Anderenfalls müßte daran gedacht werden, das größere Unternehmen so zu dezentralisieren, daß es für den Arbeitnehmer auf den einzelbetrieblichen wirtschaftlichen Erfolg ankäme,

nicht aber auf den des Unternehmens. Dafür fehlt ein organisatorischer Vorschlag. In der Großunternehmung nimmt der Arbeitnehmer, stimmt er etwa in der Versammlung aller Arbeitspartizipanten eines Großunternehmens ab, an einer politischen Abstimmung teil, die auch alle Charakteristika einer solchen Abstimmung enthält. Dem Gewicht der einzelnen Stimme kommt verhältnismäßig weniger Bedeutung zu als der Position des Abstimmenden in dem Kontinuum aller Abstimmenden, der Medianpartizipant erhält die strategisch wichtige Rolle. Die Haftungszusage aller Arbeitnehmer kann als ein präfixiertes Steuersystem angesehen werden, während es aus der Sicht des einzelnen Arbeitnehmer dann vor allem darauf ankommt, in seiner eigenen Abteilung möglichst günstige Arbeitsbedingungen zu schaffen und einen möglichst großen Teil der zentral zu verteilenden Investitionen auf seine eigene Abteilung zu lenken. Die im einzelnen auftretenden Fragen sind nicht untersucht und von Steinbrenner auch nicht gesehen. Die referierten Studien von Klein- und Mittelbetrieben, die mit Gewinnbeteiligung arbeiten (siehe oben Kapitel 3), zeigten, daß die skizzierten Probleme dort häufig durch die ausschlaggebende Autorität des früheren Firmeninhabers oder mit Hilfe einer firmeneigenen Ideologie (Solidarität) gelöst werden (vgl. Porst, Behrens). Die Großbetriebe, in denen Gewinnbeteiligung praktiziert wird, etwa Bertelsmann, dagegen verfügen nicht über eine spezielle Mitbestimmung am Arbeitsplatz, die mit der Gewinnbeteiligung verknüpft wäre. Die Ausblendung dieser Problematik ist in Steinbrenners Arbeit umso erstaunlicher, als sich der Autor ausführlich mit Konstruktionsfragen,insbesondere auch rechtlichen Konstruktionsfragen der arbeitspartizipativen Unternehmung beschäftigt; dies macht den umfangreichen 2. Teil seines Buches aus; dabei nimmt er aber leider auf die einschlägige juristische Diskussion keinen fundierten Bezug, was bei der eher praktisch-betriebswirtschaftlichen Konzeption seiner Arbeit immerhin erwartet werden sollte.

Nur die Integration ökonomischer Ordnungsvorstellungen in die rechtswissenschaftliche Diskussion, die sich mit der Fortentwicklung des Rechts, hier vor allem des Gesellschaftsrechts, befaßt, läßt erwarten, daß ökonomische Ordnungsvorstellungen auch ihren rechtlich-organisatorischen Niederschlag finden. Deshalb ist es mit der Skizze sinnvoller Organisationsformen "de lege ferenda" ohne expliziten

Bezug auf aktuelle Diskussionen zur Fortentwicklung, Auffächerung und Neufunktionalisierung verschiedener gesellschaftsrechtlicher Typen nicht getan.

Die ausführliche Erörterung muß in diesem Zusammenhang ebenfalls zunächst zurückgestellt werden, immerhin sollen einige Hinweise angefügt werden, auch in der Absicht, die Steinbrenners Arbeit gegenüber eingenommene kritische Position besser zu verdeutlichen. Steinbrenners Konstruktionsmodell ist in den hier interessierenden Dimensionen dem Typus der Kapitalgesellschaft nachgebildet. Mitbestimmungsrechte entstehen aus dem kapitalbezogenen Engagement der Mitarbeiter. Dieses Engagement erreicht, als Konsequenz einer individuellen Entscheidung, eine jeweils unterschiedliche Höhe. Die Mitentscheidungsrechte richten sich ihrem Gewicht nach jedoch nach dem Kapitalengagement, es wird also mit dem traditionalistischen Genossenschaftsgedanken gebrochen. Mit dieser, hier nicht kritisierten, sondern ebenfalls befürworteten Konstruktion lösen sich jedoch die typischen genossenschaftlichen Entscheidungsprobleme nicht. Die Schwierigkeiten einer großen Gruppe, gemeinsam zu den Produktionsprozeß betreffenden Entscheidungen zu gelangen, sind hier nicht auf die Genossenschaft beschränkt, sondern stellen sich wegen räumlicher Dispersion der Partizipanten in den großen Publikumskapitalgesellschaften in noch viel stärkerem Maße. In den Grenzen des Versagens marktlicher Partizipation - auf den Verlauf dieser Grenze soll hier nicht eingegangen werden - führt die Diffusion der Kapitalpartizipantenrechte für Unternehmen, die in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft geführt werden, zu einer Denaturierung der Rechtsform, die sich als juristisches Problem stellt. Dazu liegt eine umfangreiche Literatur vor [401].

Zwar war die Aktiengesellschaft als Gesellschaftsform (Verein) konzipiert worden, in der, um erhebliche Kapitalien zu vereinigen, eine größere Anzahl von Aktionären zusammengeschlossen werden sollte. Das Bild, das sich der Gesetzgeber von der Kapitalgesellschaft machte, der er durch Kodifizierung den Typus einer Aktiengesellschaft als Angebot machte, war jedoch das von einer übersichtlichen Personengruppe. Die Stimme eines jeden einzelnen Aktionärs hatte in diesen Vorstellungen, ähnlich wie in den urdemokratischen Gesellschaftsansätzen, noch Gewicht. In der Regel handelte

es sich um wenige Dutzend bis einige Hundert Mitglieder; es wurde als Rekord empfunden, als bereits 1830 aus Massachusetts die Nachricht von 2331 Aktionären der Western Rail Road die Runde machte [402) 403)]. Heute zählen, wiederum Roth zufolge [404)], zu denjenigen Unternehmen, in denen nicht ein einziger Aktionär auch nur 1 % des Kapitals auf sich vereinigt, die größten der Volkswirtschaft (Platzziffer in der Reihenfolge der größten Unternehmen; Zahl der Aktionäre): in den USA:

General Motors	(1; 1,3 Mill.)
AT & T	(2; ca. 4 Mill.)

und in der Bundesrepublik Deutschland:

Volkswagenwerk	(1; ca. 1 Mill.)
Siemens	(2; 300 000)
Farbwerke Hoechst	(3; 370 000)
BASF	(5; 320 000)
Farben Bayer	(7; 322 000)
VEBA	(8; 1,2 Mill.)

Die großen Banken, die teils aufgrund eigenen Wertpapierbesitzes, teils durch Ausübung von Depotstimmrechten in den Hauptversammlungen dominierenden Einfluß besitzen, sind sämtlich Publikumsgesellschaften:

Deutsche Bank	(1; 120 000)
Dresdener Bank	(2; 110 000)
Commerzbank	(3; 100 000) [405)].

Etwa ein Drittel der 30 größten industriellen Aktiengesellschaften befindet sich in reinem Streubesitz.

Die Stimmbeteiligung schwankt in der Regel zwischen 65 % und 75 %, liegt jedoch kaum unter 60 % [406)], und ist insofern der Beteiligung an politischen Wahlen und Abstimmungen vergleichbar.

Die sich herausbildende Form der institutionellen Abstimmungsorganisation nähert sich ebenfalls der politischen Abstimmung an; der Wahlkampf findet als Proxy-Fight statt. Verschiedene Parteien, etwa das Management (Regierungspartei), große Aktionäre (insbesondere die Banken) und Aktionärsvereinigungen werben um die Stimmen der

Aktionäre, die Investmentgesellschaften vertreten ein klar definiertes Aktionärinteresse. Diese Wahlkämpfe sind die Regel [407], allerdings finden offenbar Kampfabstimmungen relativ selten statt, [408] in diesem Fall scheinen die Ausgangschancen pari zu stehen [409].
Im Vergleich zum politischen Prozeß ist die Kombination aus marktlichen und politischen Entscheidungsprozessen bedeutsam. Ist im politischen Prozeß Abstimmung die wesentliche Partizipationsmöglichkeit des Bürgers, "voting by foot/exit" dagegen die untergeordnete Alternative, sind bei Abstimmungen in Unternehmen die marktlichen (exit) Partizipationsverfahren mindestens ebenso zentral wie die politischen; im Falle der permanenten Niederlage eines Gesellschafters wird dieser seinen Anteil veräußern, wenn sich eine günstigere Anlage findet. Dieser Interessenkonflikt zwischen Mehrheit und Minderheit ist insbesondere zwischen Groß- und Kleinanlegern zu erwarten, wenn Großanleger insbesondere aus steuerlichen Gründen an Gewinnausschüttungen nur begrenzt interessiert sind. Die individuellen Kosten des "exit" sind in der Unternehmung in der Regel erheblich niedriger als im politischen Gemeinwesen. In arbeitspartizipativen Unternehmen Steinbrennerscher Prägung ist aus der Sicht des Besitzers einer Arbeitsparte das Gewicht der beiden Partizipationsmöglichkeiten verschoben. Hier kommt es deshalb auf den vor der Abstimmung liegenden Prozeß der Formulierung von Alternativen in erheblich stärkerem Ausmaß an. Wirkt sich im Falle der Publikumsgesellschaft die präsente exit-Möglichkeit der Kleinaktionäre, wenn diese eine qualifizierte, d. h. ins Gewicht fallende Minderheit darstellen, deren Marktverhalten sich an der Börse erheblich niederschlägt, auf die Formulierung der Alternativen mit Sicherheit aus, so vermindert sich relativ das Gewicht der Arbeitspartizipanten, wenn Mitbestimmung an Kapitalbeteiligung gekoppelt ist, sie deshalb mit ihren Arbeitsparten an das Unternehmen in ungleich stärkerem Maße gebunden sind. Das Problem ist jedoch verhältnismäßig komplex, da die einzelnen Partizipanten sehr verschiedene, aber nicht notwendig sich gegenseitig ausschließende Ziele verfolgen. So sind etwa das Selbstbestimmungsinteresse der Arbeitnehmer und ihr Interesse an möglichst hohen Gewinnausschüttungen kongruent mit jenen der an Kapitalerträgen interessierten Kapitaleig ner, laufen jedoch Herrschafts- und Wachstumsinteressen des Managements ebenso zuwider wie denen solcher Aktionäre, die im

Interesse eines anderen Unternehmens beherrschenden Einfluß im arbeitspartizipativen Unternehmen suchen. Wegen der spezifischen Austauschmöglichkeit marktlicher und nichtmarktlicher Entscheidungsverfahren kommt es für den Einzelfall sowohl auf die am Unternehmen beteiligten Interessen als auch auf die spezifische Ausgestaltung der vor der Abstimmung stattfindenden Entscheidungsprozesse an, auf Fragen der Organisation der verschiedenen Interessen etwa, und es ist endlich die Integration der partizipativen Unternehmensstruktur in das bestehende Mitbestimmungssystem zu bedenken. Da das Mitbestimmungssystem aber mit den Gewerkschaften als Träger der Arbeitnehmerinteressen rechnet, diese aber, anders als die Investmentgesellschaften, weder im Hinblick auf die Vertretung von arbeitsbezogenen Kapitalinteressen konzipiert sind, noch in Hinblick auf die Vertretung der Arbeiterinteressen innerhalb des Unternehmens, sondern gegen dieses, ergeben sich Konstruktionsprobleme, die mit den einfachen Hinweisen Steinbrenners eher verwischt als einer Lösung nähergebracht werden.

Aus meiner Sicht wäre deshalb in Überwindung des rein betriebswirtschaftlichen Ansatzes Steinbrenners eine Verknüpfung marktlicher und nichtmarktlicher Ökonomik, insbesondere eine Verwendung der public-choice-Theorien, der richtige Lösungsweg.

4.2.4 Die hierarchische Struktur von Firmen als wirtschaftstheoretisches Problem

In der Praxis sind wirtschaftliche Unternehmen allemal hierarchisch ganz im Gegensatz zu dem Eindruck, den ein aufmerksamer Leser der bisherigen Ausführungen zur Theorie der "Genesis der Firma" erwarten würde.

Für den ökonomischen Theoretiker partizipativer Unternehmen ist dies, soll nicht lediglich auf Leitungspartizipation abgehoben werden, ein Mißstand, der gar nicht übler auftreten könnte. Denn der Beweis der Praktikabilität nichthierarchischer Formen der Organisation komplexer Produktionsprozesse in der wirtschaftlichen, politischen und sozialen Umwelt entwickelter Industriegesellschaften als Regelform sollte seriöserweise im Hinblick auf die wirtschaftspolitischen Implikationen mindestens im Rahmen von Plausibilitätserwägungen mitgeliefert werden.

Hier sei jede überzogene Erwartung sogleich gedämpft. Über die im ersten Teil gegebenen Beispiele hinaus - insbesondere Kapitel 3 - soll und kann hier weiteres nicht angefügt werden, das darauf hindeuten würde, daß partizipative Formen der Organisation von Produktion nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch plausibel und deshalb hierarchischen Organisationsformen überlegen erscheinen ließe. Der Widerspruch zwischen den empirisch gesicherten Ergebnissen der wirtschaftlichen Überlegenheit partizipativer Organisationsformen im Kontext überschaubarer Gruppenstrukturen und der praktischen Dominanz hierarchischer Organisationsformen, die nicht mehr überschaubar sind, gleichwohl, ob sich der Betrachter "oben" oder "unten" befindet und die Mitglieder ihrer Organisation infolgedessen entfremden, läßt sich möglicherweise hinreichend historisch [410] oder (vermutlich mit mehr Erfolg) politisch ökonomisch erklären, lösen kann ihn nur praktische Wirtschaftspolitik. Denjenigen, die politisch, wirtschaftlich und praktisch handeln, wäre deshalb mit einem schlüssigen Hinweis auf die Funktionsfähigkeit partizipativer Organisationsformen eher gedient als mit theoretischen Erwägungen; praktische Beispiele finden sich aber eher, die in die gegenteilige Richtung deuten.

Hier stehen die jugoslawischen Erfahrungen ebenso wie die in der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere auf der Ebene von Mittelbetrieben, durchgeführten "freiwilligen Vergesellschaftungen" [411], wie auch die gewerkschaftlichen Mitbestimmungsvorstellungen (gesetzlich realisiert oder lediglich gefordert) sämtlich auf derselben Seite der Argumentationsbilanz, nämlich dafür, daß von dem Prinzip der hierachischen Organisation von Produktion nicht abgerückt wird.

Das theoretische Dilemma besteht nun darin, daß bei dem Defizit praktischer Korrespondenz zu den theoretischen Ergebnissen der Irrelevanz- oder Nirwana-Vorwurf auf der Hand liegt. Theoriebildung bewegt sich ja stets zwischen Skylla der Beschreibung des Faktischen und Charybdis der Abbildung von Utopien. Dagegen soll praktisch wirksame politische Ökonomie mit dem Maßstab des Pareto-Kriteriums politisch mögliche, optimale Veränderungsbewegungen ausloten und sie als Vorschlag formulieren [412]. Dieser methodologische Ansatz, so plausibel er scheinen mag, führt gleichwohl notwendig ins Dilemma, weil/wenn der Proponent einer politisch-ökonomischen Verbesserung sich fragen lassen muß, warum diese optimale Handlungsalternative,

wenn optimal, nicht längst ergriffen wurde bzw. die explizite Nichtrealisierung vorgeschlagener Veränderungen, ohne daß Inkonsistenzen der Theorie, aus der sie folgten, ersichtlich wären, dem politischen Ökonomen den methodologisch-theoretischen Boden entzieht.

Im Zusammenhang mit dieser Arbeit wird diesem Problem nicht eigens nachgegangen, weil nämlich nicht erwartet werden kann, daß es sich ohne weiteres einer Lösung erschließt. Diese Erwartung wird nämlich von vornherein umso mehr gedämpft, als auch die Theoretiker hierarchischer Organisationsformen, die deren Überlegenheit über partizipative Organisationsformen behaupten, keineswegs besser dastehen als diese. Nur stellt sich ihnen das Dilemma genau spiegelbildlich. Ist die Theorie der partizipativen Firma bruchlos in die marktliche Ökonomik integriert, während sie sich im offensichtlichen Widerspruch zur beobachtbaren Praxis befindet, fügt sich die Theorie der hierarchischen Firma nicht konsistent in die marktliche Ökonomie, hat dagegen praktische Evidenz auf ihrer Seite. Daraus erhellt, daß die Lösung des oben beschriebenen Dilemmas weniger auf dem Gebiet der Firmentheorie als durch weitere Erforschung der Grundlagen paretianischer Markttheorie zu erwarten ist. Dies rechtfertigt dann auch, daß das Dilemma zwar deutlich charakterisiert, dennoch an dieser Stelle nicht weiter erforscht wird.

Obwohl produktive Organisationen fast stets hierarchisch organisiert sind, ist die hierarchische Organisation erst seit sehr kurzem Gegenstand ökonomischer Theoriebildung. Dies liegt daran, daß der individualistische ökonomische Ansatz stets unbesehen auch auf Organisationen übertragen wurde, die dann ihrerseits als monolithischer ökonomischer Entscheidungsträger gesehen wurden. Dies führte in eine Sackgasse, die die Wohlfahrtsökonomie theoretisch so weit von der eher an praktische Lösungen interessierten Theorie der Wirtschaftspolitik entfernte, daß in die derartig entstandene Lücke die ökonomische Theorie der Politik sich hineinentwickelte [413)], die man als eine Theorie der internen Organisation des politisch-ökonomischen Systems auffassen kann; eine entsprechende Theorieentwicklung vollzieht sich mit der neuerdings stärkere Beachtung findenden Theorie der internen Organisation der Firma,

durch die der theoretisch postulierte Monolith "Firma" seinerseits als System verschiedener, miteinander interagierender Entscheidungsträger aufgefaßt wird. Diese Entwicklung in der theoretischen Ökonomie ist jedoch erst neueren Datums. Bislang lag das Schwergewicht auf soziologischen und sozial-psychologischen Untersuchungen, entweder experimentell in überschaubaren Gruppen oder stark formalisierten Modellüberlegungen [414]. Diese Ansätze sind kürzlich [415] von Mackenzie scharf kritisiert worden. Er macht diesen Theoretikern den Vorwurf, ihre Theoriebildung sei ad hoc, gehaltlos und mathematisch um der Mathematik willen, Gruppeninteraktionsprozesse würden in das Prokrustesbett formaler Eleganz gepreßt [416]. Mackenzies eigener Ansatz hat dagegen den Vorteil, komplexere Strukturen zu erfassen, aber um den Nachteil der Aufgabe des methodischen Individualismus marktlicher Ökonomie. So sind es auch weniger Prozesse als Strukturen, die er mit seinem Instrumentarium zu erfassen vermag. Deshalb sei auf Rezeption und Fortentwicklung dieses Ansatzes an dieser Stelle verzichtet, wenngleich ausdrücklich auf ihn verwiesen.

Der wohl bekannteste Ansatz einer ökonomischen Theorie hierarchischer Organisationen wurde und wird von Oliver E. Williamson [417] entwickelt, der sich seinerseits auf Autoren wie Tullock und Downs [418] stützte.

Williamson nun erklärt die Entstehung von Firmen als hierarchische Organisationen nicht, seine Theorie enthält keine Theorie der Genesis von Firmen. Vielmehr kehrt er die Frage um. Statt vom Markt und gleichberechtigter marktlicher Transaktion mit daraus folgender Koordinationsleistung als ökonomischem Referenzpunkt auszugehen, ist sein Referenzpunkt bereits die hierarchische Organisationsform. Die von Coase im Anschluß an Robertson aufgeworfene Frage kehrt Williamson um:

"Obwohl dies vielleicht die übliche Art und Weise für Ökonomen ist, das Problem der Integration zu erörtern, gibt es natürlich auch die entgegengesetzte Möglichkeit, das Problem anzugehen. Schließlich liegt Koordination durch Verwaltung jedenfalls vor marktlichem Austausch. Warum haben Markttransaktionen sie ersetzt?" [419]

Williamson meint ausdrücklich ein historisches Vorliegen ("antedate") und setzt damit ein hierarchisch strukturiertes Weltbild gegen den

üblicherweise von Ökonomen mitgedachten Urzustand der Anarchie gleichberechtigter Individuen. Es liegt auf der Hand, daß der anarchische Urzustand argumentativ für die Theorie partizipativer Unternehmen näher liegt, obwohl die Frage nicht auf dem Niveau anthropologischer Spekulation gelöst werden sollte.

An zusätzlichen Begründungen für die Entstehung hierarchischer Organisationen greift Williamson hilfsweise auf die Theorie des Marktversagens zurück, sowie sie auch oben einschlägig mitgeteilt wurde. Im wesentlichen sind es die folgenden Aspekte:

1. Technische Unteilbarkeiten,
2. unvollständige Information, den status quo betreffend,
3. Unsicherheit, die Zukunft betreffend,
4. Transaktionskosten,
5. Externalitäten,
6. Unsicherheit
   a) Risikoübernahme,
   b) moral hazard,
   deren Auswirkungen durch hierarchische Direktive gemildert werden sollen,
7. "haggling"; die Transaktionskosten, die dadurch entstehen, daß 2 Partner in einem präfixierten Kontraktsystem zur Einigung gelangen müssen; diese Transaktionskosten sind höher als im marktlichen Kontext, da wegen der a priori ausgeschlossenen oder zumindest erschwerten exit-Möglichkeit nicht eine Partei von sich aus die Verhandlungen abbrechen kann.

Diese Agenda von Bestimmungsgründen für die Genesis hierarchischer Organisationen bildet keinen Set hinreichender Bedingungen für Hierarchie, möglicherweise aber einen Kranz notwendiger Bedingungen. Damit ist aber die Genesis von hierarchischen Organisationen keineswegs erklärt; dessen eingedenk, beginnt Williamson seine Ausführungen auch mit statistischen Hinweisen und hält die Erörterung zur Genesis relativ knapp.

"Haggling" führt Williamson nur als Kostenbestandteil ein. Diese Sicht ist aber einseitig. Denn haggling ist das Kostenkorrelat zu "voice", jenem Informationsmedium bei Absens von Austritts- bzw. Substitutionsmöglichkeiten, durch das dem Vertragspartner Informa-

tionen vermittelt werden, die für die Dynamik des Vertragsverhältnisses aus der Sicht mindestens eines Partners von erheblicher Bedeutung sind. Diese Form der Informationsübermittlung ist typisch für hierarchische Organisationen, deshalb wird die exit-voice-Problematik in diesen Zusammenhang mit einbezogen. Williamson setzt sich mit seinem auf dem Vergleich von Märkten und Hierachien beruhenden Ansatz gezielt von der allgemeinen mikroökonomischen Theorie ab mit der doppelten Begründung, daß

1. der Abstraktionsgrad dieser Theorie zu hoch sei mit der Folge, daß wichtige Strukturen ausgeblendet blieben und
2. Transaktionen, also wirtschaftliche Austauschprozesse, wieder zum eigentlichen Gegenstand wirtschaftswissenschaftlicher Betrachtung gemacht werden sollten [420].

Damit nimmt Williamson eine Verschiebung des Schwerpunktes seines wissenschaftlichen Ansatzes vor, die in der Geschichte der ökonomischen Theorie alles andere als einmalig ist. Nach dem Gegenstand ihrer Wissenschaft befragt, zeigten sich stets oder zeigen sich auch heute noch Ökonomen ganz im Gegensatz zu der sonst diese Disziplin kennzeichnenden methodischen Geschlossenheit erstaunlich ratlos. Man kann sagen,daß in der ökonomischen Dogmengeschichte das Schwergewicht stets sich zwischen der Analyse wirtschaftlicher Austauschprozesse einerseits, der Lösung von Problemen wirtschaftlicher Verknappung andererseits hin- und herbewegte. Lionel Robbins [421] stellte die Analyse wirtschaftlicher Austauschbeziehungen gleichberechtigt neben die Analyse der Überwindung von Knappheitssituationen ("transactions" versus "scarcity"). Obwohl beides offenbar miteinander verknüpft ist,ist doch die Betonung entweder des einen oder des anderen Aspektes nicht ohne Einfluß auf den theoretischen Ansatz: Die Betonung des Knappheitsaspektes führt häufig zur Formulierung relativ abstrakter Modelle mit einer Neigung zur Betonung technischer Restriktionen (etwa in der Wachstumstheorie) und der Suche nach universal gültigen Theoremen in axiomatisierten Modellzusammenhängen bei gleichzeitigem Realitätsverlust (als Beispiel sei etwa das Coase-Theorem genannt, das nur bei Absens von Transaktionskosten Gültigkeit besitzt; hier wird also der wirtschaftliche Austauschprozeß als solcher gar nicht mehr problematisiert), während die Analyse von Austauschbeziehungen die Untersuchung der institutionellen Bedingungen von Transaktionen, Bedingungen, die etwa das Rechtssystem als ein System von Regeln und Instituten darstellt, nahelegt [422].

Williamson beruft sich insofern dogmengeschichtlich gesehen folgerichtig auf die Institutionalisten und plädiert für den "neuen Institutionalismus" [423].

Williamson unterscheidet sich von Vertretern des institutionalistischen Ansatzes jedoch grundlegend darin, daß er die komparative

Analyse alternativer Transaktionsverfahren, wie oben beschrieben, abbricht statt durchführt. Da sich hierarchische Organisationsformen als infolge von Marktversagen überlegene Koordinationsverfahren nicht in dem Ausmaß allokationstheoretisch adäquat begründen lassen, wie sie praktisch präsent sind, geht er ohne weiteres zum theoretischen Kontrapunkt marktlicher Koordinationssysteme, der hierarchischen Organisation, über, postuliert ihre aus der Praxis ersichtliche Optimalität, statt, was bei einem institutionalistischen Ansatz (: der komparativen Analyse individuellen Verhaltens in alternativen Strukturen) nahegelegen hätte, zu untersuchen, ob eine bereits bestehende - etwa historisch überkommene - institutionelle Struktur die Annäherung an das theoretisch postulierte Allokationsoptimum (mit Dominanz marktlicher Austauschprozesse) etwa verhindern könnte. Diese Fragestellung liegt in Williamsons Ansatz umso näher, als sein wesentlicher Beitrag zur Theorie der Firma in seinen ersten Schriften ja darin bestand, daß er das Verhalten individueller Entscheidungsträger an der Spitze der Firma als Funktion ihres durch die Firmenstruktur vorgegebenen spezifischen Entscheidungssraumes interpretierte, der von der Gewinnmaximierung abweichendes, diskretionäres Verhalten erlaubt, und so die Gewinnmaximierungshypothesen überwand und auch plausible Begründungen für andere Hypothesen (etwa Wachstum der hierarhcischen Organisation) formulierte. Selektiv beruft sich Williamson neben Commons auch auf von Hayek (1945) [424] (den er als Institutionalisten auffaßt; dies liegt aus amerikanischer Sicht nahe, da Hayek, wie in der Ökonomie deutscher Tradition seit jeher üblich, den Zusammenhang zwischen Rechts- und Wirtschaftssystem betont [425] und insofern aus amerikanischer Sicht den Institutionalisten zugerechnet werden muß), der in dem zitierten, inzwischen klassischen Aufsatz die Rolle des Marktes als Koordinationsstruktur unter Bedingungen von Unsicherheit hervorgehoben hatte und - im Kontext der Diskussionen um den Aufbau einer sozialistischen Wirtschaftsordnung: zweite Sozialisierungsdiskussion (vgl. oben Kapitel 2) - die Überlegenheit des Marktes über Planungssysteme, d. h. Systeme hierarchischer Koordination, hervorgehoben hatte.

"Obwohl jede dieser Beobachtungen für die Argumentation dieses Buches von Bedeutung ist, interpretiere ich sie etwas anders als Hayek, vor allem weil mich die eher mikroökonomische Ebene, das Detail,

interessiert. Unter den Bedingungen gebundener Rationalität, Unsicherheit und ideosynkratischem Kenntnisstand behaupte ich, daß Preise oft als ausreichende Informationsträger nicht infrage kommen und daß infolge dessen interne Organisationsstrukturen (Hierarchien) an die Stelle marktlicher Austauschrelationen treten. Ebenso sind im Gegensatz zu Hayek die hier untersuchten alternativen Koordinationsverfahren strikt entweder Firmen oder Märkte; zentrale Planungsbehörden werden an keiner Stelle ausdrücklich in Betracht gezogen"[426]. Unter gebundener Rationalität wird mit Berufung auf March und Simon [427] verstanden, daß Individuen eine begrenzte Informationsverarbeitungskapazität (begrenzte Rate, mit der Informationen in einem bestimmten Zeitraum rezipiert werden können, begrenzte Informationslagerkapazität) und eine begrenzte Entscheidungskapazität besitzen [428].

Die makroökonomisch ausgerichtete Kontroverse Markt versus Plan, die zweite Sozialisierungsdiskussion, auf die Williamson hier Bezug nimmt, besitzt freilich ihre exakte Entsprechung in der Theorie der internen Organisation der Firma, die - wie die Sozialisierungsdiskussion - die komparative Analyse hierarchischer und autonom dezentralisierter (partizipativer) Koordinationsstrukturen zum Gegenstand hat. Dieselbe Fragestellung formuliert Williamson dann auch selbst:

"Der allgemeine Ansatz, mit dem das Problem ökonomischer Organisation angegangen wird, läßt sich wie folgt gedrängt zusammenfassen:

1. Märkte und Firmen sind alternative Verfahren, um Transaktionen zu bewältigen;
2. ob Transaktionen über Märkte oder in Firmen durchgeführt werden sollten, hängt von der relativen Effizienz der beiden Verfahren ab;
3. die Kosten der Formulierung und Durchführung komplexer Verträge über Märkte variieren mit den Eigenschaften menschlicher Entscheidungsträger, die an der Transaktion beteiligt sind, und mit den objektiven Eigenschaften des Marktes; und
4. obwohl menschliche und Umweltfaktoren, die den Austausch zwischen Firmen (über den Markt) behindern, sich innerhalb von Firmen in anderer Weise niederschlagen, sind es doch in beiden Verfahren dieselben Faktoren"[429].

Williamson zieht aber trotz identischer Fragestellung den genau entgegengesetzten Schluß als die Teilnehmer an den Sozialisierungsdiskussionen.

"Angesichts der Schwierigkeiten, die mit der Abfassung, Durchführung und Durchsetzung von Verträgen mit Erfolgsbeteiligungsklauseln verbunden sind, und angesichts der Risiken, die einfache oder unvoll-

ständige Verträge dieser Art mit sich bringen, könnte ("a firm may") sich eine Firma dazu entschließen, den Markt zu umgehen und zu hierarchischen Organisationsstrukturen überzugehen. Transaktionen, die sonst über den Markt abgewickelt würden, werden nun intern durchgeführt, durch Verwaltungsverfahren gelenkt" [430] (meine Hervorhebung).

Vergleicht man diesen theoretischen Ansatz mit den Ergebnissen der im 1. Teil des 4. Kapitels ausgebreiteten Diskussion zur Genesis der Firma, so überraschen doch die offenkundigen Begründungsdefizite. Gleichsam bei Maurice Dobb wieder angekommen, könnte angesichts des schlichten Glaubens an die Überlegenheit direktiver vor dezentralisiert partizipativen Koordinationsverfahren die gesamte Diskussion wieder von vorne beginnen. Nun läßt sich allerdings auch Williamsons Ansatz nicht aufrecht erhalten, ohne daß man bei der gegebenen Problemstruktur nicht zu einem dem Smith-Robertson-Coase-Paradoxon spiegelbildlichen Paradoxon, nennen wir es Williamson-Paradoxon, gelangen müßte. Gegeben die Überlegenheit hierarchischer Koordinationsstrukturen, warum treffen wir weiterhin in entscheidendem Ausmaße marktliche Koordinationsformen an?

Williamson gibt einen Kranz von Bedingungen des Hierarchie-Versagens an. Natürlich ist diese Fragestellung nur die genaue Umkehrung der der Sozialisierungsdiskussion bzw.der Genesis der Firma unterliegenden. Williamson ist jedoch der Auffassung, daß seine Diskussion zu spezifischeren Resultaten führt als jene Diskussionen. Die vorgestellte Firma ist intern nicht marktlich organisiert. Ein Holding-Unternehmen mit autonomen Einzelbestandteilen scheidet infolge dessen aus. Aus dieser einzelwirtschaftlichen Sicht ergibt sich dann die Frage nach den Grenzen des Wachstums der vorgestellten Firma, d. h. nach den Grenzen der Integration.

Fallen, anders als in dezentral autonomen, marktlich koordinierten Systemen, Entscheidung, Durchführung und Verantwortung auseinander, so stellt sich für hierarchische Organisationen das Problem der durchgängigen Zielkonsistenz, der Sicherung der Übereinstimmung von Systemrationalität und Subsystemrationalität [431]. Dieses Problem stellt sich in unterschiedlichen Zusammenhängen.

1. Eigenfertigung versus Fremdbezug [432].

In einem dezentral organisierten Unternehmensverbund, in dem die

einzelen autonomen Einheiten unternehmerisch entscheiden (d. h. Risiko tragen), stellt sich die Frage der Eigenfertigung oder des Fremdbezuges marktbezogen. Eigenfertigung kann insbesondere dann bevorzugt werden,

a) wenn Transportkosten weitgehend entfallen,
b) wenn aufgrund des durch den Unternehemensverbund gegebenen Informationsverbundes Informationen hinsichtlich der Eigenfertigung leichter zu beschaffen sind als hinsichtlich des Fremdbezuges,
c) wenn die Austauschverträge aufgrund unternehmensinterner Normierung billiger und/oder vorausehbarer abgewickelt und durchgesetzt werden können als im Rahmen des staatlichen Rechtssystems.

Die Frage, ob bereits unternehmensinterne Kapazitäten bestehen, spielt in diesem Falle keine Rolle, wenn das Angebot der Abteilung, die freie Kapazitäten besitzt, schlechter ist als jenes einer außerhalb des Unternehmensverbundes arbeitenden Produktionseinheit. Im Unternehmensverbund sehen es einzelne autonome Produktionseinheiten in der Regel nicht als ihre Aufgabe an, Verluste bei anderen Produktionseinheiten durch Aufgabe eigener Vorteile zu verhindern. In der hierarchischen Organisation stellt sich das Problem anders. Hier spielen neben den obengenannten Aspekten (a bis c) weitere eine Rolle.

d) In der hierarchischen Struktur werden 'sunk costs' nicht abgeschrieben, sondern bedürfen der kontinuierlichen Rechtfertigung. Dies impliziert aber, daß Abteilungen, bei denen 'sunk costs' entstanden sind, d. h. Kapazitäten brachliegen, unabhängig von den Opportunitätskosten, die der Firma entstehen, die Nutzung ihrer Kapazitäten bewirken werden. Hier sind insbesondere zwei Strategien von Bedeutung:
e) Das Subsystemziel der Rechtfertigung der 'sunk costs' (wie auch andere Ziele) bewirkt, daß die Mitteilung von Alternativen im hierarchischen Informationsübermittlungs-Prozeß zugunsten der intern verfügbaren Alternativen einseitig ausfällt.
f) Reziprozität bedeutet, daß einzelne Abteilungen Koalitionen eingehen, um die firmeninternen Koordinations- und Entscheidungsprozesse und Informationsflüsse in geeigneter Weise zu steuern. Die Unterstützung eines Zieles des Subsystems A durch Subsystem B wird durch die Unterstützungen eines Zieles des Subsystems B durch das Subsystem A reziprok erwidert.

Reziprozitäten sind zwar auch marktlich gegeben, unterscheiden sich aber von jenen innerhalb von Hierachien durch die dort gegene Externalisierungsmöglichkeit der Kosten. Diese Kosten, Opportunitätskosten der Firma, werden über alle Abteilungen dispersiert, während sie im marktlichen Wettbewerb bei den kooperierenden Parteien verbleiben.

2. Interne Expansion.
Als Folge der für Hierarchien spezifischen Formen, Konflikte zu entscheiden, nämlich durch einen Kompromiß zwischen den Zielen verschiedener Subsysteme und denjenigen der Spitze, ergibt sich aufgrund der hierarchiebedingten Anreizstrukturen eine Tendenz, einen Kompromiß in der Weise zu suchen, daß einzelne Subsysteme in ihrem Kompetenzbereich nach Möglichkeit unangetastet bleiben, also auch nicht beschnitten werden. Neue Aufgaben müssen dann in geeigneter Weise bestehenden Systemen zugewiesen werden, was, da die Bedeutung einer Abteilung mit ihrer Größe, nicht notwendig mit ihrer Effizienz wächst, eine Tendenz zur Ausweitung hierarchischer Systeme impliziert.

3. Hierarchische Beharrung.
Da im Gegensatz zu Unternehmensverbänden, in denen autonome Abteilungen dezentralisiert miteinander agieren, in hierarchischer Produktionsorganisation die Effizienz einer einzelnen Abteilung nicht ohne weiteres ermessen werden kann, lassen sich bestimmte Programme, auch über einen langen Zeitraum, aus der Sicht einer einzelnen Abteilung auch dann halten, wenn sie für die gesamte Unternehmung nicht rentabel sind. Neue Vorschläge werden nach Möglichkeit so gewählt, daß sie keine Marktalternative besitzen, so daß der bürokratische Bestand nicht angetastet wird.

4. Verzerrung der Informationsflüsse.
In hierarchischen Organisationen ergeben sich Informationsverzerrungen zum einen dadurch, daß Informationen nacheinander mehrere Stationen (hierarchische Niveaus) überwinden müssen und auf diesem Wege eine Veränderung erfahren [433]. Hinzu kommen weitere Verzerrungen, die dadurch entstehen, daß nicht einfach Information auf dem Wege verloren geht (wie bei dem Kinderspiel "stille Post"), sondern daß Informationen unter strategischen Erwägungen verändert werden. Strategische Erwägungen im Informationsübermittlungsprozeß beziehen

sich vor allem darauf, daß ein Übermittlungsglied nicht Informationen weitergeben wird, die ihm selbst schaden. Dies kann einen selektiven Verlust oder eine selektive Veränderung zur Folge haben.

5. Transaktionskosten.
Hierarchische Verknüpfungen lassen sich als Vertragssysteme interpretieren, in denen nur ein Rahmenvertrag gegeben ist, der im Laufe der Zeit ausgefüllt werden muß. Diese Ausfüllung geschieht durch Anordnung (fiat). Diese Form wird u. a. dann gewählt, wenn - wie ausgeführt - sich der Vertragsinhalt von vornherein nicht genügend klar spezifizieren läßt bzw. die Kosten der Spezifikation deren Erträge nicht aufwiegen. Wird durch diese Form der Organisation aufgrund unausgefüllter Verträge bei gleichzeitiger Hierarchiebedingung jener Teil der vertraglichen Transaktionskosten eingespart, der durch die vertragliche Festlegung, Interpretation und Durchsetzung unter Marktbedingungen, also im staatlichen, halbstaatlichen, in jedem Fall firmenexternen Rechtssystem entstanden wäre, so bleiben gleichwohl Transaktionskosten, die in der Firma entstehen. Hierarchische Organisationen mit begrenzter Informationsverarbeitungskapazität, begrenzten Kontrollmöglichkeiten etc. führen zu diskretionären Entscheidungsspielräumen bei jeder Partei. Diese werden, je größer die Entfernung zwischen den Hierarchieniveaus wird, in immer stärkerem Maße abweichend vom Unternehmensziel ausgefüllt. Diese Abweichungen lassen sich, aus der Sicht der Unternehmensspitze, als Kosten auffassen, aus der Sicht einzelner Abteilungen sind sie zum Teil Erträge.

6. Oligarchisierung.
Williamson wendet auch Robert Michels ehernes Gesetz der Oligarchie auf hierarchische Organisationen an. Je weiter die Entfernung der Basis von der Spitze, d. h. je mehr Hierarchieniveaus dazwischen geschaltet sind, desto größer ist der diskretionäre Entscheidungsspielraum der Spitze und desto mehr entfernt sich diese in ihren Handlungen von den Vorstellungen der Basis. Für die kapitalistische Unternehmung, deren Basis sein Management schließlich nicht wählt, ist diese Oligarchisierung unerheblich, sie schadet ihr jedenfalls nicht, da ohnehin keine Interessenparallelität zwischen Basis und Spitze vorausgesetzt ist, sie nützt ihr allenfalls infolge eines Verlustes der Kontrollmöglichkeiten aufgrund hierarchischer Entfernung. Aus der Sicht der Aktionäre ist diese Frage ebenfalls nicht erheblich,

da die Hauptversammlung nicht hierarchisch organisiert wird. Insofern beruft sich Williamson zu Unrecht auf Michels.

Für partizipative Firmen hat Michels' ehernes Gesetz der Oligarchie jedoch erhebliche Bedeutung, die sich dahingehend zusammenfassen läßt, daß - ebenso wie in Parteien, Verbänden, Vereinen etc. - Hierarchisierung der Partizipation der Mitglieder an den Entscheidungen der Organisation entgegensteht. Deshalb kommen für partizipative produktive Organisationen hierarchische Organisationsformen in der Regel nicht infrage, es sei denn, sie seien technologisch in dem Maße vorgegeben, daß die Kosten der Hierarchisierung (Entfremdung) unter den produktiven Erträgen, die sich dann in der Gewinnbeteiligung niederschlügen, bleiben. Dies dürfte selten der Fall sein, da aus der Sicht der Basispartizipanten auch die Möglichkeit des Verlustes der Partizipationsrechte, wenn die Hierarchie einmal besteht, ex ante erworben werden muß.

7. Optimale Größe von Arbeitsgruppen.

Als Effizienzgrenze hierarchischer Organisation führt Williamson mit Berufung auf Dahl und Lindblom [434] auch den Fall an, daß auf unteren Hierarchieniveau Arbeitsgruppen eine Größe erreichen, die persönliche Bekanntschaften und infolge dessen die Normierung individuellen Verhaltens durch Kleingruppenprozesse nicht mehr erlaubt; dies ist freilich nicht ein Versagen von Hierarchien und in der Regel auch keine Effizienzgrenze der Unternehmensgrößen, sondern - wenn man so will - gerade eine Folge des Absentes von Hierarchie (wenn es sich um das Freerider-Problem bei öffentlichen Gütern handelt), bzw. eine Folge der Wahl einer zu großen partizipativen bzw. autonomen Einheit oder im Firmenkontext: Abteilung; im Firmenkontext ist dieser Fall jedoch kaum erheblich, da Hierarchien die Tendenz haben, sich auch ins einzelne fortzusetzen und so amorphe Großgruppen in der Regel nicht entstehen lassen.

Die von Williamson aneinander gereihten Effizienzgrenzen hierarchischer Organisationen, denen sich weitere anfügen ließen, sind aus der Sicht der Theorie der Genesis der Firma deshalb von besonderem Interesse, als sie zwar auf Effizienzdefizite hierarchischer Organisation produktiver Prozesse hinweisen, nicht aber darauf,

daß diese auch hierarchieintern korrigiert werden

könnten. Vielmehr richten sich alle hierarchieinternen Anpassungsprozesse darauf, das Bestehende zu wahren oder marginal zu verändern. Die Durchsetzung innovativer Entscheidungen ist schwierig, sowohl von unten nach oben [435], als auch von oben nach unten. Im Gegensatz zum marktlichen Koordinationssystem dezentraler Autonomie bieten hierarchische Organisationssysteme nicht nur Anreize, sondern auch vielfältige Möglichkeiten zur Externalisierung. So liegt die wesentliche Gefahr des Überlebens einer hierarchischen Produktionsorganisation darin, daß sich die gesamte Organisation, nicht einzelne Abteilungen, am Markt nicht mehr behaupten kann. Man könnte aus der Williamsonschen Auflistung den Schluß ziehen, die Möglichkeit des Absterbens hierarchischer Produktionsorganisationen liege, da sich diese dem Marktwettbewerb stellen müssen, nahe. Dagegen spricht aber, und diesen Aspekt blendet Williamson aus, daß die Zusammenfassung vieler produktiver Abläufe in großen Organisationen die unternehmensinterne Produktion öffentlicher Güter ermöglicht, eine Möglichkeit, die sich erst durch Integration eröffnet. Dadurch besitzen große Unternehmenskomplexe vor kleinen Einzelorganisationen einen Wettbewerbsvorteil, der die Persistenz hierarchischer Ineffizienz aufwiegt. Allerdings setzt die Integration einerVielfalt von Produktionsprozessen, die entsprechend ihrer Qualität als Konsumenten öffentlicher Güter zusammengefügt werden, nicht voraus, daß die Unternehmensorganisation durchgängig hierarchisch sein müßte. Damit stellt sich die Frage des Fortbestandes großer hierarchischer Unternehmensorganisationen angesichts der Möglichkeit der dezentral autonomen Organisation großer Unternehmen erneut.

Ferner muß von einer gewissen Größe an berücksichtigt werden, daß Unternehmen auch politisches Gewicht besitzen und zur Sicherung ihres eigenen Überlebens Bündnisse mit den politischen Hierarchien eingehen. Dies gilt freilich unabhängig von der internen Struktur der Unternehmen stets von einer gewissen Größe bzw. von einem gewissen Schlüsselwert ab [436], kann aber erklären, warum hierarchisch strukturierte Unternehmen trotz Hierarchie-Ineffizienz überleben.

Gleichwohl wäre der Eindruck falsch, hierarchische Strukturen seien ein für alle Mal invariant. Williamson trifft eine grundsätzliche

Unterscheidung in
1. unitarische Hierarchien und
2. multidivisionale Hierarchien.

Wir gehen aus von folgenden Bezeichnungen:

- N Anzahl der Beschäftigten eines Unternehmens
- N^B Anzahl der auf der untersten Hierarchieebene Beschäftigten eines Unternehmens
- d Maßzahl hierarchischer Dominanz
- h Anzahl der Hierarchieebenen
- l Mitarbeiter einer Unternehmung (Element von N^L)
- l^C Mitarbeiter des Kontrollstabs

Eine unitarische Firma baut sich von unten nach oben in der Weise auf, daß jeweils d Mitarbeiter zu einer Einheit zusammengefaßt werden, um von einem "Chef" kontrolliert zu werden. Ist N^B durch d nicht teilbar, so entsteht eine unterste Produktionseinheit mit mindestens einem, jedoch weniger als d Mitgliedern. Dasselbe Organisationsprinzip wiederholt sich auf der nächstfolgenden Ebene und so fort bis an die Spitze, die von einem einzigen "Chef" kontrolliert wird. Die Maßzahl d hierarchischer Dominanz, also die Anzahl von Mitarbeitern, die sich durch einen Chef effizient kontrollieren lassen, ist natürlich eine Funktion des Produktionsverfahrens. Für Tätigkeiten mit wenigen Kontrollmerkmalen, z. B. Fließbandarbeit, bzw. für solche Tätigkeiten, deren Kontrolle nur einen Bruchteil des Arbeitsaufwandes der Produktion voraussetzt, ist d relativ groß, für Tätigkeiten indes, deren Kontrolle einen Aufwand erfordert, der im Vergleich zu jenem der zu kontrollierenden Tätigkeit selbst nicht mehr zu vernachlässigen ist, verringert sich die Dominanzzahl bis hin zu solchen Tätigkeiten, deren Kontrolle die Wiederholung der Tätigkeit selbst erfordert; für die Kontrolle dieser Tätigkeit nimmt die Dominanzzahl ihr Minimum an. Bei Kenntnis des Produktionsverfahrens und Produktionsvolumens, d.h. bei Kenntnis der Größen d und N^B, läßt sich die Anzahl N aller Beschäftigten der Firma sowie die Anzahl h der Hierarchieebenen für Firmen mit unitarischer Hierarchie errechnen.

gegeben : d, N^B

gesucht : h, N

Fallunterscheidung:

a) $N^B = d^n \quad , n \in \mathbb{N}$
dann $h = n + 1$

b) $d^n < N^B < d^{n+1}$ oder $N^B = \sum_{i=0}^{n} k \cdot d^i,$
dann $h = n + 2$ $\quad 1 \leq k < d$

daraus folgt:

a) $N = P_n(d) + P_{n-1}(d) + \ldots + P_0$

$$= \sum_{j=0}^{n} P_j$$

b) $$N = \sum_{j=0}^{n} P_j + 1$$

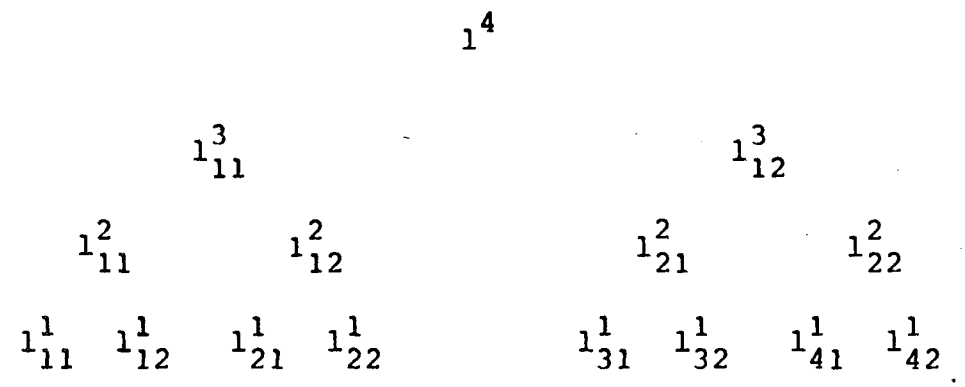
wobei $P_n(d) = a_1 \cdot d^n + a_2 \cdot d^{n-1} + a_3 \cdot d^{n-2} + \ldots a_{n+1} \cdot d^0$

$P_{n-1}(d) = P_n(d) : d \qquad a_1 \in N,$

Für die Größe der unitarischen Firma, vgl. Abbildung Nr. 14, kommt es entscheidend auf die Maßzahl hierarchischer Dominanz an. Ist etwa d = 2, dann sind weniger als die Hälfte aller Beschäftigten einer unitarisch organisierten Firma im unmittelbaren Produktionsbereich tätig, dagegen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten "Kontrolleure". Dieses Verhältnis verändert sich jedoch bei wachsendem d schnell. In dem angegebenen Zahlenbeispiel (vgl. Aufstellung Nr. 15) beträgt der Anteil der Kontrolleure bei einer Dominanzmaßzahl von 3 bereits nur noch ein Drittel, bei einer Maßzahl von 5, wie sie Robin Marris [437)] zugrundelegt, nurmehr ein Viertel, bei einer Maßzahl von 10 nurmehr gut ein Zehntel aller Beschäftigten. Entsprechend verringert sich auch die Anzahl der Hierarchieebenen,

Abbildung 14: Unitarische Firma

$d = 2,\ h = 4,\ N^B = 8,\ N = 15$



und zwar wiederum bei Variation von d im Bereich kleiner Maßzahlen, sprunghaft.

Aufstellung 15: Variation von Gesamtbeschäftigtenzahl und Hierarchieebenen bei zunehmender Dominanzmaßzahl in unitarischen Hierarchien

N^B	d	h	N
100	2	8	202
	3	5	151
	4	5	135
	5	4	125
	6	4	120
	7	4	119
	8	4	116
	9	4	115
	10	3	111

Die Annahme freilich eines invarianten Dominanzmaßes für alle Ebenen der Firma ist unrealistisch. Denn auf jeder Hierarchieebene findet ja ein anderer Produktionsprozeß, bzw. ein anderes

Produktionsverfahren statt, und daraus folgt auch eine (potentielle) Variation des Dominanzmaßes. Tendenziell läßt sich sagen, daß die Komplexität der Arbeitsvorgänge und Entscheidungen in der Firma mit zunehmender Hierarchiehöhe zunimmt. Damit nimmt d zunehmend ab. Die Folge ist, daß der hierarchische Kegel sich nach oben immer langsamer verengt. Dies führt in unitarischen Hierarchien zu zunehmender Kopflastigkeit. Unitarische Hierarchien sind auch nicht die Regelform der Organisation großer Produktionseinheiten im wirtschaftlichen Bereich. Anderes gilt nach wie vor für die Verwaltung.

Als Folge eines starken Druckes von außen, z. T. während der Depression in den zwanziger und dreißiger Jahren, z. T. auch aufgrund der Anforderungen, die die Kriegswirtschaft an diese Unternehmen stellte, gingen große amerikanische Konzerne zur multidivisionalen Organisationsform über. Diesen Prozeß der Veränderung der Organisation beschreibt sehr eingehend Peter F. Drucker (1946)[438]. Das Konzept besteht darin, daß der obersten Firmenleitung ein Kontrollstab zugeordnet wird, der die Kontrollmöglichkeiten der Unternehmensspitze verbessert und so die Hierarchie an der Unternehmensspitze verdünnt und die Hierarchieebenen vermindert (vgl. Abbildung Nr. 15).

Abbildung 15: Multidivisionale Firma

$$d_1 = 2,\ h = 3,\ N^b = 8,\ N = 13 + \sum 1^C$$

$$d_2 = 4$$

$$d_2 = 4 \left\{ \begin{array}{c} 1^3 + \sum 1^C \\ \hline \end{array} \right.$$

$$d_1 = 2 \left\{ \begin{array}{cccccccc} 1^2_{11} & & 1^2_{12} & & 1^2_{21} & & 1^2_{22} & \\ 1^1_{11} & 1^1_{12} & 1^1_{21} & 1^1_{22} & 1^1_{31} & 1^1_{32} & 1^1_{41} & 1^1_{42} \end{array} \right.$$

Das Konzept besteht u. a. darin, das unitarisch organisierte Unternehmen in abgeschlossene Produktionseinheiten zu zerlegen und nach dem Trust-Konzept straff zu lenken.

Die Verminderung der Hierarchieebenen ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil jede Hierarchieebene einen zusätzlichen Informationsfilter enthält, so daß bei zunehmender Anzahl von Hierarchieebenen (größerem h) die Zuverlässigkeit der Informationen, die die Unternehmensleitung erhält, und damit die Möglichkeit von Kontrolle und Leitung durch die Unternehmensspitze abnimmt. In hierarchischen Organisationen erfolgt diese Straffung freilich nur um den Preis der Schaffung eines Kontrollstabes, der seinerseits natürlich auch der Kontrolle und Lenkung durch die Unternehmensspitze bedarf.

Vergleicht man hierarchische Organisationsformen mit autonom dezentralen (marktlichen) Organisations- und Koordinationssystemen, so stellt man wiederum fest, daß Hierarchien dezentralen Organisationsformen sehr wohl überlegen sein können, wenn die Dominanzmaßzahl groß ist. Dies impliziert freilich, daß die Lenkung einen geringen Informations- und Kontrollaufwand erfordert. In dezentralen Organisationsformen, insbesondere marktlichen Organisationsformen, kann aber auch nicht auf Personen verzichtet werden, die sich ausschließlich der Koordination und Informationsübermittlung widmen (Intermediäre).

Besteht ein marktliches Produktionssystem aus n ihrerseits nicht weiter organisierten (d. h. anonym amorphen) Mitgliedern, so sind für eine bestimmte Transaktion $\binom{n}{2}$ verschiedene zweiseitige Vertragsrelationen möglich [439], und es ist Aufgabe der marktlichen Intermediäre, die beidseitig günstigste Transaktion herauszufinden. Darin unterscheiden sich Märkte von Hierarchien, daß die Zuordnungsrelationen nicht von vornherein feststehen und infolge dessen Aktionsvorgänge (hier: Produktionsvorgänge) durch Anlage stets neuer Verknüpfungsketten variiert werden können.

Freilich ist dies nur ein Vorteil, wenn tatsächlich dauernd wechselnde Anforderungen eine kontinuierliche Reorganisation der produktiven Interaktionszusammenhänge durch Abbruch bestehender und Anknüpfung neuer Relationen (reshuffling) erfordern. Ist dies nicht

erforderlich, so verfestigen sich Relationen und werden berechen- und austauschbar. Erst unter dieser Bedingung ist die Etablierung hierarchischer Organisationen möglich.

Hierarchische Organisationen zeichnen sich vor dezentralen dadurch aus, daß mit ihrer Hilfe (wie oben gezeigt: in Grenzen) es möglich ist, interagierende Individuen zu einem anderen als dem von ihnen gewünschten Verhalten zu veranlassen. Diese Möglichkeit ist wirtschaftlich relevant,

- bei der Bereitstellung öffentlicher Güter und der Produktion positiver externer Effekte zur Ausschaltung des free-rider-Problems,
- wenn ein Interaktionszusammenhang (Plan) einer großen Gruppe so komplex ist, daß er den einzelen Akteuren nicht vermittelt werden kann, gleichzeitig der Handlungsraum der dezentralen Handlungsträger jedoch so wenige Alternativen enthält, daß die situationsbedingten Entscheidungen von der Zentrale aus kommunizierbar sind und/oder wenn der betreffende Interaktionszusammenhang (Plan) geheim bleiben soll und deshalb nur situationsspezifisch angewandt und zerlegt mitgeteilt werden darf;
- gleichzeitig ist diese Möglichkeit (der hierarchischen Subordination) jedoch Bedingung der Entfremdung der dezentralen Akteure.

In marktlichen Entscheidungs- und Koordinationssystemen liegen alle sie betreffenden Informationen bei den dezentral handelnden Personen.

Die Annahme atomistisch dezentraler Produktionsprozesse ist jedoch unrealistisch. Vielmehr ist von Gruppenbildungen auszugehen, die dann - durch Intermediäre vermittelt - in jeweils zweiseitige Austauschbeziehungen treten.

Ausgegangen sei von einer je nach Produktionsverfahren variierenden optimalen Gruppengröße j. Die gesamte wirtschaftlich relevante Population (N) bestehe aus Mitgliedern n. Davon sind x Mitglieder produktiv tätig (N^B), der Rest ($n - x = y$) Intermediäre. Es haben sich $\frac{x}{j}$ autonome kooperative Arbeitsgruppen gebildet, die nun miteinander in wirtschaftliche Austauschbeziehungen treten. Die Informations-, Vermittlungs- und Koordinationskapazität eines Intermediärs sei begrenzt auf z Relationen per Zeiteinheit.

Der Einfachheit halber wird angenommen, daß in jeder Zeiteinheit durchschnittlich für jede Arbeitsgruppe eine vollkommen neuartige Transaktionsrelation herzustellen sei. Dazu bedürfe es der Überprüfung aller möglichen Transaktionsrelationen.

Die Annahmen sind bewußt sehr restriktiv gewählt. Tatsächlich muß nicht jeder Intermediär alle möglichen Transaktionsrelationen durchprüfen, davon kommt für die betreffende Transaktionsbeziehung jeweils nur eine Untermenge infrage, die der Intermediär aufgrund seiner Kenntnis von den infrage stehenden Produktionsverfahren bestimmen kann. Im übrigen herrscht Arbeitsteilung unter den Intermediären. Davon sei jedoch im folgenden abgesehen.

In jedem Interaktionsprozeß sind dann

$$\left(\begin{array}{c} \frac{N^B}{j} \\ 2 \end{array} \right)$$

mögliche Austauschrelationen zu prüfen, und die Anzahl der dazu notwendigen Intermediäre besteht

$$\left(\begin{array}{c} \frac{N^B}{j} \\ 2 \end{array} \right) : z = |Y|$$

Wie oben sei dies an einem Zahlenbeispiel demonstriert. Wiederum wird von $N^B = 100$ Produzenten ausgegangen.

Aufstellung 16: Anzahl der Intermediäre an der Gesamtpopulation in Abhängigkeit von der optimalen Gruppengröße und der Informationsverarbeitungskapazität der Intermediäre

$N^B = 100$

z	j	|Y|	|N|
5	5	38	138
5	10	9	109
5	20	2	102
10	5	19	119
10	10	5	105
10	20	1	101

Wie aus der Aufstellung Nr. 16 ersichtlich, nimmt die Anzahl der notwendigen Intermediäre bei realistischen Werten für Gruppengröße und Informationsverarbeitungskapazität rapide ab und sinkt schnell bis auf 1. Kontrollprobleme in der Gruppe treten nicht auf, weil die Gruppen klein gewählt sind, die Gruppengröße liegt nie über 20, und infolge dessen noch Kleingruppenstrukturen wirksam sind. Die Anzahl der nichtproduktiven Teilnehmer am Wirtschaftsprozeß liegt selbst bei unrealistisch kleinen Werten für Gruppengröße und Informationsverarbeitungskapazität nicht über 40 % der produktiv Tätigen. Der individuelle Anteil am Produktionsergebnis liegt im Vergleich zur hierarchischen Organisationsform entsprechend höher.

Partizipation in hierarchischen Organisationen.
Hierarchische Organisationen sind der Regelfall industrieller Organisation der Produktion. Wenngleich sie auf Subordination als Entscheidungs- und Koordinationsprinzip beruhen, wäre es dennoch verfehlt anzunehmen, daß sie keine Mechanismen besäßen, durch die die Wünsche der Subordinierten in die Entscheidungen der Leitung eingingen. Als Referenztypus partizipativer Organisation wurde bislang das System dezentraler Autonomie und Interaktion in einem Unternehmensverband, eine Abwandlung des Marktmodelles, verwendet. Nun funktionieren auch Märkte nicht stets vollkommen, Anpassungen sind kostspielig, Elastizitäten niedrig und Marktstrukturen häufig verkrustet. Albert O. Hirschman hat mit seinem "Exit, Voice, and Loyalty" betiteltem Ansatz [440] die Aufmerksamkeit eines größeren Kreises von Ökonomen [441] auf das Zusammenspiel marktlicher und nichtmarktlicher Informations- und Koordinationsmechanismen gelenkt. In dieser Terminologie bzeichnet "exit" die Substitutionsentscheidung des Austauschpartners, in der Regel des Konsumenten, "voice" seine Beschwerde beim Vertragspartner in der Absicht, das Vertragsverhältnis wieder zu "heilen", und "loyalty" (Loyalität) eine Bestimmungsgröße für die Entscheidung zwischen diesen beiden Alternativen. "voice", also der Protest beim Vertragspartner, ist umso unwahrscheinlicher, je

- geringer die Substitutionsmöglichkeit ist,
- in oligopolistischen Situationen; je geringer die Chance ist, bei Substitutionen eine substantielle Verbesserung zu erfahren

(ausgeblendet sei hier Hirschmans Scenario des fortlaufend substituierenden, zwischen gleichermaßen schlecht leistenden Oligopolisten hin- und herpendelnden, frustrierten Konsumenten) und
- je ausgeprägter die Loyalität zum angestammten Vertragspartner ist.

Es liegt auf der Hand, daß dieser Ansatz fruchtbar angewandt werden kann für Arbeitsvertragsverhältnisse, da - wie oben ausgeführt - die Substitutionsmöglichkeiten, insbesondere kurzfristig, hier gering sind. Außerdem besteht eine enge Beziehung fortlaufender Interaktion, so daß die Kosten der "voice", zumindest informationstechnisch, gering sind. Drittens ist für Unternehmen der Fertigung die Loyalität der Mitarbeiter zum Unternehmen typisch.

Protest freilich ist, wenn eine größere Anzahl von Personen gleichermaßen von dem den Protest auslösenden Problem betroffen ist, ein öffentliches Gut. Daraus ergeben sich die mit der Produktion öffentlicher Güter verknüpften Probleme. Dieser Aspekt hat die Literatur in besonderer Weise beschäftigt [442]. In den Arbeitsverhältnissen sind es die Gewerkschaften, die dieses öffentliche Gut, den Protest, bereitstellen [443]. Aus der Sicht der Unternehmung wie der Arbeitnehmer ist diese Form der Kommunikation günstiger als "exit", die Beendigung des Arbeitsverhältnisses [444], da sie neben der Information einer Unzufriedenheit auch deren Gründe mitzuteilen geeignet ist. Es ist jedoch zu bedenken, daß
- wie oben (Teil I) ausgeführt - die Gewerkschaften nicht dazu in der Lage sind, alle wesentlichen, und vermutlich nicht einmal die wichtigsten wesentlichen Informationen durch Protest mitzuteilen und auf die Abhilfe der (aus der Sicht der Arbeitnehmer:) Mißstände hinzuwirken. Dies hängt vor allem damit zusammen, daß Gewerkschaften typischerweise selbst hierarchisch organisiert sind, so daß
- ein großer Teil der Informationen auf dem Weg durch die gewerkschaftlichen Hierarchien verloren geht,
- ein großer Teil der Mißstände nur jeweils eine kleine Gruppe der von der Gewerkschaft auf der Repräsentationsebene vertretenen Arbeitnehmer betrifft und
- Abhilfe zum Teil den Gewerkschaften selbst den Boden ihrer Existenz entzöge.

Größere Bedeutung kommt den Vertretungen der Arbeiter in den Organen, die die Betriebsverfassung bereitstellt, zu.

Wichtig ist "voice" jedoch auch insofern, als sie nur einzelne Beschäftigte betrifft und infolge dessen kein öffentliches Gut darstellt. Wenn der zu Mißfallenskundgebungen Anlaß gebende Zustand nur in der Weise verändert werden kann, daß andere Beschäftigte des Unternehmens, insbesondere hierarchisch höhergestellte, dadurch eine Einbuße erleiden - diese Situationen sind theoretisch als Nullsummenspiele darstellbar -, sind die Kosten des Protestes der einzelnen Beschäftigten hoch, und zwar in hierarchischen Systemen höher als in marktlichen. Aber auch dann, wenn eine paretooptimale Verbesserung prinzipiell möglich wäre, trägt der subordinierte Beschäftigte ein vergleichsweise höheres Risiko, da in hierarchischen Organisationssystemen Veränderungen vergleichsweise schwieriger durchzuführen sind, denn sie müssen eventuell über alle Hierarchieebenen von unten nach oben begründet werden.

Gleichwohl ist auch die hierarchisch organisierte Unternehmung darauf angewiesen, ebenso wie das mit Marktvorteilen operierende Großunternehmen, die Gründe der Unzufriedenheit zu erfahren. Dazu bedarf es eines Instrumentes, daß zu einem den status quo prinzipiell nicht infrage stellenden Verhalten bei gleichzeitiger freimütiger Informationsweitergabe motiviert. In diesem Zusammenhang ist Hirschmans Loyalitätskonzept von Bedeutung.

Dieses Konzept stößt bei Ökonomen in der Regel auf geringes Interesse. Frey (1973) hält es teils für unnötig, teils für empirisch schwer identifizierbar. Auch Hirschman ist bei der Beschreibung der Kategorie verhältnismäßig unpräzise [445].

Loyalität ist das Produkt einer unternehmensspezifischen Ideologie[446]. Mit Hilfe einer unternehmensspezifischen Ideologie versuchen Unternehmen, Kunden und Mitarbeiter in besonderer Weise auf sich zu verpflichten, um

- bei Schwankungen der Zufriedenheit ihrer Konsumenten mit dem Produkt bzw. ihrer Beschäftigten mit dem Beschäftigungsverhältnis diese vor der vergleichsweise radikalen und nicht im Interesse der Unternehmung liegenden Substitutionsentscheidung zu bewahren, und

- angesichts der auf diese Weise erhöhten Substitutionsschwelle den Kunden/Beschäftigten indirekt dazu zu ermuntern, Informationen über die Gründe der Unzufriedenheit mitzuteilen. Diese Politik hat gleichzeitig einen dynamischen und einen konservativen Bestandteil. Sie erhält einerseits die bestehende Struktur, erhöht jedoch andererseits die Informationen, die die Unternehmensleitung braucht, um Mißstände eventuell abzustellen.

In diesem Zusammenhang ist eine Untersuchung von Interesse, die kürzlich Robert L. King [447)] vorgelegt hat. King untersucht die Reaktion großer Unternehmen auf Beschwerdebriefe. Die Umsätze dieser Unternehmen betrugen im Schnitt 1,8 Mrd. $ jährlich. Von 86 angeschriebenen Unternehmen antworteten im vorgegebenen Zeitraum 40. Von diesen ermunterten 21, also etwas mehr als die Hälfte, ihre Kunden, (Beschwerde-)Briefe zu schreiben. "Ermunterung" reicht von der Zurfügungstellung frankierter und adressierter Umschläge (in den Fluggesellschaften) bis zur Angabe von Namen und Adresse des in der Unternehmung zuständigen Mitarbeiters in den Papieren, die bei Kauf des Produktes mitgeliefert werden. Auf die Frage nach der Anzahl der insgesamt jährlich erhaltenen Briefe anworteten lediglich 22 Firmen, diese erhielten im Schnitt 23 000 Briefe jährlich. Die Beschwerdebriefe bezogen sich auf die in der nachstehenden Aufstellung mitgeteilten Bereiche.

Aufstellung 17: Anlaß des Protestes

Anlaß der Beschwerde	1-19	20-39	40-59	60-79	80-100
			(%)		
Qualität	7	4	8	3	2
Garantie	8	1	1	0	0
Service	3	3	3	2	0
Sicherheit	7	1	0	0	0
Preishöhe und -politik	16	1	0	0	0
Etikettierung	9	0	0	0	0
Verpackung	8	3	2	0	0
Werbung	10	2	0	0	0
Einzelhandel	5	1	0	0	0

Quelle:
King 1975, S. 293.

Die Beschwerden werden ausgewertet und zu Memoranden zusammengestellt, die im Unternehmen zirkulieren. Auf diese Frage nach der Zirkulation antworteten 27 Firmen. Die Verteilung war in diesen Firmen wie folgt:

Präsident	20
Generaldirektor	13
Marketing-Direktor	24
Verkaufsdirektor	11
Werbedirektor	13
Leitende Abteilungsleiter für Werbung	13
Werbungsabteilung	2
Abteilungsleiter für Verkauf	9
Marktforschungsdirektor	12
Direktor für Öffentlichkeitsarbeit	14
Vertreter	1
Einzelhändler	1
Produktion	12
Qualitätskontrolle	16

In einigen Unternehmen werden die Berichte auch an die Rechtsabteilung und das ärztliche Büro gesandt. Interessant ist, wie nach außen verfahren wird: Während nämlich in einem großen Teil der Fälle die Beschwerden für ungerechtfertigt gehalten werden - vgl. Aufstellung Nr. 18 , S. 306 -, schlägt sich dies im Verhalten gegenüber den Kunden nicht nieder. In der Regel erfolgt sofort eine Antwort mit der Versicherung, der Sache nachzugehen. In den wenigsten Firmen bleibt es dabei. In der Regel erfolgt anschließend ein Repräsentantenbesuch, der Repräsentant hört sich die Klage an und versucht, als "Botschafter des guten Willens" [448] das Vertrauen in die Firma wieder herzustellen, häufig durch Rücknahme des beanstandeten Produktes, unentgeltliche Reparatur, Rückerstattung des Kaufpreises (bei niedrigem Kaufpreis) oder Ausstellung eines Gutscheines. 3/5 der Firmen, die die betreffende Frage beantworteten, versuchen anschließend herauszufinden, ob der Konsument zufriedengestellt wurde. Die Repräsentanten legen eine Akte an, die abgeschlossen wird, wenn ein positives Ergebnis berichtet werden kann.

Aufstellung Nr. 18: Beurteilung der Stichhaltigkeit der Beschwerden durch die Unternehmen

Art der Beschwerde	begründet				
	80-100	60-80	40-60 (%)	20-40	0-20
Qualität	4	6	6	7	10
Garantie	1	1	2	3	6
Service	4	2	2	3	0
Sicherheit	2	0	2	2	15
Preis	1	1	2	7	13
Etikettierung	0	0	1	5	14
Werbung	1	0	0	7	19
Einzelhandel	0	0	3	3	2
Gesamt	13	10	18	37	79

Quelle:
King 1975, S. 295.

Dies deutet meines Erachtens auf die Bedeutung des Loyalitätskonzeptes für die Beschreibung des Verhaltens großer Unternehmen gegenüber ihren Konsumenten hin.

Der Stabilisierung der Loyalität der Beschäftigten dient die betriebliche Sozialpolitik.

4.2.5 Organisationsbedingte Ineffizienz

1966 publizierte Harvey Leibenstein [449] einen aufsehenerregenden Artikel, in dem er darauf hinwies, daß das Ausmaß organisationsbedingter Ineffizienz im Vergleich zur üblicherweise betrachteten Allokationsineffizienz beträchtlich sei. In früheren Untersuchungen hatte Harberger die Bedeutung der Allokationsineffizienz, also der Ineffizienz aufgrund schwachen Wettbewerbs in konzentrierten Märkten, berechnet und mit dem Sozialprodukt verglichen und war zu vergleichsweise niedrigen Werten gekommen. Gegen Harbergers Studien sind freilich ernstzunehmende Bedenken erhoben worden; diese Bedenken betreffen u. a. auch die wissenschaftliche Seriosität der Harbergerschen Untersuchungen [450]; neuere Schätzungen deuten darauf hin, daß das Ausmaß der Allokationsineffizienz doch erheblich größer ist als die Chicagoer Untersuchungen Harbergers vermuten lassen [451]. Unabhängig von diesen Bedenken erfüllten Harbergers

Studien jedoch wissenschaftsgeschichtlich eine wichtige Funktion. Während nämlich bislang das Interesse der Ökonomen, ausgerichtet am Konzept der Allokationseffizienz, sich vor allem auf Marktstrukturuntersuchungen konzentrierte, entzogen Harbergers Ergebnisse diesem Forschungsschwerpunkt zunächst einmal den Boden, so daß auch andere Gründe für Ineffizienz, insbesondere organisationsbedingte, d. h. solche, deren Ursache in der spezifischen internen Organisation von Produktionseinheiten, insbesondere von Firmen, zu suchen sind, ebenfalls ins Blickfeld gerieten.

Da diese Forschungsrichtung jedoch noch verhältnismäßig neu ist, überwiegt in den Stellungnahmen zu Leibensteins Aufsätzen natürlicherweise die Kritik. Freilich wird in dieser Kritik weniger Faktum und geschätztes Ausmaß der organisationsbedingten Ineffizienz infrage gestellt, als der methodische Ansatz Leibensteins angegriffen. Dies deutet darauf hin, daß zwar der Forschungsschwerpunkt richtig gewählt, der Ansatz jedoch noch nicht ausgereift ist.

Im folgenden wird zunächst Leibensteins Ansatz dargestellt und mit den bisherigen Ausführungen zur Ökonomik der partizipativen Unternehmung verknüpft [452)], anschließend erfolgt ein kurzer Überblick über Schwerpunkte der Kritik, wiederum unter dem Gesichtspunkt ihrer Bedeutung für die Ökonomik partizipativer Unternehmungen. Leibensteins Ansatz, so wie er inzwischen fortentwickelt wurde, beschreibt das Verhalten von Individuen in hierarchischen Strukturen: Firmen. Im Gegensatz zu Williamson, der den Monolith Firma im wesentlichen nur an der Spitze aufbricht, das Verhalten der auf den übrigen Hierarchieebenen angesiedelten Individuen (Beschäftigten in der Firma) dagegen als - zwar unvollständig, gleichwohl aber in großen Zügen - von oben determiniert betrachtet, verfolgt Leibenstein einen konsequent individualistischen Ansatz. Er geht von hierarchisch subordinierten Individuen auf unteren Entscheidungsebenen aus.

Das Konzept der X-Effizienz wird in Bezug zu Allokationseffizienz gesetzt. Allokationseffizienz ist bezogen auf wirtschaftlich handelnde Personen jener Zustand, in dem eine paretooptimale Verbesserung nicht mehr möglich ist. Da Firmen aber nichtnatürliche Personen

sind, die wiederum aus einer Vielzahl von natürlichen Personen bestehen, impliziert Allokationseffizienz bezogen auf Firmen nicht notwendig, daß diese Firmen bereits intern ein Allokationsoptimum erreicht haben. Diese interne Effizienz wird mit X-Effizienz bezeichnet, wobei die Bezeichnung wohl darauf hindeuten mag, daß über die Bedingungen organisationsinterner Effizienz vergleichsweise weniger als über jene organisationsexterner Effizienz bekannt ist.

Dem Ansatz zugrunde liegt eine Reihe von psychologischen Annahmen. Individuen verhalten sich selektiv rational, und dies soll bei Leibenstein bedeuten, daß sie einerseits tun, was sie gerne tun möchten, sich andererseits jedoch bestimmten Verhaltensnormen beugen, so wie sie sie internalisiert haben. Diese Internalisierung hängt natürlich einerseits von dem Ausmaß des objektiven Außendrucks ab, andererseits von der individuellen Druckempfindlichkeit ("constraint concern"). Diese individuelle Normendruckempfindlichkeit ist jedoch in Leibensteins System nur ein Glied in einem ganzen Vektor, der die individuelle Psyche beschreiben soll. Weitere Glieder sind das individuelle Pflichtbewußtsein ("sense of obligation to commitments") das Ausmaß, in dem Individuen sich berechnend verhalten ("calculatedness"), das individuelle Differenzierungsvermögen, die individuelle Ausdauer etc. Jedem Glied dieses Vektors möchte Leibenstein einen Intensitätsfaktor zuordnen, der die individuelle Ausprägung der einzelnen Charakterzüge darstellen soll. Ferner soll jedem Glied des Vektors ein je individuell unterschiedlicher Nutzenwert zugeordnet werden. Außendruck, vermittelt durch hierarchische Anordnungen und firmeninterne Normen, soll dann ausgedrückt werden durch den negativen Nutzen, den ein Individuum erleidet, wenn es den Normen der Firma nicht genügt. Neben diesen durch die Firma vermittelten Normen, etwa durch firmeninterne Ideologien, ist das individuelle Verhalten auch durch andere internalisierte Normensysteme bestimmt, die nicht von der Firma kontrolliert werden. So ergibt sich ein zweiter Nutzenvektor, der dem individuellen Verhalten entsprechend diesem Wertesystem Nutzenwerte zuordnet. In Leibensteins Analyse werden beide Normensysteme unterschiedlich behandelt. Während das Individuum zu einem gewissen Ausmaß an einer Abweichung von den firmeninternen Normen interessiert ist, möchte es den firmenextern vermittelten Bewertungen

genügen. Dahinter steht die Idee, daß die firmenextern vermittelten Normensysteme, nennen wir sie gesellschaftliche Normensysteme, von dem Individuum in stärkerem Maße internalisiert sind als jene, die durch die Firma gesetzt werden. Ob dieser Ansatz plausibel ist, mag dahinstehen, da das relevante gesellschaftliche Bezugssysteme eines Individuums allzu häufig nur aus Beschäftigten in seiner Firma besteht, je größer die Firma, desto mehr, und ein erheblicher Teil der auch außerhalb der Arbeitszeit stattfindenden interindividuellen Interaktion nur unter Beschäftigten etwa einer Großunternehmung stattfindet, woran diese Unternehmung selbst natürlich auch ein Interesse hat; dem dienen die Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik großer Unternehmen. Aus der Sicht der Firma unter dem Gesichtspunkt der hierarchischen Koordination ist Leibensteins Ansatz jedoch folgerichtig, da die Firma nur die von ihr kontrollierten Verhaltensstandards verändern kann, nicht jedoch die aus ihrer Sicht externen gesellschaftlichen Verhaltensnnormierungen, Übereinstimmung mit denen Leibenstein individuelle Wünsche ("desire") nennt. Aus dem Konzept ergibt sich ein System von Isonutzenkurven, die einen konvex, die anderen konkav zum Ursprung verlaufend, Tangentialpunkte sind die Optimalpunkte. Die graphische Konstruktion, die der Edgeworth-Diagrammatik folgt, impliziert - analog zur Kontraktkurve - eine Funktion von Optimalpunkten (SPR: Imposed Pressure-response Relation), die alle Optimalpunkte unterschiedlicher Normierungskonstellationen angibt.

Eine weitere Annahme bezieht sich auf die Beweglichkeit der individuellen Internalisierungen. Leibenstein trifft hier eine Asymmetrieannahme. Er nimmt an, daß steigende Verhaltensstandards in der Referenzgruppe vom Individuum langsamer übernommen und internalisiert werden als sinkende, daß also die Elastizität nach unten größer ist als nach oben.

Wenn ein Individuum neu in einen Interaktionszusammenhang, etwa eine Gruppe einbezogen wird, hat es zunächst nur vage Vorstellungen von seiner Rolle in dieser Gruppe. Es erhält im Laufe der Zeit Informationen über die Erwartungen der übrigen Gruppenmitglieder an sein Verhalten bezüglich der Rolle, die es zu spielen hat. So auch in der Firma. Tritt jemand seinen Arbeitsplatz an, so hat

er zunächst nur ungenaue Vorstellungen darüber, was ihn an seinem Arbeitsplatz im einzelnen erwartet. Seine Rolle am Arbeitsplatz wird dann zunehmend konkretisiert, zum einen durch Informationen seiner Referenzgruppe ("peer group"), zum anderen durch seine Vorgesetzten. Er muß dann eine bestimmte Rolle annehmen, die Leibenstein wieder durch einen Vektor beschreibt, der bei Leibenstein 4 Glieder besitzt (APQT): Die einzelnen Handlungen (activities), das Arbeitstempo (pace), die Qualität der Arbeit (quality) und die Zeit (time), die für jeden Arbeitsgang benötigt wird. Diesem Vektor ist dann eine bestimmte Produktivität zugeordnet und ein individuelles Nutzenniveau. Die Rolle definiert eine größere Anzahl von Handlungen, die auf bestimmte Signale hin auszuführen sind. Zentral in Leibensteins Ansatz sind die sogenannten "inert areas", die bestimmte Immobilitätsbereiche beschreiben, in denen ein Individuum bei der Interpretation seiner besonderen Rolle im produktiven Organisationszusammenhang verharrt. Denn eine Neuinterpretation seiner Rolle ist nicht ohne einen gewissen Aufwand möglich, den man wiederum als Nutzenentgang interpretieren könnte. Innerhalb dieser Bereiche bewegt sich ein Individuum nicht. Allerdings haben verschiedene Individuen unterschiedliche Immobilitätsbereiche, und im Organisationskontext sind Bewegungen in der Regel nur mit Zustimmung der übrigen Mitglieder der Organisation möglich. So ergibt sich durch Kombination ein neuer Immobilitätsbereich, der, wenn die Immobilitätsbereiche der Referenzgruppe zusammengefaßt werden, zu einer Verschiebung der vom Individuum eingenommenen Rolle führt, d. h., diese Rolle, bzw. das individuelle Aktivitätsniveau wird graphisch zum Ursprung, wenn die Immobilitätsbereiche über verschiedene Hierarchien hinweg zusammengefaßt werden, graphisch vom Ursprung fort definiert.

Während Leibenstein davon ausgeht, daß sich Individuen weder in den Immobilitätsbereichen noch aus ihnen herausbewegen [453], soll hier, was plausibler erscheint, mit Blois [454] angenommen werden, daß sich Individuen nur in den Immobilitätsbereichen nicht bewegen, wohl aber gebebenenfalls aus ihnen heraus. Der Unterschied sei durch die folgenden beiden Graphiken verdeutlicht: Die Differenz zwischen M und L bezeichnet die in Nutzen ausgedrückten Kosten einer Bewegung.

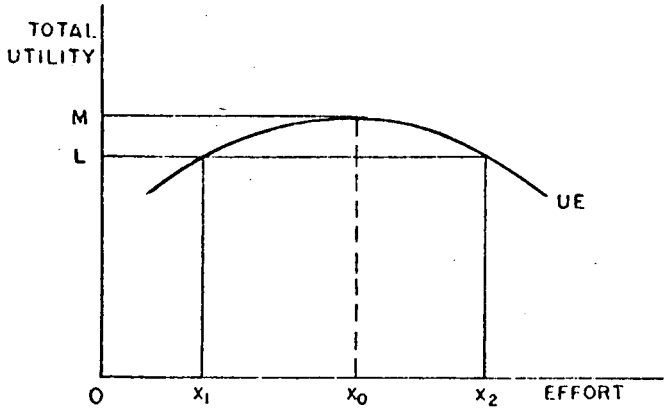


Abbildung 16: X-(In)effizienz- und Immobilitätsbereiche

Quelle: Blois (1974) S. 681.

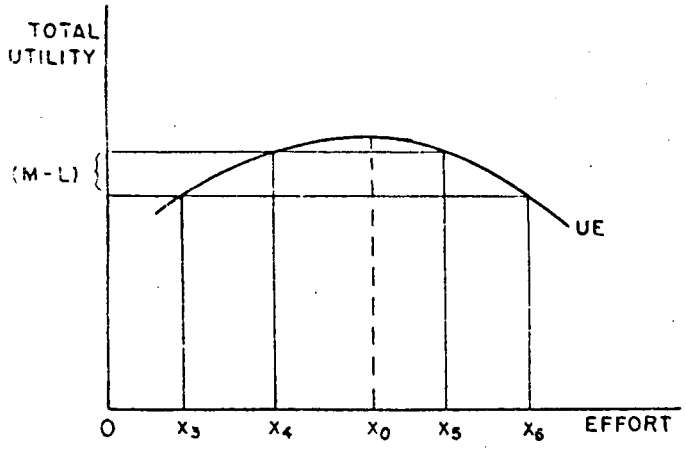


Abbildung 17: X-(In)effizienz- und Immobilitätsbereiche

Quelle: Blois (1974), S. 682.

Innerhalb dieses Immobilitätsbereiches liegt eine Menge verschiedener Rollen, die entsprechend der aus ihr folgenden Arbeitsanstrengung horizontal abgetragen werden. Hat ein Mitarbeiter eine Rolle x_1 gewählt, so wird er sie nicht gegen eine andere Rolle, etwa x_2 oder x_0, innerhalb des Immobilitätsbereiches austauschen. Die Funktion, die Nutzen- und Arbeitsaufwandskombinationen abbildet, kann oben flach sein, muß es aber nicht (vgl. Abbildung Nr. 17). Im Falle der Abbildung Nr. 17 wird sich ein Individuum, ausgehend von einer Position x_3, sehr wohl aus der Immobilitätszone herausbewegen, etwa auf x_4, x_5 oder x_0. Dies hängt allerdings von den Immobilitätsbereichen der übrigen Firmenangehörigen ab. Die nachstehende Abbildung (Abbildung Nr. 18), in der U_W die Nutzenfunktion der Arbeiter, U_M die Nutzenfunktion der Manager darstellt, zeigt dies.

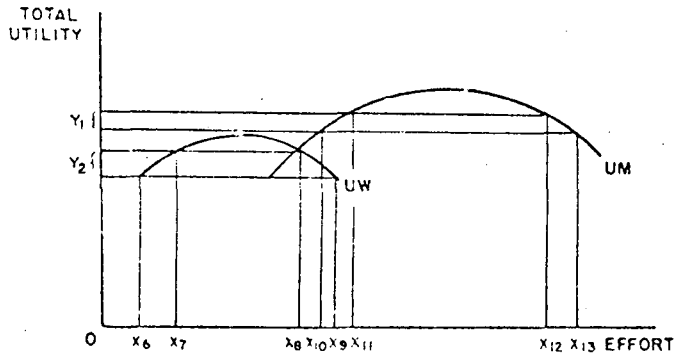


Abbildung 18: X-(In)effizienz- und Immobilitätsbereiche

Quelle: Blois (1974) S. 684.

Der Immobilitätsbereich der Arbeiter liegt zwischen x_6, x_7 und x_8, x_9, die der Manager zwischen x_{10}, x_{11} und x_{12}, x_{13}. Wem sich nun durch eine Veränderung der Firmenpolitik die Manager von x_{10} in den Bereich zwischen x_{11} und x_{12} bewegen, die neue Firmenpolitik jedoch eine Veränderung bei den Arbeitern nicht vorsieht, kann die Veränderung stattfinden. Wenn dagegen, vgl. Abbildung Nr. 19, die neue Firmenpolitik bei den Managern eine Veränderung aus x_{10} heraus verlangt,

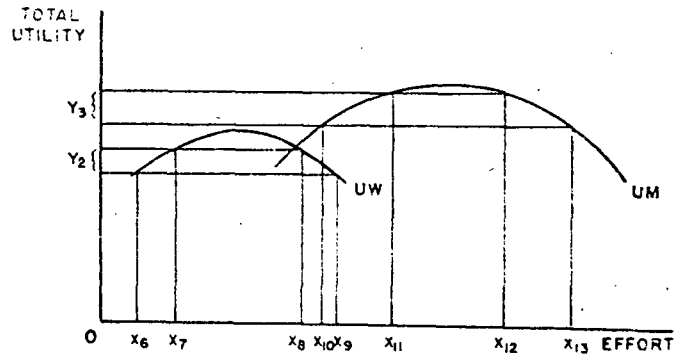


Abbildung 19: X-(In)effizienz- und Immobilitätsbereiche

Quelle: Blois (1974) S. 685.

die neue Firmenpolitik aber eine Kooperation der Mitarbeiter impliziert, so ist zunächst, wenn die Politik von den Managern formuliert wird, der Immobilitätsbereich der Manager größer ($Y_3 > Y_1$), denn sie müssen sich der Kooperation der Mitarbeiter versichern. Dies zeigt, daß es nicht notwendig einen gemeinsamen Immobilitätsbereich geben muß, sondern je nachdem, wer in einem Organisationszusammenhang eine Veränderung bewirken will und wessen Zustimmung er dazu erlangen muß, sind die Immobilitätsbereiche größer oder kleiner. So kann tatsächlich ein Fall auftreten, in dem eine Gruppe aus ihrem Immobilitätsbereich nicht herausgeht, obwohl sie dabei ein höheres Nutzenniveau erreichen könnte (vgl. Abbildung Nr. 17).

Für die Ökonomik partizipativer Unternehmen ist Leibensteins Konzept recht aufschlußreich. Hier kehren sich die Verhältnisse teilweise um. In autonomen Arbeitsgruppen wird der Gruppeneinfluß nicht auf eine Eingrenzung der Immobilitätsbereiche (graphisch zum Ursprung) zur Verminderung der Arbeitsleistung wirken, sondern eher im Gegenteil, da die Arbeitserträge den Partizipanten zufließen, zu einer

Erhöhung, und im Anschluß an die partizipationssoziologischen Experimente ist zu erwarten, daß die Isonutzenkurven steiler verlaufen und die Immobilitätsbereiche statt horizontal eher vertikal verlaufen, so daß bei Wahl zwischen verschiedenen Rollen x_0, x_1, x_2 stets x_2 gewählt wird, wenn damit die höchste Produktivität erreicht wird. Die Kombination der Immobilitätsbereiche ist aber auch für partizipative Unternehmen von Bedeutung, da auch in diesen Unternehmungen Veränderungen in einer Abteilung Veränderungen in anderen nach sich ziehen und erst durch Verhandlungen bewirkt werden müssen. Auch hier gelten jedoch die für partizipative Unternehmungen charakteristischen Verläufe der Isonutzenkurven und Immobilitätsbereiche, so daß jeweils ein anderes Ergebnis erwartet werden muß (vgl. Abbildungen Nr. 20 und 21). Daraus folgt, daß auch in partizipativen Unternehmungen die Immobilität mit der Anzahl selbstständiger Arbeitsgruppen steigt. Endlich ist für partizipative Unternehmungen auch nicht die Asymmetrie der Elastizitäten plausibel. Diese Asymmetrie beruht ja darauf, daß Individuen bei erhöhter Arbeitsleistung in hierarchischen Unternehmungen ja nur dadurch einen Nutzenzuwachs erhalten, als sich die Differenz zwischen von außen gestellten Anforderungen und der eigenen Arbeitsleistung vermindert, während sie an dem Ergebnis der erhöhten Arbeitsleistung keinen Anteil haben. Dies gilt im partizipativen Unternehmungen gerade nicht, so daß verminderte Produktivität sich auch in verminderten Erträgen bei den Partizipanten auswirkt. Dagegen muß ein an höheren Erträgen interessiertes Management sein Interesse erst in Firmenstandards umsetzen, denen der Arbeitnehmer dann genügen will. Je nachlässiger diese Umsetzung ist, umso geringer dann auch die erbrachte Arbeitsleistung. Diese hat aber für den Beschäftigten keine weiteren meßbaren Auswirkungen. Im partizipativen Unternehmen dagegen hat sie es, so daß - auch wenn prinzipiell unterstellt wird, daß die Standards der Referenzgruppe für die Beurteilung unterschiedlicher Kombinationen von Arbeitsleistungen und Nutzenrealisierung am Arbeitsplatz eine Rolle spielen - die Asymmetrieannahme nicht plausibel erscheint.

Leibensteins Ansatz ist unter unterschiedlichen Aspekten diskutiert worden. Die traditionellste Kritik stammt etwa von Peel (1974) (oder Stigler, 1976) und plädiert dafür, die Problematik wiederum

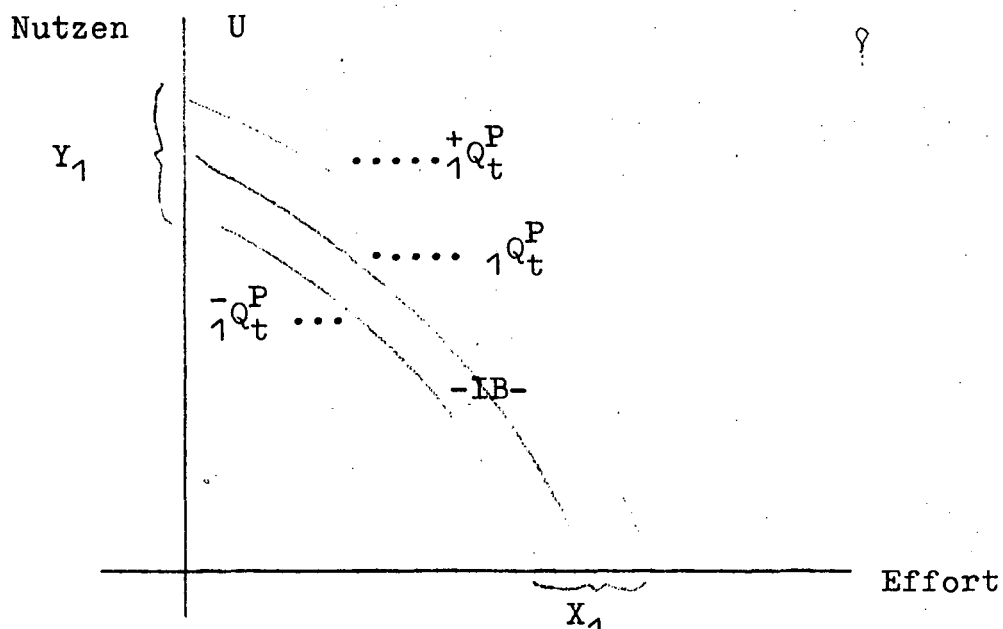


Abbildung 20: Immobilitätsbereich in einem partizipativen Unternehmen mit wenigen interdependenten Abteilungen

Wir definieren eine Produktionsfunktion Q^P_t für eine partizipative Unternehmung, die aus autonomen Abteilungen besteht, zum Zeitpunkt t. Abweichung von diesem Produktionsniveau erfolgt nicht innerhalb eines Immobilitätsbereiches IB, dessen Umfang durch die Differenz der Integrale über $^{+}Q^P_t$ und $^{-}Q^P_t$ angegeben werden kann. Die Abstände Y bzw. X sind eine positive Funktion der Anzahl der interdependenten Abteilungen innerhalb der partizipativen Unternehmung (sowie der Anzahl (j) innerhalb der autonomen Abteilungen).

$Y_2, X_2 \quad Y_1, X_1$

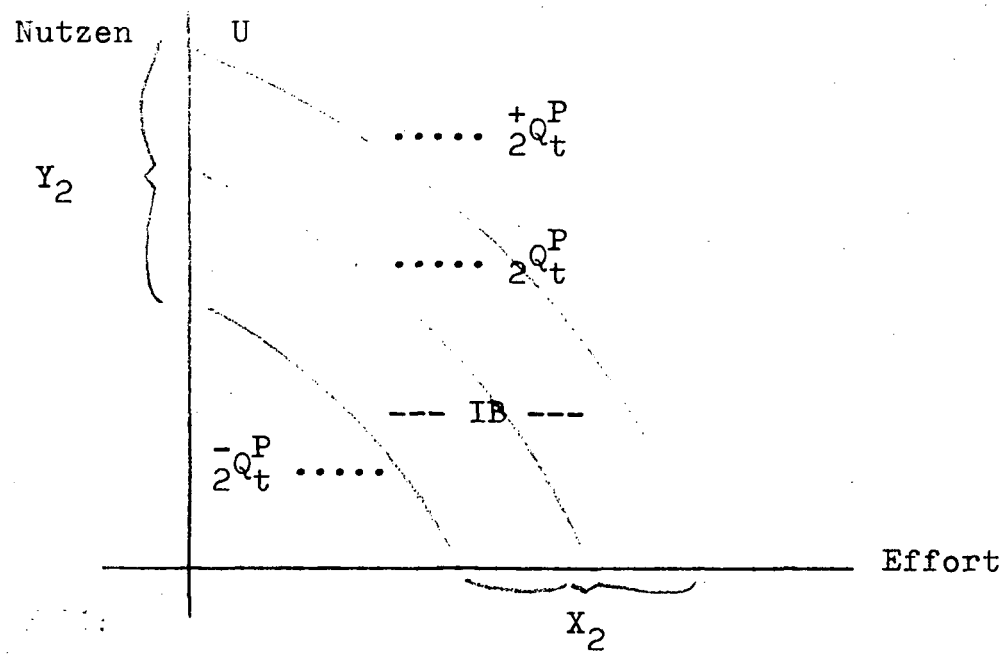


Abbildung 21: Immobilitätsbereiche in einer partizipativen Unternehmung mit vielen interdependenten Abteilungen

in die Technologie der Produktion (Produktionsfunktion) zurückzuverweisen. Peel versucht dies über die Konstruktion einer Indifferenzrelation über verschiedene Technolgien, Stigler sieht keinen Effizienzverlust, da sich kein effizienteres Referenzsystem angeben ließe [455]. Jürgen Müller (1976) verweist dagegen darauf, daß Leibensteins Konzept nicht nur allokative Dimensionen besitzt, auf denen Stigler beharrt, sondern auch distributive. Es kommt ja darauf an, daß unterschiedliche institutionelle Bedingungen zu jeweils sehr unterschiedlichen Allokations-Optimallösungen führen und Leibensteins Ansatz gerade einen Hinweis darauf gibt, daß das von ihm untersuchte Institutionsgefüge produktiver Organisation Ineffizienzbereiche enthält. Insbesondere dann, wenn Märkte bereits weitgehend vorstrukturiert sind, die Eintrittschancen neuer und kleiner Unternehmen gering und hierarchische Großorganisationen dominieren, spricht vieles auch für die Erhaltung dieser ihnen eigenen Ineffizienz.

Schwartzman (1973) stellt im Anschluß an Leibenstein eine Beziehung zur älteren Sozialisierungsdiskussion (Lange/Lerner/Dobb etc.) her und argumentiert, das marktliche Konkurrenzsystem sei kein Garant für maximale (technische) Effizienz und insofern dem Planungssystem nicht notwendig überlegen. Zum einen würden allenfalls lokale Optima erreicht, im Planungssystem dagegen optima suprema, zum anderen reichten die Kernannahmen des Modells, insbesondere die Annahme leichten Markteintritts, nur hin zu der Folgerung der stetigen Effizienzverbesserung, nicht Produktivitätsmaximierung. Leibenstein kritisiert Schwartzman meines Erachtens mit Recht mit der Bemerkung, mit der Betonung technischer Effizienz, deren Aspekte einer die interne Organisation der Firma ist, einerseits und der Betrachtung der Entscheidungen an der Firmenspitze andererseits werde der wesentliche Vorteil des Leibensteinschen Ansatzes, der die Analyse der internen Organisation von Firmen erlaubt, nicht ausgenutzt.

Auch Stephen Lofthouse (1974a, b) befaßt sich mit der Interdependenz zwischen dem Ausmaß der X-Ineffizienz und der Marktform. Lofthouse beschäftigt sich mit der Frage, wie Firmen auf verstärkten Außendruck (durch Intensivierung des Wettbewerbs, drohenden Eintritt neuer Firmen etc.) reagieren. Prinzipiell stehen 2 Möglichkeiten

offen, zum einen Differenzierung durch Dezentralisation (vgl. Williamsons Modell der multidivisionalen Firma), zum anderen die bürokratische Differenzierung der internen Regeln, Normierungen, Anweisungen und Überwachungen. Dies führt dann zur Verstetigung der firmeninternen Entscheidungen, zunehmender Rigidität, Risikoaversion und Beharrung. Daraus folgt eine optimale Wettbewerbsintensität, die unter der maximalen Wettbewerbsintensität liegt. Zunehmender Wettbewerb führt also zunächst zu Effizienzsteigerung, von einem gewissen Optimalpunkt ab wiederum zu sinkender Effizienz.

B. KOMPARATIVE FIRMENTHEORIE

Einleitung

Die Diskussion im vierten Kapitel dieser Arbeit hatte Bedingungen für das Entstehen von Firmen (Produktionseinheiten mit hierarchischem Aufbau) klären sollen. Dabei war aufgefallen, daß es Bedingungen gibt, die zur Zusammenfassung produktiver Aktivitäten führen, ohne daß damit sogleich über die Struktur der zusammenfassenden Organisation entschieden wäre (z. B. Internalisierung externer Effekte oder die Sicherung zuverlässiger Information), daß es jedoch andere Bedingungen gibt, die einen bestimmten (hierarchischen) Aufbau nahelegen, und wieder andere, die diese Organisationsform wenig geraten erscheinen lassen. Diese Bedingungen sind u. a. mit dem Problem der Kontrolle verknüpft. Eine hierarchische Kontrolle bietet sich im allgemeinen bei starker Gleichförmigkeit der Arbeit und geregelten, sowie leicht überprüfbaren Arbeitsabläufen an, während bei spezialisierten, komplizierten oder nur aufwendig nachprüfbaren Arbeitsabläufen optimale Kontrolle eher durch das zu kontrollierende Individuum selbst bewirkt wird, nämlich durch eine entsprechende Beteiligung am Gesamtergebnis.

Wir gelangen auf diese Weise zu zwei Grundtypen betrieblicher Organisation: Kooperative und hierarchische Organisation der Produktion [456].

Mit diesen Grundtypen erschöpft sich allerdings die Skala der möglichen und auch tatsächlich anzutreffenden Formen keineswegs. Hier sei nur wiederholend angemerkt, daß Formen betrieblicher Mitbestimmung etwa in der Mitte der Skala zwischen den beiden Extrempunkten liegen. Ausgehend von ursprünglich reinhierarchischer Betriebsform werden zunehmend Entscheidungsrechte an der Spitze der Organisation (Leitung) eingeräumt, die von Repräsentanten der mit gleichem oder Gruppen-Wahlrecht ausgestatteten Arbeitnehmer wahrgenommen werden.

Diese Formen betreffen nun vor allem das Innenverhältnis betrieblicher Organisationen. Demgegenüber gilt eine zentrale wirtschaftspolitische Frage den Außenwirkungen. Wie wirken sich alternative Betriebsstrukturen auf das Marktverhalten (Preise, Output, Investitionen) der Produktionseinheiten aus?

Diese Frage zu beantworten, dient im folgenden die Darstellung komparativer Firmentheorie. Verschiedene Firmentypen, nämlich im wesentlichen kapitalistische, kooperative und "sozialistische" Firmen werden nacheinander in ihrer Funktionsweise dar- und einander gegenübergestellt. Die Originalität liegt hier bei den referierten Autoren, Auswahl und Kritik beim Referenten.

Kapitel 5: DIE KAPITALISTISCHE FIRMA

5.1 Die profitmaximierende Firma

Dies ist der konventionelle Lehrbuchfall. Eine (hierarchische) Firma, geleitet von einem Eigner oder Manager, der diese Firma irgendwie optimal kontrolliert, oder geleitet von einem Managerteam, das - z. B. wegen eines funktionierenden Kapital- und/oder Managermarktes - an der Maximierung der Gewinne im Eigentümerinteresse ausgerichtet ist, orientiert das Marktverhalten der Unternehmung an der Gewinnmaximierung.

Diese Unternehmung richtet im Gleichgewicht - sowohl kurz- als auch langfristig - ihr Verhalten daran aus, Grenzerlös und Grenzkosten einander anzugleichen.

Ausgehend von einer Produktionsfunktion

$$Q = Q\ (M, L, K) \tag{5.1}$$

und einer Nachfrage

$$P = P\ (Q), \qquad P_Q < 0 \tag{5.2}$$

sowie der Kostenfunktion

$$C = C\ (Q) \qquad C_Q < 0 \tag{5.3}$$

besteht der Gewinn demnach aus der Differenz zwischen Erlös und Kosten

$$G = R\ (Q) - C\ (Q). \tag{5.4}$$

Im Maximum ist die Ableitung

$$\frac{dG}{dQ} = 0 = R'\ (Q) - C'\ (Q): \tag{5.5}$$

$$R'\ (Q) = C'\ (Q) \tag{5.6}$$

5.2 Erlösmaximierung

Neben dieses einfache Gewinnmaximierungsmodell wird häufig gleichberechtigt ein Modell der Erlösmaximierung unter der Nebenbedingung eines zu erzielenden Mindestgewinns gestellt. Diese Hypothese, die z. B. von Baumol und Galbraith vertreten wird, beruht auf der Erwägung, aufgrund des Auseinanderfallens der Funktionen von Eigentümern und Managern sei es den Eignern nicht möglich, die Manager vollständig zu überwachen. Diese Anschauung geht bereits auf Berle/Means (1932) zurück. Die Eigner begnügten sich deshalb mit einem Mindestgewinn und überließen es den Managern im übrigen, die Erlöse (absolut) zu maximieren.

Diese Hypothese ist zunächst wohl nur als ad-hoc-Erklärung dafür aufzufassen, daß tatsächlich nichtgewinnmaximierendes Verhalten die Regel ist, wenn Unternehmen eine bestimmte Größe erreichen oder überschreiten. (Der ad-hoc-Charakter dieses Ansatzes wird z. B. in der theoretisch wenig plausiblen lexikographischen Formulierung der Zielfunktion deutlich). Die Hypothese fällt methodisch aus dem theoretisch-ökonomischen Rahmen und genügt insofern nicht den üblichen Erklärungsanforderungen, als sie den zu erklärenden Sachverhalt lediglich formal faßt. Theoretische Geschlossenheit besitzt zwar keinen Eigenwert; eine Theorie, die sich harmonisch in das ökonomische Theoriesystem einfügt, genügt jedoch den Erklärungserfordernissen dieser Disziplin im Gegensatz zu einer außerhalb des Erklärungsrahmens stehenden "ad-hoc-Theorie".

Die Reaktion der an theoretischer Geschlossenheit interessierten Ökonomen ging zunächst dahin, die empirische Unhaltbarkeit der These nachzuweisen. So setzte sich etwa Kamerschen (1968) mit Resultanten Larners (1966) auseinander, der die Ergebnisse von Berle/Means (1932) bestätigt hatte, daß nämlich das Management die wesentlichen Parameter der Firmen kontrolliere. Kamerschen ging es nun darum festzustellen, ob der Einfluß der Manager ausreiche, um die Gewinnraten der Firmen zu kontrollieren. Mit Hilfe einer eigenen Regressionsanalyse konnte Kamerschen Larners Ergebnisse nicht bestätigt finden, daß die Variationen in den Gewinnraten unter den 200 größten amerikanischen Gesellschaften (reine Finanzierungsgesellschaften ausgeschlossen) von der (normalen)

Art der ausgeübten Kontrolle und den Veränderungen in der Firmengröße abhängen sollten. Vielmehr sah Kamerschen eine theoretisch auch plausiblere Abhängigkeit zwischen den unterschiedlichen Gewinnraten einerseits und der Summe der Aktiva, dem Umfang der (Markt)-eintrittsschranken und der in der betreffenden Industrie realisierten Wachstumsrate. Hindley (1970) bringt Zahlen bei, die die Existenz eines funktionierenden Managermarktes vermuten lassen. Hindley geht dabei so vor, daß er den Quotienten aus möglichem (approximiert durch einen Nettobuchwert) und tatsächlich realisiertem (errechnet aus den Aktienkursen) Wert der Firma: er nennt diese Größe R, mit der Streuung des Aktienbesitzes (üblicherweise aufgefaßt als ein Indiz für schwache Eigentümerpositionen) miteinander in Beziehung setzt. Diese Beziehung erweist sich als statistisch nicht signifikant.

Diese Analysen knüpfen bereits an die zweite Reaktionskomponente an. Überzeugender als die Aufbereitung nicht immer ganz zuverlässiger Daten ist die Erklärung des Phänomens aus dem theoretischen Modell.

Modelle wie jenes der Erlösmaximierung sind im Kontrast zu jenen entstanden, die die reine kapitalistische Unternehmung darstellen und abbilden sollen. Die reine kapitalistische Unternehmung wird von den Kapitaleignern beherrscht, deren Interesse in einem möglichst hohen Gewinn **aus ihrer Kapitalanlage** besteht. Dies impliziert nicht notwendigerweise die Maximierung der Dividendensumme, da der ausgeschüttete Gewinn häufig der Doppelbesteuerung unterliegt. So ist auch ein Wachstum der Unternehmung im Interesse der Kapitaleigner, wenn es sich in entsprechend höheren Börsennotierungen der Kapitalanteile niederschlägt, als bei Gewinnausschüttung netto realisiert werden könnte. Down und Monsen [457)] haben ferner darauf hingewiesen, daß Kapitaleigner, die nur über eine begrenzte Kenntnis der Firmeninterna verfügen, zudem an einer stetigen Wachstums- und Ausschüttungspolitik interessiert sind, also gegebenenfalls auch auf höhere Reinerträge ihrer Kapitalanteile verzichten, wenn dies mit Fluktuationen der Börsennotierung verbunden ist, die sie aufgrund ihrer unvollkommenen Kenntnis der firmeninternen Ursachen nicht ohne weiteres interpretieren können. Diese Erwägungen freilich ziehen nur leichte Modifikationen der Profitmaximierungshypothese nach sich.

Die managerialistischen Firmentheorien dagegen gehen von einer gänzlich anderen Struktur der Wirtschaft aus. Im Anschluß an die klassischen Arbeiten von Berle/Means ist dieser Ansatz wohl am deutlichsten von Robin Marris vorangetrieben worden [458]. Nicht von der marktlichen Konkurrenzwirtschaft, an der sich etwa Frank Knight orientierte, sondern von der korporativen Wirtschaft mit Oligopolbildung, Oligarchisierung und der Dominanz durch eine "Technostruktur" [459], die bei Marris schon erheblich konkretere Züge annimmt als bei ihrem "Entdecker" Galbraith, gehen diese Ansätze aus. Firmen sind hier, statt von risikotragenden Unternehmern flexibel gelenkte übersichtliche Einheiten, große Verwaltungen und Finanzorganisationen, die in einem historischen Prozeß durch Gründung, Wachstum und Fusion ihre gegenwärtige Gestalt angenommen haben; Skalenerträge sind konstant oder zunehmend, Märkte mit mehreren im Wettbewerb stehenden Firmen tendieren zur Labilität und sind deshalb selten; die Anzahl der Produktionsfunktionen entspricht der Anzahl der Firmen, jede produziert exklusiv eine bestimmte Untermenge aller Produkte, jedoch werden nicht alle potentiell nachgefragten Produkte auch notwendig produziert, da die Märkte angebotsorientiert versorgt werden; langfristig tendieren diese Firmen zum Wachstum und zur Ausweitung ihrer Angebotsskala [460]. Diese Unternehmen sind nicht in Einzelbetriebe zerlegbare Firmen, sondern integrierte inkorporierte Großfirmen, die durch ihnen eigentümliche Charakteristika zusammengeklammert sind [461]. Das Management einer korporierten Großunternehmung tendiert dazu, eine homogene Gruppe zu bilden (das schließt Interessengegensätze im Management natürlich nicht aus), so daß es sich in einer dieser Homogenität entsprechenden spezifischen Weise fortsetzt und ausbreitet [462]. Marris' Modell unterscheidet sich übrigens in spezifischer Weise von Williamsons Denkansatz. Obwohl Williamson Hierarchien als "natürliche" und wohl auch unter spezifischen Bedingungen marktlichen überlegene Organisationsformen betrachtet, betont er doch die Koordinations- und Kontrolleinbußen bei zunehmender Hierarchisierung und gelangt folgerichtig zu dem Konzept der multidivisionalen Firma. Hier kommt es dann zu einer Konkurrenz dezentralisierter Einheiten im Unternehmensverband, die durchaus "gigantische" Ausmaße annehmen kann. Dagegen betont Marris die Homogenisierung,

die mit der Hierarchiesierung notwendig einhergeht und so die Kontroll- und Koordinationsdefizite zum Teil wieder wettmacht [463] - wobei dieser Vorteil freilich durch eine Eingrenzung des Aktionsraumes erkauft wird; dem trägt Marris u. a. dadurch Rechnung, daß er auch - wie erwähnt - Angebotslücken vorsieht.

Bei diesem Ansatz kommt den Motiven des Managerhandelns an der Spitze von Großunternehmen wiederum größere Bedeutung zu als etwa bei Williamson, weil der Aktionsraum an der Spitze vergleichsweise vergrößert, aus der Homogenitätsannahme nicht die Zielrichtung des homogenisierten Handelns hervorgeht. Robin Marris hat zur Bestimmung der Motive des Managerhandelns eine sozialwissenschaftlich ausgreifende und recht anspruchsvolle Untersuchung vorgelegt [464]. Aus dieser Untersuchung folgert Marris, daß in den von ihm modellhaft dargestellten Unternehmensformen die Maximierung der Wachstumsrate das ausschlaggebende Handlungsmotiv der Manager ist. Es scheint jedoch, daß Marris' Überblick über die einschlägige sozialwissenschaftliche Literatur diese Folgerung nicht notwendig für jeden der referierten Ansätze nahelegt.

Marris unterscheidet 3 Hauptansätze, psychologische, soziologische und ökonomische Handlungstheorien. Diese werden ihrerseits noch gegliedert, die psychologischen in behavioristische und motiv("purpose")orientierte, die soziologischen in rollen- und normbezogene, die ökonomischen anhand der weiten bzw. der engen Rationalitätsannahme. Die behavioristischen psychologischen Handlungstheorien sind vor allem jene Entscheidungstheorien im Anschluß an Herbert Simon, die an die Stelle der Maximierungsansätze solche der Anspruchsniveaus setzten. Hier besteht offenkundig eine Parallele zu Leibensteins Ansatz, der Immobilitätsbereiche individuellen, Gruppen- und Organisationshandelns beschreibt, in denen eine Variation der einmal eingespielten Handlungsabläufe nicht stattfindet. Für Marris geben diese Ansätze natürlich vergleichsweise wenig her, da es ihm ja nicht um eine vergleichende Effizienzanalyse geht, sondern um die Bestimmung der Zielfunktion managerialistischer Unternehmen. X-Effizienzansätze charakterisieren nicht Zielbestimmungen, sondern Zielerreichungsgrade. Deshalb bleiben bei Marris' spezifischem Ansatz jene Konzepte im großen und ganzen ausgeblendet. Motivorientierte psychologische Handlungstheorien beruhen im wesentlichen auf

den Schlußfolgerungen aus Interviews, die Aufschluß über die Psyche des typischen Managers geben. W. E. Henry (1948)[465] zufolge ist das Charakterbild des typischen Managers jenes psychologisch ausgeglichener, in ihre Referenzgruppen bruchlos integrierter Persönlichkeiten mit gleichwohl starker und kontinuierlich andauernder Aktivität, die sich, sobald ein Problem gelöst ist, einem weiteren, sich gleichsam von selbst einstellenden zuwenden. George Katona, der sich um eine Synthese zwischen Psychologie und Ökonomie bemüht, fand dagegen als hervorstechendstes Charaktermerkmal der Manager die beinahe vollständige Identifikation ihrer eigenen Persönlichkeit mit der Firma selbst bis zu der Bereitschaft, um des Wohlergehens der Firma willen eigene Nachteile in Kauf zu nehmen[466]. Die Folgerungen, die daraus zu ziehen sind, sind nicht eindeutig. Aus Henrys Untersuchungen folgert Marris, daß das Firmenwachstum Hauptmotiv des Mangerhandelns sein müsse[467]. Dies erscheint nicht unbedingt schlüssig, da Aktivität sich sowohl expansiv wie intensiv auswirken kann, d.h. etwa, statt einer Ausweitung des Produktes eine fortwährende Verbesserung bei gleichbleibender Produktmenge möglich wäre. Auch ist das Profitmotiv nicht ausgeschlossen, da - Leibensteins wie den partizipationssoziologischen Untersuchungen zufolge - gerade die Routine Ineffizienz Vorschub leistet, kontinuierliche Reorganisation und Effizienzanalyse durch dynamische Manager also sehr wohl dem Profitmotiv dienen könnte. Auch für Katonas Ansatz kommte es letztlich darauf an, was als das "Wohl der Firma" angesehen wird. So wird sich der Manager in seinen Handlungen jeweils nach dieser Definition richten. Marris folgert aus seinen Untersuchungen abschließend:

"Wenn Katonas Motiv der Identifizierung auf Indizes angewandt wird, die mit dem Produktionsniveau variieren, so bestätigt dies unsere Schlußfolgerungen aus Henrys Erhebungen, weil, wenn Manager dazu neigen, sich mit den Organisationen zu identifizieren, in denen sie nun einmal beschäftigt sind, sie ihren Ehrgeiz weniger dadurch befriedigen werden, daß sie in eine andere Firma gehen, als durch die Expansion der eigenen Firma"[468].

Die Schlußfolgerung beruht auf der Doppeldeutigkeit des Wortes Expansion. Expansion bezieht sich hier auf die Erweiterung des Tätigkeitsbereiches, auf die Suche nach immer neuen Aufgaben, nicht dagegen notwendig auf die Expansion des Produktionsniveaus der Unternehmung. Marris' Schlußfolgerung erscheint so nicht gerechtfertigt, die von ihm zitierten psychologischen Untersuchungen stützen sein Ergebnis nicht.

Marris zieht zwei soziologische Ansätze zu Rate, durch die Aufschluß auf die Motive von Managerverhalten und Managerentscheidungen gewonnen werden könnte. Dies sind zum einen Ansätze, mit denen aus der Zugehörigkeit der Manager zu einer bestimmten gesellschaftlichen Klasse gefolgert werden könnte, daß Entscheidungen entsprechend den Werthaltungen dieser Klasse getroffen werden. Der zweite Ansatz bezieht sich auf Normen, die die Gruppe der Manager entwickelt und an denen sich Managerverhalten ausrichtet.

Der erste Ansatz liegt nahe vor dem Hintergrund einer in stark voneinander abgegrenzte Klassen strukturierten Gesellschaft; dies ist insbesondere auch Marris' Sicht von der britischen Gesellschaft. Solche Ansätze gehen, abgesehen von den marxistischen Ansätzen, auch etwa auf C. Wright Mills zurück. Spezifische Motivationen ergeben sich jedoch auch aus dieser Sicht nicht, aber das Verhalten läßt sich charakterisieren dadurch, daß insbesondere solche Ziele verfolgt werden, die den Erwartungen möglichst vieler entsprechen, dabei den Erwartungen möglichst wenigerwidersprechen [469]. Das wahrscheinlichste Ergebnis ist so ein Kompromiß zwischen den widerstreitenden Interessen an der Unternehmung, und hier erscheint in der Tat die Firmenexpansion als möglicher Ausweg, auch im Interesse der Arbeitnehmer, die Marris in seine Analyse allerdings nicht einbezieht.

Die gruppenspezifischen Normen von Managern sind in Marris' Sicht, diametral im Gegensatz zu Leibensteins Konzept, auf Effizienz, Leistung und auf den individuellen Beweis der Leistungsfähigkeit gerichtet. Der letzte Aspekt soll sich dahin auswirken, daß Manager sich möglichst schwierige Ziele stecken, statt viele zu verfolgen [470]. Wiederum ist Marris' Interpretation jedoch sehr einseitig auf Expansion unter schwierigen Bedingungen gerichtet, nicht auf Effizienz- und damit Gewinnsteigerung. In Marris' Sicht geht es den Managern darum, möglichst schwierige neue Vorhaben ins Werk zu setzen, auf dem Alten aufbauend, nicht das Alte in Frage stellend. So sind sie Techniker des Neuen, und dies legt dann die Expansionsmotivation nahe.

Obwohl Marris' Versuch, die Frage nach der Motivation der Manager interdisziplinär anzugehen, interessant ist und auch deshalb hervorgehoben zu werden verdient, weil er für Ökonomen nicht typisch ist,

hinterläßt die Lektüre doch den Eindruck, als habe Marris ergebnisbezogen nach Ansätzen gesucht, die seine Wachstumshypothese stützen könnten. Aber sogar die von Marris herangezogenen Studien lassen andere Folgerungen zu, sie sind in dieser Hinsicht ambivalent, was auch nicht verwundert, da sie auf andere Fragestellungen gerichtet waren.

Ökonomische Erklärungsversuche, die von einem weiten Rationalitätsbegriff ausgehen, beinhalten neben denjenigen Motiven, die unter einen engen Rationalitätsbegriff fallen, also insbesondere der Maximierung von Einkommen und Vermögen, als wesentliche Elemente Macht und Sicherheit. Dies wird unter Berufung auf Gordon [471)] meines Erachtens überzeugend begründet, beide Ziele sind freilich nur in langfristiger Sicht zueinander neutral. Wenn man Macht und Ansehen verbindet mit den naheliegenden ökonomischen Motiven, wie Gehalt, Gewinnbeteiligung und den vielen nichtmonetären Gehaltsbestandteilen, so folgt daraus neben dem Motiv eines den Firmenbestand und sein aktuelles Management nicht ernsthaft in Frage stellenden Wachstums auch jenes der hierarchischen Ausdifferenzierung, also eines Wachstums eher in der Form der unitarischen als in jener der multidivisionalen Firmenorganisationsform. Die letzte Aussage folgert Marris nicht. Sie liegt aber auch unter dem Gesichtspunkt der zuvor mitgeteilten Ergebnisse nahe. Denn die unitarische Firma erlaubt, wenn sie wächst und die Anzahl der Hierarchieebenen vergrößert, firmeninterne Beförderungen, während der hierarchische Besitzstand (Macht und Sicherheit) der Nichtbeförderten kaum in Frage gestellt ist. Unterstellung des Gewinnmaximierungsmotives mit dem daraus folgenden Effizienzdruck würde dem dagegen widersprechen. In dieses Konzept passen sich nahtlos auch die ökonomischen Motivationen im engeren Sinne ein, da mit zunehmender Hierarchieebene nicht nur die Macht in der Unternehmung, sondern auch die Gehälter steigen. Die hierarchische Ausdifferenzierung als Motiv des Handelns von Managern ergibt sich nicht aus Marris' Ansatz, da Marris die Abhängigkeit des Managergehaltes bzw. der Gehälter in jeder Bürokratie von der Anzahl der auf der untersten Ebene der Hierarchie Beschäftigten (N^B) annimmt; diese Annahme ist für Bürokratien jedoch unrealistisch. In Bürokratien steigen die Gehälter mit der Anzahl der Hierarchieebenen, nicht mit der Anzahl der Basis-

beschäftigten, wie bereits ein Blick auf deutsche Gehaltstabellen zeigt. Aus der von Marris im Anschluß an Simon entwickelten Hierarchietheorie, der zufolge der Nächsthöhere stets mehr verdienen muß als der hierarchisch Subordinierte, folgt die Annahme ebenfalls nicht, sie ist sogar nur unter sehr spezifischen Annahmen mit ihr kompatibel. Im Extremfall gilt die Kompatibilität nur dann, wenn die Differenzierung zwischen den Gehältern als Folge hierarchischer Ausdifferenzierung Nominalwerte erreichen kann. Dies widerspricht aber der Simonschen Hierarchietheorie.

Für die Ökonomik der partizipativen Unternehmung ist das Motiv der hierarchischen Ausdifferenzierung in managerialistischen Firmen von entscheidender Bedeutung, da Partizipation und hierarchische Organisation miteinander in latentem Konflikt stehen, auf jeden Fall aber das Motiv der hierarchischen Ausdifferenzierung plausiblen Verhaltensannahmen der Arbeitspartizipanten diametral entgegensteht. Das Motiv der hierarchischen Ausdifferenzierung widerspricht aber auch der Unternehmenswachstums-Hypothese, da hierarchische Ausdifferenzierung das Wachstum potentiell verlangsamt, weil durch einem Verlust an Dynamik erkauft. Aber auch Marris' Wachstumsmaximierungshypothese gilt nur in dem von ihm zuvor vorgezeichneten Rahmen. Die managerialistische inkorporierte Großunternehmung wächst nur in einmal eingeschlagenen Bahnen entsprechend den Spezifika ihrer Organisation. In dieser Weise wachsen jedoch auch Büros.

Neben der Wachstumshypothese wurde in der Literatur auch die Erlösmaximierungshypothese, eine Anregung Baumols, diskutiert. Ich ziehe sie hier der Marrisschen Hypothese vor, ohne die Unterschiede jedoch im einzelnen zu diskutieren.
Der Erlösmaximierer operiert am Markt anders als der Gewinnmaximierer. Hier soll nun nicht das formelle Modell in seiner Breite wiedergegeben werden, nachdem sich erst kürzlich Monissen dieser Mühe unterzogen hat. Wenn Monissen (1975) dieser Arbeit auch nur den "Charakter einer didaktischen Übung" (S. 310) beimißt, so sollen die wesentlichen Ergebnisse des Ansatzes der Erlösmaximierung dennoch kurz hier dargestellt werden, insbesondere in Hinblick auf die unten abzuhandelnden Konstruktionsmodelle der Genossenschaften und sozialistischen Firmen. Die Darstellung folgt hier Monissen (1975).

Die Zielfunktion, die es gemäß Ansatz zu maximieren gilt, laute etwa

$$R = R(Q, A) \qquad (5.7)$$

$$R_Q > 0$$
$$R_A > 0$$
$$R_{QQ} < 0$$
$$R_{AA} < 0$$
$$R_{QA} > 0 \,,$$

und die Kostenfunktion

$$C = C(Q, \bar{w}) \qquad (5.8)$$

$$C_Q > 0$$
$$C_{\bar{w}} > 0$$
$$C_{QQ} > 0$$
$$C_{Q\bar{w}} > 0$$

Zu maximieren wäre nun R (Q, A) unter der Restriktion

$$-R(Q, A) + C(Q, \bar{w}) + A \leq -G_Q \qquad (5.9)$$

Verglichen mit dem Gewinnmaximierer, ist der Output des Erlösmaximierers höher bei gleichzeitiger Inkaufnahme auch höherer Werbungskosten. Auf die Erhöhungen des Mindestgewinns reagiert der Erlösmaximierer durch Kontraktion des Outputs und der Werbeausgaben, sowie auf Erhöhungen der nominalen, exogen vorgegebenen Lohnrate wiederum durch Kontraktion des Outputs. Unbestimmt bleiben die Auswirkungen von Erhöhungen des Mindestgewinns oder des Lohnsatzes auf die Preise und des Lohnsatzes auf die Werbeausgaben. Der erste Effekt wird weitgehend von der Preiselastizität der Nachfrage abhängen; da nämlich Outputerhöhungen einerseits und Erhöhungen der Werbeausgaben andererseits gegenläufige Effekte auf die Preisbildung haben, ist nicht a priori klar, welche Strategie erlösmaximierend wirkt. Logisch äquivalent ist der zweite, theoretisch offene Effekt, da hier nur der andere Produktionsfaktor seinen Anteil (claim) erhöht. Wegen der unspezifizierten Preiselastizität bleibt auch die Auswirkung von Lohnsatzerhöhungen

auf die Werbeausgaben indeterminiert. Der zweite Produktionsfaktor (Arbeit) ist in Monissens formalem Ansatz - und dies entspricht auch der Intention der Erlösmaximierungshypothese - nicht in gleicher Weise verankert wie der erste. Die Spezifikation ist hier indirekt und infolgedessen das Resultat indeterminiert. Interessant ist, daß im Vergleich der Gewinnmaximierer auf Erhöhungen des Lohnsatzes durch eindeutige Kontraktion der Werbeausgaben reagiert [472].

Der dogmengeschichtliche Hintergrund der Erlösmaximierungshypothese: E x k u r s .

Der ungeklärte theoretische Gehalt der Erlösmaximierungshypothese gibt Anlaß zu einem dogmengeschichtlichen Exkurs. Das Interesse ist allerdings weniger historisch-deskriptiv als analytisch. Es zeigt sich gelegentlich, daß theoretisch leere Hypothesen eigentlich nur entleerte Hypothesen sind, die in einem bestimmten Zusammenhang wohl begründet waren und nicht ohne Erklärungswert; dieser spezifische Zusammenhang wird häufig später verwischt und/oder vergessen, die Hypothese wird generalisiert und verliert ihren theoretischen Gehalt.

Die Fundierung der Erlösmaximierungshypothese hat, was für unseren Zusammenhang ihre Rezeption reizvoll erscheinen läßt, noch einen spezifischen, für das Partizipationsproblem relevanten Aspekt.

Die Erlösmaximierungshypothese wird im allgemeinen Baumol (1958) zugeschrieben. Baumol war in seinem oligopol-theoretischen Ansatz allerdings um eine plausible Erklärung verlegen. Er berief sich auf "seine eigenen, wenngleich zufälligen Beobachtungen" (S. 187), die Erfahrung von Unternehmensberatern (S. 187) und den "Jargon der Geschäftsleute" (S. 188), um sogleich an die Darstellung seines Ansatzes zu gehen. Zudem verwies er auf die statistische Überlegenheit der Hypothese in einigen "sorgfältig untersuchten Fällen" (S. 198), wertete seinen Ansatz eher als einen heuristischen Versuch und ging davon aus, die Hypothese approximiere komplexere Sachverhalte so, daß eine statistische Überprüfung möglich sei.

Nach meinem Eindruck geht der Ansatz allerdings nicht auf Baumol (1958), sondern auf Boulding (1944) zurück.

Boulding ging es um die Inzidenz von Gewinnsteuern, die nach der herrschenden (klassischen) Theorie allokationsneutral sind, d. h., nicht überwälzt werden können. Der Grund hierfür liegt in der Verhaltensannahme der Gewinnmaximierung. Durch eine prozentuale Gewinnsteuer vermindert sich zwar der Gewinn, die Gewinnkurve behält ihr Maximum jedoch bei derselben Ausbringungsmenge. Anlaß zu Bouldings Aufsatz war eine Divergenz von theoretischem Postulat und praktischer Beobachtung. Insofern war die Motivation die gleiche wie bei Baumol. Boulding sieht den Grund für die Inadäquanz der theoretischen Aussage darin, daß ein Produktionsfaktor vergessen wurde. Diesen Produktionsfaktor nennt er "enterprise". Er ist die Tätigkeit des Unternehmers.

Insofern, als die Entlohnung des Unternehmers a l l e i n über den Gewinn erfolgt, ist natürlich nur gewinnmaximierendes Verhalten plausibel. Diese Singularität liegt Boulding zufolge jedoch nur in Ausnahmefällen vor. Vielmehr komme es auf die Indifferenzkurve des Unternehmers an, der zwischen Profit und Umsatz zu substituieren vermöge. Je nach Gestalt der Indifferenzkurve sind die wirtschaftspolitischen Ergebnisse einer Gewinnsteuer natürlich verschieden. Bei vertikaler Kennzeichnung der Profite und horizontaler des Outputs führt etwa eine Gewinnsteuer im Fall von Indifferenzkurven mit positiver Neigung zu Outputkontraktionen, während bei negativ geneigter Indifferenzkurve Outputerhöhungen Platz greifen (vgl. im einzelnen Boulding (1944) S. 570). Der für das Partizipationsproblem interessante Aspekt scheint mir darin zu liegen, daß Boulding k o n s u m p t i v e Eigenschaften der Unternehmertätigkeit nicht ausschließt. Er unterscheidet sich dabei von Williamson jedoch insofern, als der Managerkonsum dort nur durch die Trennung von Kontrolle und Eigentum induziert wird. Monetäre Entlohnungen werden nichtmonetären in gleicher Höhe bei Williamson stets vorgezogen. Die Neigung zur Aufblähung des Personalbestandes ist dort Mittel zum Zweck, also auch p r o d u k t i v e Tätigkeit aus der Sicht des Managers.

An dieser frühen Arbeit Bouldings ist interessant, daß selbst für eine Unternehmerwirtschaft mit marktlicher Konkurrenz, wie Knight sie gesehen hatte, die Entstehung von wachsenden hierarchischen

Organisationen, durchaus auch auf Kosten der Gewinnmöglichkeiten, plausibel erscheint. Das Robertson-Coase-Paradoxon ist möglicherweise nur deshalb paradox, weil die Konsummöglichkeiten, die eine hierarchische Organisation der Person oder der Personengruppe, die an ihrer Spitze steht, gibt, außer acht gelassen wurde(n) bei der komparativen Analyse von marktlichen und hierarchischen Systemen. Dies läßt allerdings noch nicht den Schluß auf die (vielleicht - doch noch -) Optimalität hierarchischer Organisationsformen zu. Man könnte ja argumentieren, der Arbeitsvertrag umschließe nicht nur den Verkauf von Arbeit, sondern auch jene spezifische Dienstleistung, die man als Objektstellung des Subordinierten bezeichnen könnte. Ein solcher Kontrakt wäre unter ökonomischen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden, wenn er den Bedingungen des Modells, in dem der paretianische Optimalitätsnachweis gelang, genügte. Dies ist aber fraglich. Zumindest historisch wird man für jene Zeit, in der der Typus der Firma entstand, nicht von einer gelösten Verteilungsfrage ausgehen können.

Baumols Aufsatz läßt jedoch auch eine andere Interpretation zu. Es könnte die Tätigkeit des erfolgreichen Wirtschaftens selbst - unabhängig von der Organisation der Produktion - sein, die Konsumbestandteile enthält. Eine solche Hypothese leuchtet unmittelbar ein. Daraus ergäbe sich eine ganz andere Konsequenz für die Ökonomik der partizipativen Unternehmung. Insofern, als die Tätigkeit des Wirtschaftens selbst komsumptive Dimensionen aufweist und der Konsumanteil mit zunehmender Tragweite der Tätigkeit (Tragweite etwa interpretiert als das Ausmaß wirtschaftlicher Entscheidungsmacht) ebenfalls zunimmt, haben wir es mit einem ganz anderen Fall zu tun. An die Stelle entfremdeter Arbeit, die durch Geldlohn kompensiert werden muß, tritt nichtentfremdete Arbeit, also eine gleichzeitig konsumptive wie produktive Tätigkeit, die umsoviel weniger monetär entschädigt werden muß, als sie konsumptive Bestandteile enthält.

Für partizipatives Wirtschaften ergibt sich daraus die Konsequenz, daß durch entscheidungsrelevante Betätigungen der Partizipanten deren Tätigkeit zunehmend konsumptive Züge annehmen kann. In dem Maße, wie dies geschieht, ändert sich das wirtschaftliche Verhalten der partizipativen Unternehmung, wie die Diskussion oben gezeigt hat.

5.3 "Managerial Discretion" und X-Effizienz

Der theoretische Zusammenhang dieser beiden Ansätze, der erste von Williamson (1963), der zweite von Leibenstein (1966), wurde erst durch Crew, Jones-Lee und Rowley (1971) hergestellt.

Hier sollen zunächst die beiden Ansätze nacheinander vorgestellt und in Verbindung mit dem Partizipationsproblem gesetzt werden. Anschließend folgt die synthetische Darstellung.

Williamsons Ausgangspunkt, der auch den Ausgangspunkt für seine oben erörterte Hierarchietheorie bildete, liegt - genau wie der der Erlösmaximierungshypothese - in der Beobachtung der Trennung von Eigentümer- und Managerfunktion. Williamson unterstellt die Relevanz der Beobachtung und entnimmt der organisationstheoretischen Literatur (Barnard, Simon, Gordon) gewisse Managermotive, wie das Streben nach Gehalt, Sicherheit, Macht, Status, Ansehen und professioneller Reputation. Diese Motive inkorporiert er nun nicht direkt in eine Managernutzenfunktion, sondern leitet aus ihnen Handlungen ab, zu denen die Motive Anlaß geben. Da die Tätigkeit der Manager Kostenwirkungen hat, folgert Williamson aus dieser Tatsache und der Unterstellung, daß die postulierten Motive verfolgt werden, die Managerpräferenz für bestimmte Kosten über dem Produktivitätsaspekt der kostenbringenden Aktivitäten hinaus. Die Kostenpräferenz der Manager konzentriert sich Williamson zufolge auf drei Komplexe:

1. Da die Beförderungschancen der Manager in einer Firma mit konstanter Größe begrenzt sind, die Höhe des Gehaltes zudem positiv von der Anzahl und Qualifikation der Untergebenen abhängt, postuliert Williamson eine Präferenz für Personalausgaben und eine Neigung zur Ausweitung des Stabes an Untergebenen.
2. Ein zweiter Komplex ergibt sich durch nichtmonetäre Gehaltsleistungen. Diese gehen direkt in die Kosten ein, ohne produktiv zu sein. Diese nichtmonetären Gehaltsbestandteile existieren, da sie nicht der Steuerpflicht unterliegen und auch sonst schwer überwachbar sind, z. B. von den Aktionären. Sie stellen jedoch reine ökonomische Renten dar.

3. Der dritte Komplex besteht aus diskretionären Gewinnen. Ähnlich wie die Ausweitung des Personalbestandes kann es diesem Ansatz zufolge für den Manager von Vorteil sein, gewisse Investitionen zu tätigen und etwa die Kapazität zu expandieren.

Als Modell ergibt sich nun eine Erlösfunktion

(5.10) $R = p \cdot O \qquad R_{OS} \geq 0$

(5.11) $p = P\ (O, S, e) \qquad p_O < 0 \quad p_S \geq 0 \quad p_e > 0$

(5.12) $C = C\ (O)$

(5.13) $G = R - C - S$

(5.14) $G_r = G - E$

In die Nutzenfunktion

(5.15) $U = U\ (S, E, G_r - G_O - T)$,

$G_r \geq G_O - T$

gehen voraussetzungsgemäß die drei Argumente Größe des Stabes (S), nichtpekuniäre Zuwendungen (E) und der Umfang der diskretionären Investitionen

(5.16) $DI = G_r - G_O - T$ ein.

Genau wie bei der kapitalistischen Firma fordert die Gleichgewichtsbedingung die Gleichheit von Grenzerlös und Grenzkosten. Diese Gleichheit ist jedoch nur formal, da Personalausgaben bis zu jenem Punkt getätigt werden, in dem die Grenzprodukte des Personals die Grenzkosten übersteigen. Diesen zusätzlichen Personalausgaben wird ein leichter nachfragestärkender Effekt zugeschrieben. Im Vergleich zur kapitalistischen Firma liegt der Output der Williamsonschen Firma über dem der kapitalistischen, die realisierten Profite liegen unter den möglichen. Auf gewinnbelastende Steuern reagiert die

Williamson-Firma expansiv hinsichtlich Output, Personalausgaben und nichtpekuniären Manager-Zuwendungen, während die kapitalistische Firma auf diese Steuer weder beim Output noch bei den Personalausgaben eine Reaktion zeigt. Allokationsneutrale ("lump-sum")-Steuern wirken sich bei der Williamson-Firma kontraktiv sowohl auf Output als auch auf Personalausgaben und Manager-Zuwendungen aus, während die Reaktion der kapitalistischen Firma wiederum neutral ist. Für das Partizipationsproblem von Bedeutung ist, daß der Faktor Arbeit bei Williamson im Grunde nicht vorkommt. Offenbar ist für ihn in der kapitalistischen Firma effizienter Einsatz dieses Produktionsfaktors vorausgesetzt, wenn man von der hierarchischen Aufblähung absieht, die jedoch nicht vom Produktionsfaktor Arbeit, sondern vom Management ausgeht [473].

Leibensteins Studie brachte - wie erwähnt - im wesentlichen das folgende Resultat: Während das Hauptaugenmerk ökonomischer Theorie auf dem Problem allokativer Effizienz liegt, ist deren tatsächliche Bedeutung gering. Sie macht in der Regel kaum mehr als 1 % des Bruttosozialproduktes aus. Demgegenüber zeigt die Literatur betrieblicher Einzeluntersuchungen, daß die Diskrepanz zwischen möglicher Effizienz (X-Effizienz) und der beobachteten Realität groß ist, was sich immer dann offenbart, wenn durch neue Anreizbeitragssysteme oder andere Änderungen oder auch nur im Zeitablauf (Lundberg) sich Produktivitätssteigerungen von bis zu mehreren hundert Prozent ergeben. Dieses Resultat legt auch formalanalytisch eine verstärkte Berücksichtigung des Faktors Arbeit nahe. Diesen Weg gehen Crew et al. (1971). Der wesentliche Punkt besteht darin, die a-priori-Cooperation des Faktors Arbeit in Frage zu stellen:

"For labor, unlike capital, cannot be passively combined with other factors within the production process. Rather it is intent upon maximizing a utility function which is at odds with the utility function of the enterprise. If cooperation with the profit maximization objectives is to be achieved in such circumstances policing in one form or another will be required" [474].

Die wirksamste Form des "policing" ist natürlich der Wettbewerb selbst. Nun ist Arbeit jedoch, wie ausgeführt, in einem produktiven Organisationsverband, also etwa einer Firma, nicht ohne weiteres marktmäßigen Bedingungen ausgesetzt. Das Ausmaß, in dem hier Marktsurrogate wirksam werden können, hängt wesentlich von den vorhandenen Anreizbeitragssystemen ab. Wie auch Alchian und Demsetz (1972),

gehen Crew et al. (1971) von zwei Gruppen solcher Anreizbeitrags-systeme aus:

Erstens, in Form positiver Sanktionen, Formen der Mitsprache und Gewinnbeteiligung, und zweitens, in Form negativer Sanktionen, Überwachung. Die erste Form ist für das hier in Frage stehende Partizipationsproblem natürlich von übergeordneter Bedeutung. Crew et al. greifen auf die Gewinnmaximierungshypothese zurück und formulieren die Zielfunktion

(5.17) $$G = R - D - B$$

(5.18) $$R = p \cdot Q$$

(5.19) $$C = D + B \ .$$

Es ergibt sich wieder

(5.20) $$R_Q = D_Q = C_Q \qquad \text{und}$$

(5.21) $$D_B = -1$$

Zusätzliche Ressourcen werden solange auf die Überwachung aufgewandt, bis die Grenzkosten gleich der Grenzersparnis sind.
Die Nachfrage lautet:

(5.22) $$p = a \cdot (-b) \cdot Q$$

$$D_B > 0 \qquad \text{und} \qquad D_{QQ} > 0:$$

Die allgemeinen Kosten steigen mit zunehmendem Output.

(5.23) $$D_G > 0:$$

Die allgemeinen Kosten steigen auch mit zunehmenden Gewinnen, da die durch Gewinne ermöglichten diskretionären Spielräume Ineffizienz zulassen. Andererseits nehmen die allgemeinen Kosten mit zunehmendem Aufwand an Überwachungskosten ab.

(5.24) $D_B < 0$ und $D_{BB} > 0$

Die Überwachungskosten selbst werden als fix, d. h. als output-unabhängig angesetzt.

(5.25) $B_O = 0$

Steigerungen im Gewinn wirken sich effizienzmindernd und infolgedessen grenzkostensteigernd aus:

(5.26) $D_{OG} > 0$

während zusätzliche Aufwendungen für Überwachungskosten die Grenzkosten senken:

(5.27) $D_{OB} < 0$

Vergleicht man - ähnlich wie Williamson - die Wirkungen von Gewinn und "lump-sum"-Steuern auf die Outputentwicklung der verschiedenen Firmentypen, so ergibt sich Neutralität bei profitmaximierenden Firmen, bei Firmen Williamsonscher Prägung eine Outputsteigerung bei Gewinnsteuern und eine Outputkontrahierung bei "lump-sum"-Steuern, während im Fall der X-Effizienz-Theorie in beiden Fällen eine Kontraktion des Outputs stattfindet, gleichzeitig übrigens auch eine Kontraktion der Überwachungskosten. Dieser Ansatz ist als Bezugspunkt für Modelle partizipativen Wirtschaftens von besonderem Interesse, weil von einem besonders geringen Ausmaß an Motivation der im Betrieb zusammengefaßten Arbeitenden, d. h. einem besonders hohen Grad an Entfremdung, ausgegangen wird. Insofern, als partizipatives Wirtschaften die Überwindung der Entfremdung der Arbeit voraussetzt, wären hiermit sogleich die beiden extremen Pole festgemacht.

5.4 Synoptische Ansätze

Synoptisch sind diese Ansätze insofern, als sie verschiedene Perspektiven zusammenfassen. Dieses Vorgehen ist freilich theoretisch nicht sehr ergiebig, weil die Inkonsistenz der verschiedenen Ansätze nicht überwunden, ja noch nicht einmal als Problem begriffen wird.

Brown und Revankar (1971) halten Marris' Argumentation für ausreichend, um darauf aufbauend eine "generalisierte Theorie der Firma" zu formulieren, deren Adäquanz daraufhin mit ökonometrischen Methoden zu überprüfen wäre.

Da dieses Vorgehen zwar insofern den üblichen Kriterien genügt, als die Resultate falsifizierbar sind, andererseits die Beliebigkeit der Möglichkeiten den Erklärungswert vernachlässigt, sollen diese Ansätze nur ganz kursorisch dargestellt werden. Das Modell sieht bei Brown und Revankar (1971) in seinen Grundzügen so aus:

(5.28) $U = U\ (R,\ G)$

$U_G > 0\ ,\quad U_R \geq 0$

(5.29) $R = R\ (Q)$

(5.30) $G = R - C$

(5.31) $C = C\ (Q)\ ;\qquad G = G\ (Q)$

(5.32) $Q = Q\ (L,\ K)$

(5.33) $Q = a\ (p)$

(5.34) $L = l\ (w)$

$K = k\ (i)$

Zusätzlich gilt eine Gewinnrestriktion.

Die wesentlichen, für die komparative Analyse relevanten Ergebnisse sind:

1. daß die Produktpreise im Vergleich zu denen einer klassischen, profitmaximierenden Firma bestimmt nicht unter diesen liegen werden [475)], und
2. die Entlohnung der Produktionsfaktoren zu Lasten der Eigentümer über der bei klassischen Firmen zu beobachtenden liegt [476)].

Ähnlich ist das Vorgehen bei Azariadis et al. (1974). Der formale Ansatz ist insofern gegenüber Brown und Revankar erweitert, als die verschiedensten Restriktionen (etwa auf dem Kapitalmarkt) berücksichtigt werden. Durch die Auflösung des theoretischen Zusammenhanges ergibt sich eine Reihe von intuitiv nicht ohne weiteres nachvollziehbaren Reaktionen der Firmen auf verschiedene Restringierungen. Azariadis et al. (1971) plädieren insofern aus ihrem Ansatz heraus folgerichtig für eine empirische Überprüfung des Verhaltens von Firmen unterscheidbarer Kategorien, um auf dieser Basis begründet neue Zielsysteme abzuleiten [477].

5.5 Das Problem der Mitbestimmung bezogen auf den gegenwärtigen Stand der Theorie der Firma

Der Überblick auf die Theorie der (kapitalistischen) Firma sollte dazu dienen, einen P o l des Kontinuums möglicher Typen der Organisation von Produktion darzustellen. Diese Pole werden in traditionaler Weise gesehen aufgrund der üblichen Aufgliederung in zwei Produktionsfaktoren: Arbeit und Kapital, variiert mit jeweils stärkerem Gewicht des einen bis zur Dominanz des anderen. Folgerichtig liegt bei kapitalistischen Firmen das Schwergewicht auf der Betonung der Entscheidungsmacht (der Eigner) des Kapitals, bei der sozialistischen Firma oder der Ge nossenschaft entsprechend bei den partizipierenden Mitgliedern der Firma und/oder dem Staat, wenn dieser als Eigner auftritt, oder den Genossen. Dazwischen stehen die managerialistischen Firmen.

Diese Typenbildung hat ihren guten Sinn, wenn sich Wirtschaftssysteme abgrenzbar nach Typen unterscheiden lassen und/oder wenn g e m i s c h t e Systeme sich analytisch aus den verschiedenen Wirkungskomponenten zusammenfügen lassen. Wenn die erste Teilalternative der Bedingung gelten soll, grenzen wir den Erklärungsbereich außerordentlich ein. Es wird schwerfallen, andere als gemischte Wirtschaftsformen zu finden. Die Eingrenzung bezieht sich weniger auf die formalen Eigentümer-Verhältnisse an den Wirtschaftsunternehmen als auf die tatsächlich ausgeübte Macht. Wenn z. B. in den USA ein umfangreicher (wenngleich auch meist übersehbarer) Bereich öffentlicher Wirtschaft existiert, so muß das Verhalten

dieser öffentlichen Unternehmen nicht n o t w e n d i g (wenn auch sehr wahrscheinlich) von dem postulierten Verhalten "kapitalistischer", d. h. auf den Produktionsfaktor Kapital hin ausgerichteter und von diesem her erklärter Unternehmen abweichen. Der sich um den öffentlichen Bereich herumziehende, größere der "regulierten" Produktion kann demgegenüber, wenn es nur auf das Spezifikum der Regulierung ankommt, durch Einführung zusätzlicher Restriktionen in einen validen Erklärungsansatz einbezogen werden und braucht deshalb in diesem Zusammenhang nicht gesondert Gegenstand der Aufmerksamkeit zu sein.

Die Vernachlässigung des Faktors Arbeit kann jedoch das Gesamtergebnis verzerren, wenn die Arbeitnehmer aktiv und gestaltend am Produktionsprozeß teilnehmen. Die Vernachlässigung des Produktionsfaktors Arbeit geschieht ja unter der Annahme, der Faktor habe keine unternehmerische Entscheidungsgewalt, oder diese Entscheidungen würden durch einen funktionierenden Konkurrenzmechanismus auf die Wünsche erstens der Eigner und/oder zweitens der Manager ausgerichtet. Diese erweiterte, am Entscheidungsraum ausgerichtete Sicht entspricht Williamsons Vorgehen, der ebenfalls den Entscheidungsraum der Eigner eingeschränkt sah und den durch diese nicht ausgefüllten Rest den Managern zuschrieb.

Leibenstein dagegen geht zwar von einer eigenen Nutzenfunktion der Arbeitnehmer aus, diese steht aber in ihren Auswirkungen notwendig quer zu den Wünschen der Manager oder Eigner [478]; das so motivierte Verhalten der Arbeitnehmer ist notwendig passivisch, reaktiv und retardierend. Diese Gegenhaltung kann entsprechend diesem Ansatz nur durch Anreize oder Kontrollen gebrochen werden. Die Annahme einer antagonistischen Nutzenfunktion freilich bedürfte eingehenderer Begründung, stellt sie doch einen extremen Sonderfall dar. Hier soll nicht abschließend das Problem der inhaltlichen Bestimmung der Arbeitnehmer-Nutzen-Funktion geklärt werden. Zunächst ginge es um die Vorfrage: Ist die Annahme eines passiven, allenfalls retardierend wirkenden Faktors Arbeit auf dem Hintergrund industrieller Praxis genügend realistisch, oder muß von aktivem, zielorientiertem Handeln ausgegangen werden? Diese Vorfrage ist nach den bisherigen Erörterungen zu verneinen.

Nachbemerkung: Die hier vorgenommene typenorientierte Diskussion ist insofern sinnvoll, als vorderhand von der Gültigkeit der zweiten Annahme ausgegangen werden kann: Gemischte Wirtschaftssysteme müssen ausgehend von den typenorientierten Wirkungskomponenten beschreibbar sein, d. h. auszugehen ist von einer allen Typen gemeinsamen Basisstruktur.

Aufstellung der referierten Literatur

Azariadis et al. (1971) A Partial Utility Approach to the Theory of the Firm, 38 South. Ec. J. 485, 1971/72.

Boulding (1944) The Incidence of a Profit Tax, 34 AER 557, 1944.

Brown/Revankar (1971) A Generalized Theory of the Firm: An Integration of the Sales and Profit Maximization Hypotheses, 24 Kyklos 427, 1971.

Crew/Jones/Lee/Rowles (1971) X-Theory vs. Management Discretion Theory, 38 South. Econ. J. 173, 1971.

Hindley (1970) Separation of Ownership and Control - The Modern Corporation, 13 J. L. Ec. 185, 1970.

Kamerschen (1968) The Influence of Ownership and Control of Profit Rates, 58 AEG 432, 1968.

Kwon (1974) On the Relative Efficiency of Health Care Systems, 27 Kyklos 821, 1974.

Monissen (1975) Unternehmensverhalten bei Erlösmaximierung, 189 JN&S 308 - 321, 1975.

Williamson (1963) Managerial Discretion and Business Behavior, 53 AER 1032, 1963.

ders. (1971) The Vertical Integration of Production: Market Failure Considerations, 61 AER P/P 112, 1971.

KAPITEL 6: THEORIE DER GENOSSENSCHAFT

6.1 Vorbemerkung und Überblick

Die Theorie der Genossenschaft wird hier der Theorie der "sozialistischen" Firma vorangestellt, weil sie in den Grundzügen dieser ähnlich ist, aber vor ihr entstand [479].

Die formale Äquivalenz liegt weniger in der ökonomischen Nähe einer Genossenschaft zur sozialistischen Firma als darin, daß die Theorie der sozialistischen Firma diese - und zwar unabhängig davon, ob es sich um die jugoslawische Firma handelt oder etwa um eine sowjetische Kolchose - im Wege des methodisch-individualistischen Ansatzes als eine Kooperative von Genossen auffaßt, die entsprechend ihren Präferenzen wirtschaftliche Entscheidungen treffen, die für das Management der Firma bindend sind. In dieser Sicht überwiegt zunächst das partizipative vor dem hierarchischen Element (der Firma als Organisation): die sozialistische 'Firma' erscheint theoretisch als Kooperative.

Insofern, als Partizipation ausschließlich Arbeitspartizipation ist, gilt die Parallele nur für Produzenten-Kooperativen. Der Partizipationsbegriff [480] schließt allerdings andere Beteiligte, insbesondere die Konsumenten, keineswegs a priori aus. Die Genossenschaft als Organisationsform der Produktion kommt in beiden Typen der Partizipation, sowohl dem der Produzenten-Kooperative als auch dem der Konsumenten-Kooperative, vor. Dem entspricht auch die ökonomische Theorie insbesondere im angelsächsischen Raum. Wenn der Partizipationsbegriff von den Partizipanten her weit gefaßt werden soll, so empfiehlt es sich, analog der theoretischen Typenbildung nach Produktionsfaktoren (kapitalistische Firma versus arbeitsorientierte "labour-managed" Firma) nun eine entsprechende nach Partizipationsgruppen vorzunehmen. Die grundsätzlichen methodischen Probleme sind bei dieser zweiten Typenbildung äquivalent denen der ersten; deshalb kann auf die Ausführungen dort verwiesen werden.

In diesem Zusammenhang soll hier jedoch ein weiteres wesentliches Problem zunächst ausgespart bleiben, weil es eingehenderer Erörte-

rungen bedarf. Die Allokationsentscheidungen fallen in Kooperativen nach Mechanismen der Wahl durch Abstimmung, nicht, wie z. B. bei Kapitalgesellschaften, am Markt. (Die Stimmenmacht in der Hauptversammlung ist nur der Niederschlag der am Kapitalmarkt erworbenen Macht). Insofern ist zu vermuten, daß die Allokationsentscheidungen auch inhaltlich andere sein werden als am Markt zustande gekommene. Dieses Problem wird weder in der Theorie der Genossenschaft noch in der der sozialistischen Firma gesehen, geschweige denn adäquat behandelt (siehe unter III.9).

Außerdem wird die Diskussion auf die "reine" Theorie der Genossenschaft und der sozialistischen Firma begrenzt. Die für das deutsche Mitbestimmungsproblem besonders bedeutsamen Modelle, etwa das von Steinbrenner (1974) entwickelte, werden zu einem späteren Zeitpunkt im Lichte der hier dargestellten theoretischen Ansätze noch einmal erörtert und einer konstruktiven Kritik unterzogen. In jenem Zusammenhang wird auch auf Steinbrenners (späte) Kritik an Oppenheimer (1896) ("Gesetz der Transformation") eingegangen.

Genossenschaften werden häufig über die Form der Verteilung des Reingewinns definiert. Im Gegensatz zur Kapitalgesellschaft gibt es bei der Genossenschaft in aller Regel nur gleichberechtigte Eigner. Der Gewinn wird entsprechend entweder gleichmäßig unter die Genossen verteilt oder aber an das Ausmaß der tatsächlichen wirtschaftlichen Verflechtung der Genossen mit der Genossenschaft gebunden.

In Konsumgenossenschaften erfolgt die Verteilung bedürfnisorientiert. Als Approximation für das Bedürfnis gilt die gekaufte Menge. Der Gewinn wird also als Mengenrückvergütung ausgeschüttet. Produktionsgenossenschaften unterscheiden sich von Konsumgenossenschaften auch insofern, als die Genossen eine produktive Vorleistung erbringen (Lieferung von Vorprodukten) oder einen Produktionsfaktor stellen (in aller Regel den Faktor Arbeit). Die Vergütung erfolgt hier wieder entsprechend der Menge.

Sowohl bei Konsumgenossenschaften als auch bei Produktionsgenossenschaften gibt es die Möglichkeit, den Gewinn sogleich auszuschütten (über den Preis) oder erst am Ende einer Periode.

Diese Darstellungen der Theorie der Genossenschaft beziehen sich auf den Bereich ökonomischer Theoriebildung, der sich in klassischer Nachfolge vollzieht. Dies ist jedoch der allergeringste Teil der tatsächlich publizierten und betriebenen Genossenschaftstheorie, die in der Regel in der sozialistischen Tradition steht. Dies wirft insbesondere für die deutsche akademische Öffentlichkeit Rezeptionsprobleme auf, die unter 6.4 erörtert werden.

Einige Sonderprobleme werden im 5. Abschnitt angerissen, jedoch dann erst im III. Teil (Kapitel 9) vertieft.

Die Literatur zum Genossenschaftswesen, insbesondere auch die ökonomische Literatur, hat nur allzu häufig nicht den (im besten Sinne) modernsten wissenschaftlichen und wissenschaftstheoretischen Ansprüchen genügt. Genossenschaftstheorie ist in der Regel ein Nebengebiet ökonomischer Beschäftigung, und nur allzu häufig auch ein obskures. Dies wird schon seit langem beklagt [481], und es gibt auch immer wieder Versuche, die Genossenschaftstheorie auf den Tugendpfad der Wissenschaftlichkeit zurückzuführen, in Deutschland etwa zuletzt zum Teil recht erfolgreich durch die Münsteraner Schule. Wenn es eine Theorie in dieser Hinsicht so schwer hat, so hat dies meistens recht spezifische Gründe. Sie liegen in ihrem Objekt. Die Genossenschaft war stets die Gegenform der Organisation von Produktion, oft unter großen Schwierigkeiten und Opfern ins Leben gerufen und entsprechend verbittert verteidigt. Ihre Widerstandskraft beziehen Genossenschaften nur allzu häufig aus spezifischen Ideologien, die damit integraler Bestandteil sozusagen ihrer "Produktionsfunktion" werden. Dies zu leugnen wäre sinnlos, aber das Faktum trägt nicht den Versuch, einen spezifischen Menschentyp des in Genossenschaften Wirtschaftenden, den homo cooperativus dem homo oeconomicus, der verhaßten Wirklichkeit und Wissenschaft entgegenzustellen.

Nourse [482] sieht im wesentlichen 3 charakteristische Tendenzen, durch die Genossenschaften typischerweise gekennzeichnet sind:

1. die Überzeugung überlegener Effizienz vor der kapitalistischen Produktionsform;
2. die Gerechtigkeit der Verteilung des gemeinsam Produzierten; und
3. das demokratische Prinzip der Entscheidungen in den Genossenschaften.

Überlegene Effizienz läßt sich nur unter spezifischen Bedingungen begründen. Genossenschaften sind die typische Form überschaubarer Produktionsbetriebe und wirtschaftlicher Interaktionsbereiche, die des aufwendigen Apparates der Organisation einer typischen kapitalistischen Firma nicht bedürfen, dieser Organisation aber auch nicht bedürfen dürfen. Die freiwillige Mitarbeit Gleichgesinnter, auf die Genossenschaften häufig angewiesen sind, wird - obgleich produktiv - nicht als Kostenfaktor angesehen; und sie ist es wohl subjektiv auch nicht, da (aber auch nur dann wenn) starke ideologische Homogenität das Notwendige auch als das Wünschenswerte und Angenehme erscheinen läßt.

Die äquitable Verteilung des Produzierten erscheint genau unter diesen Bedingungen ideologischer Homogenität auch als gerecht, aber ideologische Homogenität ist geeignet, jeden Verteilungskampf zu entschärfen.

Am einleuchtendsten erscheint noch der Ansatz, die wirtschaftliche Entscheidungsmacht an mitarbeitenden (bzw. bei Konsumgenossenschaften: gemeinsam konsumierenden) interessierten Individuen festzumachen statt an Kapitalanteilen. Individuelle Vielfalt ist nicht ohne weiteres akkumulierbar, transferierbar und disponibel. Der Zusammenballung wirtschaftlicher Macht in wenigen Händen sind so enorme Schranken gesetzt, aber nur um den ebenfalls sehr hohen Preis, daß dieselben Schranken sich auch für die Effizienz der Entscheidungsfindung auswirken. Für die Reibungslosigkeit der genossenschaftlichen Entscheidungsprozesse ist dann wiederum die Homogenisierung der Meinungen durch eine genossenschaftsspezifische Ideologie von zentraler Bedeutung. Anderenfalls ist der Weg in die Oligarchisierung bereits vorgezeichnet.

Historisch hat sich ein typisches Ablaufschema des Lebenszyklus von Genossenschaften herausgebildet, vgl. Abbildung Nr. 22. Danach bilden sich Genossenschaften entweder in Zeiten wirtschaftlicher Notlagen oder, der philanthropische Typ, auf Initiative von außen [483]. Produktivgenossenschaften sind in der Regel dann vor allem Kleinbetriebe in solchen geschäftlichen Bereichen, in denen die Vorteile der Massenproduktion keine Rolle spielen [484]. In der Phase der wirtschaftlichen Bewährung stellen sich die wesentlichen Schwierig-

Typisches Ablaufschema
des
genossenschaftlichen Lebenszyklus

Gründung	Bewährung	Verfall
- in wirtschaftlichen Notlagen	Prosperität	Erosion und Dekadenz
- durch philanthropische Initiative	Stagnation	Unrentabilität und Verfall

Abbildung 22

keiten. Beginnt das genossenschaftliche Unternehmen zu prosperieren, so ist der erhöhte Finanzbedarf aus den Reihen der Genossen in der Regel kaum aufzubringen. Fremdfinanzierung dagegen ist häufig ein Problem (zur Lösung vgl. unten Kapitel 7). Soll die Genossenschaft wachsen und hat sie prosperiert, so sträuben sich die alten Genossen gegen die gleichberechtigte Aufnahme neuer Genossen. Mit der Aufgabe der Gleichberechtigung aber geht die Homogenität ebenso verloren wie mit der Ausweitung die Überschaubarkeit. Beides wirkt sich so aus, daß die genossenschaftlichen Entscheidungsprozesse zunehmend schwieriger werden, die genossenschaftliche Effizienz nachläßt. Die genossenschaftliche Gemeinsamkeit erodiert. Tut sie es nicht, so ist die Genossenschaft zur Stagnation verurteilt, die sie dann zur Unrentabilität herabsinken läßt, wenn ein Teil der Genossen, typischerweise auch außerhalb von Genossenschaften wirtschaftlich erfolgreiche Mitglieder, abwandert. Anderenfalls "degeneriert" die Genossenschaft zu einem anderen Unternehmenstypus, die alten Genossen wachsen in die Rolle der Kapitalisten, oder Oligarchisierung ist der Beginn der Entwicklung zur managerialistischen Firma.

6.2 Die Konsumgenossenschaft

Die grundlegende Arbeit zur (formalen) Theorie der Konsumgenossenschaft besteht aus einer Notiz Enkes (1945). Diesen Ansatz reproduzierte kürzlich wieder Kwon (1974), bezogen auf Produktionseinheiten des Gesundheitswesens.

Die Zielfunktion einer Konsumgenossenschaft muß, nimmt man das Programm wörtlich, in der Maximierung der Nettowohlfahrt der Gesamtheit ihrer Genossen gesehen werden. Über die Verteilung entscheidet die Gesamtheit der Genossen durch Abstimmung.

$$U_{KCOOP} = V = H - C = R + F - C \tag{6.1}$$

Die notwendige Bedingungen für ein Maximum lautet:

$$V_Q = H_Q - C_Q = 0 \tag{6.2}$$

Im Optimum ist die Nettowohlfahrt den Kosten gleich. Die Summe H aus Erlös und Konsumentenrente entspricht dem Integral unter der Nachfragekurve

$$P = P\ (Q) \qquad P_Q < 0 \tag{6.3}$$

Durch Differentiation nach Q ergibt sich

$$p = MC \tag{6.4}$$

Dieses optimale Ergebnis gilt übrigens auch in Situationen des marktformenspezifischen Marktversagens. Die monopolistische Konsumentenkooperative verhält sich sozial optimal; sie bietet den Output an, der den Preis den Grenzkosten angleicht.

Das Ergebnis ist nicht so frappierend, wie es zunächst scheint. Das theoretische Konstrukt einer Konsumentenkooperative scheidet den Konflikt zwischen Konsumenten und Produzenten, der der Kategorie des marktformenspezifischen Marktversagens unterliegt, a priori aus. Die "ex definitione" postulierte Interessengleichheit

verbannt den Interessenkonflikt aus der Analyse.

Ehe nicht ein theoretisch plausibles Modell angeboten werden kann, in dem in einem Rahmen und unter wirtschaftlichen Bedingungen, die über die Eigenbedarfswirtschaft hinausgehen, dieses Konzept so funktionsfähig erscheint, daß die notwendig auftretenden Probleme, die sich aus der Trennung von Eigentum und Arbeit/Entscheidungsmacht ergeben, gelöst sind, ist das Modell der Konsumentenkooperative ohne wesentliche praktische Relevanz. Übrigens ist die Konsumentenkooperative auch hinsichtlich des Faktoreinsatzes allokationsneutral. Dieses Ergebnis ist für die Diskussion der Produzentenkooperative von Bedeutung, da dort eine Verzerrung durch Präsenz entscheidungsbezogener Inputs entsteht.

Für die kapitalistische Firma gilt im theoretischen Idealfall, daß alle Inputs bis zu dem Punkt verwendet werden, in dem Grenzkosten und Grenzproduktivität zusammenfallen. Für die Konsumentenkooperative gilt bei Ausklammerung der Konsumentenrenten [485].

(6.5) $$V^{\cdot} = \bar{p}\, Q - n\, N - w\, L - i\, K$$

Die Optimalbedingungen erfordern bei Konstanz von $\bar{p}$

(6.6) $$V_N^{-} = \bar{p}\, Q_N - n = 0$$

$$n = \bar{p}\, Q_N$$

(6.7) $$V_L^{-} = \bar{p}\, Q_L - w = 0$$

$$w = \bar{p}\, Q_L$$

(6.8) $$V_{\bar{K}} = \bar{p}\, Q_K - i = 0$$

$$i = \bar{p}\, Q_K$$

6.3 Die Produktionsgenossenschaft

Wie die Firmentheorie einer Genossenschaft aussehen sollte, war lange unklar. Emilianoff (1942) [486] faßte die Genossenschaft als eine Vereinigung von Einzelfirmen auf, die keine eigenständige unternehmerische Persönlichkeit besitze. Aus diesem Ansatz kristallisierte sich im Laufe der Diskussion nach und nach das Prinzip der Non-Independenz, d. h. vollständigen Abhängigkeit, heraus: Die Genossenschaft hat diesem Prinzip zufolge keine eigenen Ziele, sondern nur ein Kompositum der Zielvorstellungen der Genossen. Diese Sichtweise ist nur zu verstehen auf dem Hintergrund der wertebeladenen Genossenschaftsdiskussion, die bis zu diesem Zeitpunkt das (akademische) Feld beherrschte. Die Bedingungen der Non-Independenz, also insbesondere die Homogenität der Genossen, wurden dagegen bislang nicht untersucht. Die Harmoniebedingung fand ihren Eingang in die genossenschaftliche Literatur eher als normatives Postulat, etwa bei Weisser, häufig mit wertend-philosophischen Begründungen.

Der Ansatz der Non-Independenz kann sich auch als ungenügend erweisen, wenn die Genossenschaft ihren Mitgliedern Leistungen mit dem Charakter öffentlicher Güter zur Verfügung stellt. Auf die damit verbundene Problematik wird jedoch hier nicht eingegangen. In dem Angebot öffentlicher Güter bei gleichzeitiger Möglichkeit des Ausschlusses (von Nichtgenossen), insofern, als Leistungspakete ("tie-in-sales") angeboten werden, scheint mir ein entscheidender Gesichtspunkt genossenschaflichen Wirtschaftens zu liegen. Hierin wäre der Grund zu sehen, warum nicht Markt-, sondern Abstimmungsmechanismen zur allokativen Entscheidungsfindung gewählt werden. Diese Probleme sollen jedoch an anderer Stelle ausführlich erörtert werden (vgl. Kapitel 9).

Emilianoffs Ansatz wurde von Phillips (1953) auf die Spitze getrieben mit der Behauptung, die Genossenschaft sei eine vertikal

integrierte Firma. Dieser Einfall kann nicht für den für die Genossenschaftstheorie fruchtbarste gehalten werden. Die Aussage ist umso erstaunlicher, als die Annahme einer vertikal integrierten Firma dem Prinzip der Non-Independenz ja völlig zu widersprechen scheint. Phillips sah die Parallele offenbar so, daß die vertikal integrierte Firma die Lenkung der Ressourcen unter den Einzelbetrieben bewältigen müsse, während die zur Genossenschaft vereinigten Einzelfirmen Entscheidungen über den Fluß "produktiver" Ressourcen zu gemeinsamem Betrieb treffen müssen [487]. Abgesehen von der undeutlichen Terminologie scheint die Parallele etwas mühsam hergeleitet zu sein. Sie erlaubte es jedoch Phillips, auf Werner Zvi Hirschs unveröffentlichte Dissertation (1947) zurückzugreifen.

Die auch bei Williamson (1971) das wesentliche Definitionselement der vertikal integrierten Firma ausmachenden hierarchischen Beziehungen von der Zentrale hin zu den Einzelbetrieben sind ja gerade nicht das Spezifikum funktionierender Genossenschaften; der einzelne Genosse ist zwar an die Gruppenentscheidung gebunden, aber diese gestaltet er in erheblichem Maße selbst mit.

Phillips gelangte, ausgehend von der Vorstellung, die Genossenschaft ähnele formal der vertikal integrierten Firma, zu dem folgenden Gleichgewicht: Die Einzelfirmen gehen nach Phillips' Ansatz, um ein Kostenoptimum und einen optimalen Outputmix zu finden, so vor, daß der Quotient aus Grenzkosten und Grenzertrag für alle Produkte gleich ist. Die Einzelfirma produziert bis zur Gleichheit der Summe aus Grenzkosten im eigenen Betrieb und denen der Genossenschaft und den Grenzerträgen, die die Genossenschaft am Markt erzielt:

(6.9) $$MC_n + MC_{COOP} = MR_{COOP}$$

Hier rächt sich die Übernahme der Theorie der vertikalen Firma. Für einen Konzern ist diese Regel vernünftig, da es dort gerade nicht auf die Ertragslage der Einzelfirma ankommt. Die Einzelfirma hat instrumentellen Wert. Für die Mitgliedsfirma einer Genossenschaft ist jedoch der Wert der Genossenschaft instrumentell; hier kommt es auf die Erträge der Einzelfirma an. Dies bedeutet nicht, daß nicht unter bestimmten Umständen Phillips' Regel für die Gesamtheit der Genossen vernünftig wäre. Dann müßten entweder über Preise, die die Ertragslage der Genossenschaft getreulich widerspiegeln und unter Umständen für jedes Mitglied verschieden sind, und/oder über Sondertransfers zusätzliche Anreize und Ausgleichszahlungen vorgenommen werden. Grundsätzlich wird man davon ausgehen müssen, daß die Einzelfirma (Genosse) sich den eigenen Zielvorstellungen entsprechend verhält. Wenn die Genossenschaft ihre Durchschnittskosten und Erträge an die Mitglieder weitergibt, lautet die Verhaltensgleichung für die Mitgliedsfirma:

(6.10) $$MC_n + AC_{COOP} = AR_{COOP}$$

Die formale Theorie der Genossenschaft sieht in ihren Grundzügen etwa so aus: [488]

Kurzfristig

Die Genossenschaft besteht aus n Mitgliedsfirmen, die ein Vorprodukt M liefern. Zusätzlich benötigt die Genossenschaft noch

andere Inputs, etwa L und K. Die Produktionsfunktion berücksichtigt kurzfristig die Invariabilität der genossenschaftlichen Betriebsanlage $\bar{Z}$

$$Q = Q\,(L, K, M, \bar{Z}) \quad . \tag{6.11}$$

Es entstehen fixe Kosten in Höhe von I, die zu tragen sind. Im übrigen ist es das Ziel der Kooperative, den Input M maximal zu vergüten. Die Menge M ist (aufgrund der Produktionsbedingungen der Einzelfirmen, der Kapazität der Genossenschaft oder durch Beschluß der Genossen) fix: $\bar{M}$.
Zu maximieren ist nun V bzw. V^- $(= V - F_p)$

$$V^- = p_m \bar{M} = \bar{p}\, Q - w\, L - i\, K - I \tag{6.12}$$

Die variablen Kosten bestehen aus

$$C = w\, L + i\, K \quad , \tag{6.13}$$

die es zu minimieren gilt.

Das Minimum ist gegeben, wenn die Quotienten aus Grenzkosten und Grenzproduktivitäten für alle (nicht entscheidungsbezogenen) Produktionsfaktoren gleich sind.

Vereinfacht man Gleichung (6.12) zu Gleichung (6.14)

$$V^- = \bar{p}\, Q - C\,(Q) - I \quad , \tag{6.14}$$

so lautet die notwendige Bedingung

(6.15) $V_{\bar{Q}} = 0$ und $\bar{p} = C_Q = MC$.

Diese Grenzkosten (MC) beziehen jedoch, darauf sei ausdrücklich hingewiesen, den entscheidungsbezogenen Produktionsfaktor M nicht mit ein.

Lange Sicht

Langfristig wird die Kooperative eine Politik verfolgen, die M anpaßt und alle Produktionsfaktoren variabel macht. Man kann von 2 Alternativen ausgehen. Alternative A: geschlossene Kooperative. Die beiden Parameter p_M und M sind interdependent; deshalb kann nicht ohne weiteres p_M maximiert werden, wenn nicht zuvor M bestimmt worden ist, und umgekehrt. Im Falle der geschlossenen Kooperative kann man davon ausgehen, daß M auf der Basis der Kostenoptima der Einzelbetriebe festgelegt wird. Die Kooperative einigt sich dann auf ein Produktionsvolumen aufgrund von $\bar{M}$, daß die Summe der von den sich im Gleichgewicht befindenden Einzelbetriebe M ausmacht. Auf dieser Grundlage wird dann p_m, die Vergütung für das entscheidungsbezogene Vorprodukt, maximiert.

Alternative B: Offene Kooperative. In diesem Fall verarbeitet die Kooperative alle Mengen M, die ihr von den Mitgliedern angeliefert werden. Unter der Bedingung, daß die Kooperative ihre eigenen Kosten decken muß, maximiert sie dann den Preis p_M. Die Resultate sind bei offener oder geschlossener Kooperative sehr unterschiedlich. Die geschlossene Kooperative wird je nach Marktbedingungen die Mitgliedschaft so weit begrenzen, daß sie bei gegebenen Kostenoptima ihrer Mitglieder zu einem maximalen Preis

p_M gelangt. Unproblematisch ist dieser Fall bei zunehmenden Skalenerträgen, da hier jedes Mitglied die Kosten so weit senkt, daß sich das Residuum pro Mitglied vergrößert. Bei abnehmenden Skalenerträgen ließen sich noch interessante Konstellationen denken, wenn etwa durch Ausnutzung des Mehrheitswahlrechtes bestimmte Mitglieder ausgeschlossen würden und der Markteintritt schwer ist, etwa, weil die Kooperative ein Buchananscher Club ist. Im Fall der offenen Kooperative werden neue Mitglieder aufgenommen, bis der Preis, den die Kooperative für das Vorprodukt M zahlt, sich dem auf dem freien Markt erzielbaren annähert.

In unvollkommenen Märkten agieren geschlossene Kooperativen wie Kartelle [489]. So kann man das gesamte Spektrum der Ausprägungen marktformspezifischen Marktversagens entlang für geschlossene Kooperativen die Abweichung vom Modell vollständiger Konkurrenz - bei Produzenten-Kooperativen in aller Regel zulasten der Konsumenten - ableiten. Offene Kooperativen dagegen wirken in aller Regel in Richtung auf den Zustand vollständiger Konkurrenz. Denkbare Kostenvorteile, die das kooperative Wirtschaften mit sich bringt, werden stets weitergegeben und senken damit den Marktpreis [490].

Der erste klassische Ansatz zur Bestimmung der Auswirkungen genossenschaftlichen Wirtschaftens auf die Allokation der Ressourcen stammt von Clark (1952). Clark geht von einer bestehenden Genossenschaft mit ihrer jeweiligen Anzahl von Genossen aus. Das Verhalten einer Genossenschaft und einer kapitalistischen Firma wird miteinander verglichen, der Markt der Produkte sei durch vollständigen, der Markt der Endprodukte durch unvollständigen Wettbewerb gekennzeichnet. Die privatkapitalistische Firma

wird mit ihrem Angebot zur Sicherung des Profitmaximums bis zu dem Punkt der Gleichheit von Grenzkosten und Grenzerlös vorgehen. Anders die Genossenschaft. Ihr Output bleibt hinter dem der privatkapitalistischen Firma zurück, da sie das Maximum der Gewinnrückerstattung pro vorproduzierter Einheit anstrebt. Dieses Ergebnis beruht meiner Ansicht nach auf mindestens zwei Annahmen. Erstens muß es der Genossenschaft möglich sein, neuen Genossen den Zutritt zu verwehren. Und zweitens müssen die Einzelfirmen der Genossen bereits in einem Kostenoptimum produzieren, wenn die maximale Durchschnittsrückerstattung den Gesamtgewinn der Einzelgenossen maximieren soll.

6.4 Rezeption der "reinen" Genossenschaftstheorie (1. Abschnitt)

Wenn im folgenden auf die besonderen deutschen Bedingungen der Rezeption der "reinen", d. h. formal axiomatisch ausgerichteten und dem methodischen Individualismus in klassischer Nachfolge verpflichteten Genossenschaftstheorie eingegangen wird, so ist es nicht ohne Bezug auf die Ökonomik partizipativer Unternehmungen.

Ähnlich wie die Genossenschaft verschließt sich auch die mitbestimmte Firma allzu rigoroser (im Sinne von "die Besonderheiten vernachlässigender") Analyse.

Die Diskussion, die von verschiedenen Vertretern der deutschen Genossenschaftslehre gegen die Rezeption des methodischen Vorgehens der so apostrophierten "reinen Theorie" angestrengt wurde, sie richtete sich gegen das Institut für Genossenschaftswesen an der Universität Münster, ist sicher nicht frei von außerwissenschaftlichen Motiven. Diese dem deutschen (und nicht nur diesem) Wissenschaftsbetrieb nicht fremde Erscheinung sollte jedoch den Blick nicht trüben für die inhaltliche Differenz.

Die hier vorgetragene Genossenschaftstheorie sieht sich im Gegensatz zu den hauptsächlichen derzeit in der Bundesrepublik Deutschland diskutierten Ansätzen.

Augenblicklich dominiert die genossenschaftliche Diskussion ein eher methodischer Gegensatz: Konflikt versus Harmonietheorie, ausgefochten als Schulenstreit zwischen Erlangen und Münster.

Formal wird dieser Streit um die Fragen geführt, wie das als Spezifikum (und wohl wesentliches Definitionselement) genossenschaftlichen Wirtschaftens angesehene Merkmal genossenschaftlicher Zusammenarbeit zu erklären sei: als Solidarität der Genossen oder als Kooperation eigennütziger Individuen; im zweiten Fall lassen sich im Anschluß an die ökonomische Theorie des kollektiven Handelns vor allem unter Berufung auf Mancur Olsen, Bedingungen der Kooperation angeben, während das Solidaritätkonzept sich einer handlungstheoretisch stringenten Analyse als nicht ohne weiteres zugänglich erweist.

Wissenschaftstheoretisch offenbart der Schulenstreit deshalb wohl vor allem einen Versuch, die Genossenschaftstheorie der herrschenden ökonomischen Theorie anzunähern, von seiten der Münsteraner, die Opposition gegen diesen Versuch von seiten der Erlanger. Dieser Prozeß bedarf noch intensiver Diskussion; während nämlich die Münsteraner über die Rezeption der ökonomischen Firmentheorie, vor allem der Theorie der 'managerial firm' am Schluß das spezifisch Genossenschaftliche nicht mehr anzugeben vermögen (so etwa insbesonders Rolf Eschenburg), sie sich also den praktisch auch dominierenden degenerierten Genossenschaftstypen zuwenden, fehlt es der Erlanger Schule über den Hinweis auf genossenschaftliche Spezifika an einer positiven, den Typus Genossenschaft analytisch abbildenden Theorie.

Einen Idealtypus der Genossenschaft zu entwickeln, sträubt sich indes die Genossenschaftstheorie, die realtypische Ansätze vorzieht. Realtypische Genossenschaftstheorie hat von den tatsächlich anzutreffenden Genossenschaftstypen auszugehen und endet damit wiederum vornehmlich bei den degenerierten Genossenschaften, den 'managerial firms', und tut sich dann ebenso schwer mit der Charakterisierung der genossenschaftlichen Spezifika.

In der Bundesrepublik Deutschland gab es 1966 25 332 Genossenschaften mit einer Gesamtmitgliederzahl von 11 Mill. Davon stellten mit 4,7 Mill. Mitgliedern die ländlichen Genossenschaften den größten Anteil, nämlich 19 413; es folgen 2 109 gewerbliche Genossenschaften mit 2,6 Mill. Mitgliedern und 1 508 Baugenossenschaften mit 1,3 Mill. Mitgliedern. 2,4 Mill. Mitglieder waren in 193 Konsumgenossenschaften organisiert, die mittlerweile jedoch aufgelöst und in die Form einer Aktiengesellschaft - integriert in einen europäischen Kartellverband - überführt worden sind. Die gewerblichen Genossenschaften sind alle Arten von Hilfsgenossenschaften, insbesondere Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften (1251) und Kreditgenossenschaften (701) [491].

In der Sprache der Genossenschaftstheorie sind dies nun sämtlich Genossenschaften des Förderungstyps und Ergänzungseinrichtungen von Mitgliederwirtschaften.

1959 schon fragte Georg Draheim im Rückblick auf die Internationale Genossenschaftswissenschaftliche Tagung in Erlangen (1957) [492], ob es angängig sei, die Vollproduktivgenossenschaften unberücksichtigt zu lassen: "sicherlich nicht" (S. 203). Draheim schlug dann die Formulierung einer Theorie der Produktivgenossenschaft vor, die in eine allgemeine Genossenschaftstheorie einzufügen wäre.

Die empirische Bedeutungslosigkeit der Produktivgenossenschaften beruht, wie oben erwähnt, darauf, daß Genossenschaften in ihrem Lebenszyklus entweder über sich hinauswachsen (als Typus degenerieren) oder verkümmern. Praktikable Organisationsformen, die eine Lösung der Probleme der Gewinnverteilung, wenn Genossen in unterschiedlichem Ausmaß Kapital an der Unternehmung halten, bei gleichzeitiger strikter Einhaltung des genossenschaftlichen Gleichheitssatzes erlaubten, sind nicht gefunden worden und lassen sich wohl unter den Bedingungen des gegenwärtigen Gesellschafts-, Steuer- und insbesondere Genossenschaftsrechts wohl auch schwerlich finden.

Das gleiche Problem stellt sich bei partizipativen Firmen des jugoslawischen Typus. Es ist das Generalproblem arbeitspartizipativer Firmen. Diese Gleichheit der Probleme legt auch in diesem Diskussionszusammenhang die Anknüpfung an die Genossenschaftstheorie nahe, wobei die Vollproduktivgenossenschaft als Typus der Genossenschaft

schlechthin zugrundegelegt wird, weil nur sie - im Gegensatz zu den degenerierten Typen - Parallelen zu den arbeitspartizipativen Unternehmen aufweist. Eine integrierte Genossenschaftstheorie, die einen einheitlichen Typus für alle Phasen des genossenschaftlichen Lebenszyklus entwerfen will, kommt so notwendig in die größten Schwierigkeiten. Dagegen kann die Diskussion praktikabler Formen partizipativer Unternehmungen aus der Geschichte der Produktivgenossenschaften lernen, insbesondere wenn die Bedingungen des Überlebens der Produktivgenossenschaft genau herausgearbeitet werden. Denn die systematischen Schwächen lassen sich bei Anwendung fortgeschrittener Ökonomie zum Teil durch geeignete Organisationsformen überwinden, das setzt aber voraus, daß sowohl die ökonomische Funktion genossenschaftsspezifischer Ideologien zum Gegenstand der Analyse gemacht wird als auch, unter Anwendung der ökonomischen Theorie der Politik, die Bedingungen von Mehrheitsentscheiden und ihre Folge für Gleichgewicht und Effizienz. Davon ist die Genossenschaftstheorie jedoch noch weit entfernt. Um den Hintergrund dieser Diskussionen, insbesondere in Deutschland, zu verdeutlichen - denn damit werden auch die Bedingungen der Rezeption einer anderen, wie oben skizzierten Genossenschaftstheorie erläutert -, folgt nachstehender Exkurs.

Exkurs: Die phänomenologische Genossenschaftslehre

Die phänomenologische Genossenschaftslehre entstand, als der Vertreter der phänomenologischen Nationalökonomie Josef M. Back [493] an das Erlanger Forschungsinstitut für Genossenschaftswesen berufen worden war. Die phänomenologische Nationalökonomie, die auf der Philosophie Husserls, Heideggers und Scheles et al. beruhte, hat sich allgemein nicht durchgesetzt, die Wirkung der phänomenologischen Genossenschaftstheorie blieb vor allem auf Erlangen beschränkt [494]. In diesem Zusammenhang soll jedoch an diesen Ansatz angeknüpft werden, da die Theorie den zu analysierenden Genossenschaftstypus zutreffend beschreibt; auf der Basis dieser Kontinuität ließe sich möglicherweise die derzeitige Spaltung der deutschen Genossenschaftstheorie überwinden.

Die phänomenologische Genossenschaftstheorie ist eine Lehre von dem Wesen der Genossenschaft, sie stellt nicht auf einzelne Ausformungen

genossenschaftlicher Wirtschaft ab, sondern auf den Typus der Genossenschaft schlechthin: sie wirkt typenbildend. Die Typenbildung ist ein intuitiv-schöpferisches Verfahren; die Typen müssen sich freilich späterhin wissenschaftlich erklärend bewähren. Die phänomenologische Genossenschaftstheorie hat indes nie den Stand erreicht, in dem aus den allgemeinen Typen und postulierten Beziehungen Hypothesen gefolgert worden wären, die einem empirischen Test hätten unterworfen werden können. Hinsichtlich dieses Entwicklungsstandes unterscheidet sie sich aber nicht unbedingt von anderen Theorievarianten.

Genossenschaften sind in der phänomenologischen Sicht Organisationen, die es Individuen gestatten, Freiheit und Würde zu entfalten; dieser personalistische Ansatz bietet die Möglichkeit, Formen und Organisationen der Produktion zu propagieren, die Entmündigung und Entfremdung im Produktionsprozeß verhindern. Koordinationsverfahren sind nicht hierarchische Beziehungen, sondern 'personelle Kooperation' [495].

In diesem Sinne möchte Back den Unternehmenstypus Genossenschaft aktivieren, er sieht sie im größeren gesellschafts-politischen Zusammenhang. (Demokratischer Wiederaufbau der Bundesrepublik Deutschland, die Theorie wurde in den Fünfziger Jahren dieses Jahrhunderts proklamiert). Die Genossenschaften sollen nicht lediglich bei hilfswirtschaftlichen Aufgaben und Förderungsfunktionen verharren. Dazu zählt dann aber, daß die ideologische Sperre des genossenschaftlichen Gewinnverzichts überwunden wird.

"Wäre es wirklich ein Verstoß gegen die Grundprinzipien des modernen Genossenschaftswesens, gegen seine soziale Aufgabe, wenn es seinen zahlreichen Mitgliedern Erwerbschancen und Gewinnmöglichkeiten durch gemeinschaftliche Beteiligung an der Gesellschaftsunternehmungswirtschaft erschließen würde? Könnte andererseits darin nicht eine sehr sinnvolle und wesentliche Förderung der Mitgliederwirtschaften gesehen werden? Ist es angebracht, den Begriff der 'Förderung' so eng zu fassen, daß er sich auf Hilfsdienste und Nebenbetriebszwecke beschränkt?" [496]

An dieser Stelle besteht die Brücke zur Münsteraner Kooperationsforschung. Hat Back erkannt, daß die Genossenschaft als Unternehmensform nur bestehen kann, wenn sie individuell-rationales Verhalten nicht bestraft, so ist die Kooperationsforschung darum bemüht, die Bedingungen personeller Kooperation zu analysieren. Der normative Gehalt der Genossenschaftstheorie liegt dann in dem Augenmerk auf

Formen p e r s o n e l l e r im Gegensatz zu anonymer Kooperation, wie sie auf Märkten stattfindet, auf der einen, auf der Betonung personeller K o o p e r a t i o n gegenüber personeller Hierachiebeziehungen, wie sie in der typischen (hierarchischen) Firma herrschen, auf der anderen Seite.

6.4 Rezeption der "reinen" Genossenschaftstheorie (2. Abschnitt)

Die neuere Diskussion, hier werden die beiden Aufsätze von Neumann (1973) und Eschenburg (1973) referiert, läßt sich vielleicht am besten verstehen, wenn man Boettcher (1974) hinzuzieht. Boettcher geht es darum, im Mittelfeld zwischen Marktorientiertem und Planend-Hierarchischem Zwischenformen zu finden. Er spricht von Kooperation. In diesem Mittelfeld wird auch in der Regel die Genossenschaft angesiedelt. Kooperation soll Boettcher zufolge als dritter Koordinationsmechanismus neben Markt und Plan treten. Ihre Berechtigung leitet sie als Instrument aus Markt- und Planversagen her, insbesondere, wo wirtschaftliche Entscheidungen nicht auf Märkten und nicht hierarchisch durch Befehl und Unterordnung koordiniert werden, sondern durch Verhandlungen und Vereinbarungen zwischen den einzelnen Wirtschaftssubjekten. Als Problembereiche für die Kooperationsforschung werden genannt:

1. Verbände auf Faktor- und Gütermärkten, insbesondere, da hier zunehmender Bedarf an öffentlichen Gütern besteht, ebenso jedoch auch
2. kollektive Entscheidungen in Organisationen und Staatswesen.

Eine derart umfassende Kategorie bedarf der genauen Definition. Boettcher bietet an: "Kooperation (gleich Zusammenarbeit) ist das bewußte Handeln von Wirtschaftseinheiten (natürliche und juristischen Personen) auf einen gemeinsamen Zweck hin, wobei die Einzelaktivitäten der Beteiligten durch Verhandlung und Abmachungen koordiniert werden" (S. 22). Kooperation und Wettbewerb sollen einander nicht ausschließen. Die Kategorie der Kooperation soll einen sehr weiten Erklärungsbereich abdecken. Dies zeigt etwa ein Blick in das Inhaltsverzeichnis von Boettchers als grundlegend zu betrachtender Arbeit.

Auf die Einleitung, in der in die Dichotomie von Markt- und Planwirtschaft die Kooperationsmöglichkeit gestellt wird, folgt die bereits zitierte Definition des Kooperationsbegriffes und eine Aufzählung verschiedener Arten von Kooperation, es wird weiterhin kollektives gegen individuelles Handeln abgegrenzt; dies sind im wesentlichen public-choice-Ansätze; es folgt die Diskussion des Konflikts und der Konfliktregelung; sodann Kosten der Einstimmigkeit; die Kosten der Einstimmigkeit sind im wesentlichen Informations- und Verhandlungskosten. Sie werden als Funktion der Anzahl der Kommunikationsbeziehungen

$$\frac{n\ (n\ -\ 1)}{2}$$

aufgefaßt. Von den einstimmigen Entscheidungen kommt Boettcher im 5. Kapitel auf Mehrheitsentscheidungen: Demokratie als Entscheidungsvariable. Hier werden im wesentlichen die Probleme des Minderheitenschutzes und der Möglichkeit der Ausbeutung der Minderheit durch die Mehrheit im Wege systematischer Umverteilung problematisiert. An das betriebswirtschaftliche Publikum richtet sich das 6. Kapitel über Gleichgewichtsfähigkeit der Kooperation. Aus der Sicht der betriebswirtschaftlichen Organisationslehre müssen für eine Kooperation im Sinne ihrer Gleichgewichtsfähigkeit eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein, nämlich insbesondere erstens, es muß ein individueller positiver Nutzensaldo entstehen, und zweitens, es dürfen langfristig keine Diskriminierungen vorkommen. Gleichgewichtsfähigkeit ist jedoch nur die notwendige Bedingung für Stabi-

lität. Sie kann nur gesichert werden, wenn sich durch geeignete organisatorische Maßnahmen (S. 92) der Widerspruch zwischen dem free-rider-Problem und dem individuellen Interesse am Bestand der Kooperation lösen läßt. Welche diese Maßnahmen sind, bleibt vorderhand offen. Mit dem free-rider-Problem wurde bereits in eine Richtung gewiesen, die Boettcher im 7. Kapitel unter der Überschrift "Exklusive und nichtexklusive Güterausnutzung" behandelt. Es handelt sich um eine Rezeption der Theorie privater und öffentlicher Güter. Die Kapitel 9 und 10 behandeln Probleme der 1. Produktivität und 2. Effektivität der Kooperation. Der Unterschied zwischen beiden Kategorien besteht darin, daß Produktivität den äußeren Erfolg und Effektivität den Erfolg aus der Sicht des Mitglieds meint. Im Zusammenhang mit dem Produktivitätsproblem geht Boettcher im wesentlichen auf organisationstheoretische Theoriebildung ein und fordert genauso viele Theorien, wie es Organisationstypen gibt. In dieser Forderung steckt natürlich ein Zirkel insofern, als Theoriebildung gleichzeitig Typenbildung ist. Effektiv ist Kooperation dann, wenn Ausbeutung und Entfremdung verhindert werden. Unter diesem Gesichtspunkt untersucht Boettcher verschiedene politische Systeme, nämlich Rätedemokratie und parlamentarische Demokratie, mit negativem Ergebnis für die erste und positivem für die zweite. Als drittes folgt die Rezeption von Hirschmanns "Exit-Voice-and-Loyalty" (1970), leider ohne nachdrücklichen Verweis auf die Quelle.

Für die folgenden Ausführungen von besonderem Interesse ist Kapitel 3 über Konflikt und Konfliktregulierung. Zunächst wird nachgewiesen, daß es zur Kooperation zwischen Individuen

nicht der Annahme eines besonderen homo cooperativus, wie er etwa in der alten Genossenschaftstheorie postuliert wurde, im Gegensatz zum homo oeconomicus bedürfe. "Die Kooperationsforschung ist eine Weiterführung der Theorie individuellen ökonomischen Verhaltens und setzt dort an, wo das Handeln eines einzelnen Wirtschaftssubjektes in der Aktion mit mehreren anderen Wirtschaftssubjekten zusammen zu erklären oder zu prognostizieren ist" (S. 49). Das Kooperationsproblem wird natürlich besonders akut, wenn unterschiedliche Präferenzen aufeinandertreffen. Hier bieten sich dann die bereits skizzierten Lösungsmöglichkeiten an: Entweder Einstimmigkeit oder Mehrheitsabstimmung.

Es kann nicht erwartet werden, daß nach dieser Inhaltsübersicht über Boettchers kooperationstheoretischen Ansatz die Kategorie der Kooperation als neue Kategorie zwischen markt- und hierarchisch-planwirtschaftlichen Regelungsformen gänzlich klar erscheint. Nach meinem Eindruck kann eine Kategorie im üblichen ökonomisch-theoretischen Sinne hier gar nicht gemeint sein, vielmehr scheint es sich um den Versuch zu handeln, das schwer faßbare genossenschaftliche Spezifikum in einen neuen Begriff zu integrieren und gleichzeitig nicht den Anschluß an die theoretische Entwicklung zu verlieren. Der Kooperationsbegriff wirkte dann als Klammer zwischen der alten Genossenschaftstheorie und den neuen - im wesentlichen "public choice"-Ansätzen.

Boettcher handelte von Kooperation ganz allgemein. Bezogen, enger gefaßt, auf das Genossenschaftsproblem, spricht die Münsteraner Schule nun von einer neuen Theorie (das ist der in Münster vertretene Ansatz), der "Konflikttheorie". Sie erlaube es, Konfliktsituationen

in Genossenschaften überhaupt erst zu analysieren, und müsse nicht - wie bisher - von der Solidarität der Genossen ausgehen (Harmonie-Theorie).

Es handelt sich dabei freilich nicht - wie bereits gezeigt - um eine neue Theorie, vielmehr um die Rezeption im Falle der Genossenschaften im wesentlichen Olsens, einiger public-choice-Ansätze sowie verstreut auch Splittern der "Theorie der Eigentumsrechte".

In der Tat ist "Solidarität"auch heute noch ein Schlüsselwort der deutschen Genossenschaftstheorie. Dies läßt sich vielleicht am besten mit Neumann (1973) selbst darstellen. Neumann setzt sich in seinem in der Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen erschienenen Aufsatz mit Eschenburgs ökonomischer Theorie der genossenschaftlichen Zusammenarbeit (Tübingen 1971) auseinander. Neumann geht in seinem Aufsatz zunächst auf einige Grundprinzipien genossenschaftlicher Wirtschaft ein und erörtert sodann das Problem der Solidarität in Genossenschaften. Im wesentlichen greift Neumann hier das sogenannte Identitätsprinzip an. Eschenburg war davon ausgegangen, die Identität von Trägern der Genossenschaft und Kunden resp. Trägern und Produzenten im Falle der Produzentengenossenschaft sei Definitionsmerkmal der Genossenschaft. Dieser Ansicht ist Neumann nicht. Die Annahme des Identitätsprinzips verhindere nämlich, das spezifisch Genossenschaftliche herauszuarbeiten (S. 49). Das Spezifikum der Genossenschaften sieht Neumann nämlich in der Existenz von Unteilbarkeiten. Während reine öffentliche Güter, für die das Ausschlußprinzip nicht gilt, vom Staat angeboten werden, liegen die Dinge bei Genossenschaften anders insofern, als hier zwar auch eine Unteilbarkeit vorliege, jedoch das Ausschlußprinzip gelte. Definitionsmerkmal ist danach die Existenz zunehmender

Skalenerträge (S. 53). Die Präsenz zunehmender Skalenerträge ist historisch für das Entstehen von Genossenschaften stets von besonderer Bedeutung gewesen. Neumann hält das Definitionsprinzip der Präsenz zunehmender Skalenerträge jedoch nicht durch. Wenn nämlich die Genossenschaft aus dem Bereich zunehmender Skalenerträge herauskommt, so wird sie zur emanzipierten Genossenschaft. Hier kommt nämlich jenes Prinzip zum Tragen, auf das Boettcher schon hingewiesen hatte: das Solidaritätsprinzip. " Solidarität bedeutet, daß Individuen nicht nur an dem eigenen ökonomischen Wohlergehen interessiert sind, sondern daß für ihre Nutzenempfindung auch der ökonomische Status ihrer Nachbarn, ihrer Kameraden, ihrer Fachgenossen und ihrer Mitarbeiter von Bedeutung ist. Diese Idee, die in der Genossenschaftsbewegung von jeher als selbstverständlich galt, (...) hat in jüngster Zeit auch in die formale ökonomische Theorie Eingang gefunden" (S. 60 mit Verweis auf Boulding in Dickinson, 1962). Das Solidaritätsprinzip führe zu einer ganz anderen Form des Wirtschaftens (S. 61) als etwa in einem Konzern. "Tatsächlich ist aber auch für einen Konzern nicht allein das Rationalmodell charakteristisch. Vielmehr kommen in den organisatorischen Beziehungen eines Konzerns heute bereits eine Reihe sozialer Ausgleichsmechanismen zum Tragen, die z. T. auch in arbeitsrechtlichen Normen zum Ausdruck kommen" (S. 61). Neumann verweist dort auf Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Damit verschwimmt die zunächst vermutete Klarheit, und fruchtlos bleibt die Suche nach falsifizierbaren Ergebnissen. Überraschend ist an diesem Aufsatz meines Erachtens das folgende Paradoxon: Während der eigentliche Bereich des genossenschaftlichen Wirtschaftens zunächst praktisch auf einen "Club" im Buchananschen Sinne reduziert wird - der Aufsatz wird

auch ausdrücklich zitiert -: dann wäre die Genossenschaft eine technisch bedingte Ausnahme und keine alternative Wirtschaftsform - gibt es andererseits "emanzipierte" Genossenschaften, denen man - vorsichtig ausgedrückt - das genossenschaftliche Spezifikum nicht mehr ohne weiteres ansieht.

Diese Schwäche sieht auch Eschenburg (1973). Eschenburg stellt in ähnlicher Gliederung wie Boettcher den kooperationstheoretischen Ansatz dar, das nimmt etwa die Hälfte seines Aufsatzes in Anspruch, und erörtert dann das Solidaritätsprinzip aus theoretisch-ökonomischer Sicht. Was eine Genossenschaft ist, wie sie wirtschaftlich funktioniert etc., wird damit auch noch nicht deutlich.

Die Klärung des Firmentyps der Genossenschaft würde jedoch auch zur Klärung des Firmentyps der mitbestimmten Firma wesentlich beitragen und umgekehrt [497]. Wenn und solange nur hierarchische Organisationsformen Gegenstand der Firmentheorie sind, können nur Mitbestimmungsformen untersucht werden, die den Unternehmen den überwiegend hierarchischen Charakter belassen. Dies trifft zwar für die deutsche Mitbestimmung, auch als erweiterte (Montan) Mitbestimmung uneingeschränkt zu, verengt jedoch in unbegründbarer Weise von vornherein den Analysebereich. Arbeitspartizipation kann schließlich nicht nur für den Bereich gedacht sein, in dem sie sich technisch ohnehin anbietet, insbesondere dort, wo die Kosten der Kontrolle den daraus resultierenden Produktivitätsgewinn übersteigen, weil die zu überwachende Tätigkeit zu kompliziert ist (vgl. Alchian und Demsetz 1972); hier realisiert sich Partizipation im Zweifel von selbst, die Fragestellung büßt ihre wirtschaftspolitische Relevanz ein.

6.5 Rechtsform und Rechtsreform der Genossenschaft

Es wurde bereits oben (I, 3.4) darauf hingewiesen, daß der wirtschaftliche Mißerfolg der Genossenschaften als Unternehmenstyp zum Teil vom Gesetzgeber, der ein rigides Genossenschaftsrecht schuf, beabsichtigt war [498]. Diese damals politisch motivierte Gesetzgebung wird heute - nachdem die sie tragenden Motive der Bekämpfung der Sozialdemokratie nicht mehr konsensfähig sind - von einigen Juristen bedauert, insbesondere auch deshalb, weil die Mitbestimmungsgesetzgebung als spezifisch verdünnte Sozialisierungsgesetzgebung in gesellschaftliche Formen in einer Weise eingriff, die

1. diesen Formen nicht unbedingt gerecht werden und sich so dysfunktional auswirken kann [499],
2. weil der Partizipationsgedanke am ehesten über eine Fortentwicklung des genossenschaftlichen Unternehmenstyps sich aus der Sicht der gesellschaftsrechtlichen Dogmatik anbietet.
3. Endlich könnte man aber auch den einseitigen gesetzlichen Imperativ der Leitungspartizipation als Rechtsentwicklung zumindest in dieser Einseitigkeit bedauern und nach Wegen suchen, neben der Fortentwicklung des Arbeitsrechts (hier des Betriebsverfassungsrechts) auch im Gesellschaftsrecht Formen zu finden, die Basispartizipation gestatten.

Im Betriebsverfassungsrecht wäre hier der mit dem Matthöfer-GE gewiesene Weg zu verfolgen, im Gesellschaftsrecht wendet sich in letzter Zeit das Interesse einiger Juristen wiederum zunehmend der Genossenschaft zu [500], im Vergleich vor allem mit der Aktiengesellschaft und als Versuch, aus beiden eine Synthese einer partizipativen Unternehmensform zu entwickeln.

Auf diese Diskussion, die freilich noch ganz in den Anfängen steckt, sei zum Abschluß dieses Kapitels kurz eingegangen.

Raisch, v. Olshausen und Schmidt fügen ihrer Abhandlung über rechtsformenspezifische oder rechtsformenunabhängige Mitbestimmung und Vermögensbeteiligung einen Exkurs zur Frage an, ob die Produktivgenossenschaft eine für die Verwirklichung der Mitbestimmung oder Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer besonders geeignete Gesellschaftsform sei. Die Autoren beschreiben den Typus der Produktivgenossenschaft zunächst mit der Fiktion, die Genossenschaft sei eine personelle Vereinigung, in der jeder gleiche Stimmrechte besitze, die mit einem von ihr unabhängigen Kapitalverein verbunden sei, der ein durch Einlagen der Genossen und Gewinnzuschreibung gebildetes Vermögen besitze, auf das austretenden Mitgliedern kein Anspruch zustehe (S. 30). Der Ausschluß eines Anspruchs an das gebildete Kapital gehört aber gerade zu denjenigen Rigiditäten, die die Funktionsfähigkeit der Genossenschaft beeinträchtigen. Denn dieser Ausschluß wirkt, wie für die jugoslawische Firma von Pejovich beschrieben (vgl. unten Kapitel 7), sich zu einem Finanzierungsnachteil der Genossenschaft aus. Dieser Finanzierungsnachteil aber ist kein Naturereignis. Es gehört zum Credo der Genossenschaftstheorie, daß die Genossenschaft in der Regel über eine zu dünne Kapitaldecke verfügen wird und sich aus Eigenmitteln nicht wird finanzieren können. Dies wird vor allem daraus geschlossen, daß es in erster Linie wenig begüterte Produzenten sind, die sich zu Produktivgenossenschaften zusammenschließen. Peter F. Drucker (vgl. oben bei Fußnote 309) hat mit seiner Arbeit über den Pensionsfond-Sozialismus jedoch nachgewiesen, daß - zumindest unter heutigen Umständen, aber vermutlich im Gegensatz zu jenen Zeiten, als sich Produktivgenossenschaften bildeten und an den Finanzierungsproblemen scheiterten - sich das Finanzierungsproblem kaum stellen wird, wenn man die Pensions- und Rentenrücklagen der Genossen mit in die genossenschaftliche Kapitalbasis einbezieht. Dazu bedarf es freilich geeigneter rechtlicher Regelungen, insbesondere solcher Regelungen, die auch einen Zugriff auf das angesammelte Kapital ermöglichen. Das hier entscheidende Problem ist nicht jenes, daß mit dem Kapitalanteil auch notwendig ein Stimmrecht verbunden sein müßte. Es lassen sich durchaus stimmrechtslose, dafür festverzinsliche Kapitalpapiere denken, die, wenn sie veräußerlich sind, auch einen entsprechenden wirtschaftlichen Wert besitzen. Das Problem

der Risikoakkumulation, das sich daraus ergibt, daß der Genosse nicht nur mit seinem Arbeitsplatz, sondern auch mit seiner Altersvorsorge an die genossenschaftliche Unternehmung und ihren wirtschaftlichen Erfolg gebunden ist, ist ein versicherungsfähiges Risiko. Dieses Risiko ist insbesondere deshalb versicherungsfähig, weil die Eventualität des 'moral hazard' deshalb gering gehalten werden kann, weil die genossenschaftlichen Entscheidungsträger keine Anreize besitzen, als sich nach bestem Wissen und Können für den Fortbestand, die Effizienz und die Konsolidierung ihrer Genossenschaft einzusetzen. In der genossenschaftlichen Versammlung wird sich bei normalverteilter Altersstruktur keine Mehrheit für einen Umgang mit dem Kapital finden, der den Bestand der Genossenschaft ernstlich gefährden könnte. Andererseits besitzen die Genossen, da sie in der Genossenschaft arbeiten, mehr und bessere Informationen als externe Entscheidende, etwa Bankenvertreter.

Da Genossenschaften in stärkerem Maße als Firmen auf eine homogene Persönlichkeitsstruktur der Genossen angewiesen sind (genossenschaftliche Solidarität), ist es von entscheidender Bedeutung, daß sie einerseits über den Neueintritt von Genossen mehrheitlich beschließen, andererseits, um Erosion der Homogenität zu vermeiden, jedoch auch Wege für das Ausscheiden von Genossen finden, die diese wirtschaftlich nicht benachteiligen. Erst wenn solche Institutionen geschaffen sind, werden Genossen bereit sein, Kapital schwerpunktmäßig in der Genossenschaft anzusammeln. Raisch, Olshausen und Schmidt dagegen möchten Homogenisierung durch Hierarchisierung, durch Dazwischenschalten eines Managements erreichen (S. 33). Dieser Weg widerspricht aber genossenschaftlichem Organisationsprinzip. Raisch, Olshausen und Schmidt fordern außerdem, daß zur Überwindung der Finanzierungsschwächen der Genossenschaft stimmberechtigte Kapitalanteile ausgegeben werden (S. 33). Auch dieser Vorschlag ist nicht genossenschaftskonform. Potentielle Kapitalanleger wären nämlich vor allem Gesellschaften, die an der vertikalen oder horizontalen Integration wirtschaftlich erfolgreicher Genossenschaften interessiert wären. Diese Möglichkeit birgt gewaltigen Konfliktstoff für die genossenschaftliche Versammlung, der bei der Ausgabe stimmrechtsloser Kapitalanteile nicht entstünde.

Dagegen ist den Autoren zuzustimmen, daß, insbesondere um Rigiditäten im Arbeitsangebot zu vermeiden, "die Stellung als Unternehmensbeteiliger nicht fest an die Stellung als Arbeitnehmer (zu) binden" (S. 34). Es ist damit zu rechnen, daß, wenn Genossenschaftsmitglieder ihr Genossenschaftskapital in veräußerliche stimmrechtslose Kapitalanteile umwandeln können (und dies nach dem Ausscheiden nach Verstreichen einer bestimmten Periode auch müssen), sie je nach dem Abfindungsangebot, das die Genossenschaft im Falle der Unterauslastung unterbreitet, von dieser Möglichkeit auch Gebrauch machen. Dies werden vor allem jene Genossenschaftsmitglieder sein, die lokal nicht gebunden, flexibler sind, weil sie etwa - eventuell schon im Hinblick auf mögliches Ausscheiden - keine oder nur geringe Konsuminvestitionen getätigt haben.

Im Interesse der Dynamisierung der genossenschaftlichen Entscheidungsprozesse plädieren Raisch, Olshausen und Schmidt dafür, die Genossenschaft der managerialistischen Firma auch insoweit anzunähern, als sie das Management der Genossenschaft von den Beschlüssen der Genossenschaftsversammlung teilweise freistellen wollen (S. 37). Auch dieser Vorschlag stößt auf Bedenken, da die Dazwischenschaltung eines unabhängigen Managements die Genossen ihrer Unternehmung entfremden wird, dies mit Sicherheit mit Effizienzverlusten erkauft werden muß. Es ist den Genossen auch nicht zuzumuten, das Risiko für Entscheidungen zu tragen, die sie nicht adäquat mitverantwortet haben. Nur unter bestimmten produktionstechnischen Bedingungen, die für eine Überlegenheit hierarchischer statt dezentraler Organisation der Produktion stehen, wäre diesem Vorschlag zuzustimmen. Soll die Genossenschaft als Typus der Aktiengesellschaft angenähert werden, wofür Raisch, Olshausen und Schmidt eintreten, so wäre insbesondere daran zu denken, allenfalls vinkulierte Namensaktien auszugeben, deren Ausgabe des Beschlusses der Genossenschaftsversammlung auf Antrag eines Quorums bedürfte. Diese Maßnahme wäre geeignet, die Homogenität der Genossen zu gewährleisten. Soll den Genossen stimmberechtigter Kapitalbesitz zustehen, so ist auch hier im Interesse der Effizienz der (politischen) Abstimmungsprozesse die Egalisierung der Kapitalverteilung von Bedeutung. Um den geradezu programmierten Generationenkonflikt zu vermeiden, müßte eventuell der eintrittswillige Genosse einen

Mindestaktienbesitz erwerben. Dies könnte im Verlaufe einer Probezeit geschehen, nach deren Ende die Genossen über Aufnahme des Applikanten entschieden. Um die Entscheidungssituaion nicht zu verzerren, müßte die Genossenschaft die Verpflichtung eingehen, die während der Probezeit erworbenen stimmberechtigten Kapitalanteile bei Nichtzulassung des Applikanten zum Ausgabekurs zurückzuerwerben oder gleichwertige stimmlose (festverzinsliche) Papiere anzubieten.

Innerhalb der Genossenschaft müßte die Gewinnverteilung, insbesondere bei größeren Genossenschaften, dezentralisiert differenziert erfolgen entsprechend der Produktivität der einzelnen Arbeitsgruppen. Die Entlohnung der Genossen bestünde dann aus einem Grundbetrag (Fix- oder Minimallohn) und dem risikoabhängigen Erfolgszuschlag.

6.6 Clubs: Die optimale Größe der Genossenschaft

Im folgenden wird die Theorie der Clubs [501] zur Theorie der Genossenschaften hin erweitert, und zwar so, daß sie sowohl für Konsumgenossenschaften [502] als auch für Produktivgenossenschaften [503] Gültigkeit besitzt und Bedeutung entfaltet. Zunächst sei die Clubtheorie in ihren wesentlichen Grundzügen dargestellt (6.6.1) [504], anschließend ihre Anwendung auf die Genossenschaftstheorie entwickelt (6.6.2); dabei kommt es vorrangig darauf an, den Zusammenhang zur Ökonomik partizipativer Unternehmen zu betonen.

6.6.1 Die ökonomische Theorie der Clubs

Die ökonomische Theorie der Clubs dient dazu, die Brücke zwischen der Analyse von Institutionen der Produktion/des Verbrauchs reiner öffentlicher Güter und reiner privater Güter theoretisch zu schließen. Es gibt nämlich Güter, die weder reine öffentliche noch reine private Güter sind; diese Güter sind zudem die häufigsten.

Ihr Konsum erfolgt gemeinschaftlich in Haushalten, Familien oder in privaten Vereinigungen, die hier im Anschluß an Buchanan Clubs genannt werden.

Während für reine öffentliche Güter die Anzahl der Konsumenten konsumirrelevant ist (im Samuelsonschen Sinn [505]), da der Konsum eines

Individuums durch den Konsum eines weiteren Individuums nicht beeinträchtigt wird, seine Konsummöglichkeiten durch Hinzufügen weiterer Konsumenten aber auch nicht verbessert werden, ist sie im Fall reiner privater Güter notwendig stets eins, da der Konsum eines privaten Gutes durch ein Individuum den (gleichzeitigen) Konsum durch ein anderes Individuum ausschließt.

Die zeitliche Einschränkung zeigt jedoch bereits, daß dauerhafte Konsumgüter durchaus nicht reine private Güter sein müssen, da sie zu unterschiedlichen Zeitpunkten konsumierbar sind. Und öffentliche Güter sind in der Regel nur bis zu einer bestimmten Anzahl von Konsumenten reine öffentliche Güter; wird eine bestimmte, durch die Kapazität vorgegebene Anzahl überschritten, kollidieren die individuellen Konsuminteressen.

Werden nun Güter gemeinschaftlich genutzt, so sind die Nutzungsmöglichkeiten entscheidend von der Größe der Nutzungsgemeinschaft abhängig.

Um dies zu verdeutlichen, erweiterte Buchanan Samuelsons Nutzenfunktionen für öffentliche und private Güter.

$$U^i = U^i\ (X_1^i,\ X_2^i, \ldots,\ X_n^i); \tag{6.16}$$

Jedes X bezeichnet die Menge eines privaten Gutes eines Individuums i; die Nutzenfunktion für private und öffentliche Güter folgt aus der ersten Nutzenfunktion lediglich durch Erweiterung und Hinzufügung von weiteren (von m bis n) Gliedern.

$$U^i = U^i\ (X_1^i,\ X_2^i,\ \ldots,\ X_n^i;\ X_{n+1}^i,\ X_{n+2}^i,\ \ldots,\ X_{n+m}^i). \tag{6.17}$$

Dieser Ansatz setzt voraus, daß man alle Güter einteilen kann in entweder öffentliche oder private. Die Größe der Konsumeinheit spielt dagegen in diesem Ansatz keine Rolle. Um diesen Mangel zu beheben, erweiterte Buchanan Samuelsons Nutzenfunktion um das Argument der Größe der konsumptiven Einheit (des Clubs):

$$U^i = U^i\ \left[(X_1^i,\ N_1^i),\ (X_2^i,\ N_2^i), \ldots, (X_{n+m}^i,\ N_{n+m}^i)\right] \tag{6.18}$$

Entsprechend wird eine Produktionsfunktion definiert:

$$(6.19)\quad Q = Q^i \left[(X_1^i, N_1^i), (X_2^i, N_2^i), \ldots, (X_{n+m}^i, N_{n+m}^i) \right].$$

Als Argument in der Nutzenfunktion ist die Größe des Clubs von Bedeutung, weil mit zunehmender Anzahl der Clubmitglieder die individuellen Konsummöglichkeiten sinken. Als Argument in der Produktionsfunktion ist die Anzahl der Clubmitglieder von Bedeutung, weil mit zunehmender Anzahl von Clubmitgliedern die individuellen Produktionsanteilskosten sinken. Für die Nutzenfunktion wird, zuzüglich zu den übrigen Ableitungen, die Grenzrate der Substitution im Konsum zwischen der Gruppengröße und einem Numeraire-Gut definiert, also diejenige Rate, für die das Individuum bereit ist, gegen den Zuzug neuer Mitglieder Geld anzubieten/anzunehmen. Aus diesem Ansatz ergibt sich, daß eine optimale Gruppengröße N bestimmbar ist. Diese optimale Gruppengröße N kann auch als Indikator dafür dienen, welchen Grad der Öffentlichkeit (bzw. der Privatheit) ein Gut besitzt. Ein reines privates Gut hat eine optimale Konsumgruppengröße von N = 1, ein reines öffentliches Gut von N = ∞ .

Die Diskussion läßt sich auch graphisch veranschaulichen (vgl. Abbildung Nr. 23). Auf der Ordinate seien die Nutzen und Kosten abgetragen, auf der Abszisse die Anzahl der Clubmitglieder. Bei gegebener Kapazität seien die Kosten Y_1. Diese Kosten fallen kontinuierlich mit zunehmender Größe Z des Clubs. Die individuellen Konsumnutzen steigen zunächst mit wachsendem Z etwas an, sinken mit zunehmender Clubgröße. Die optimale Gruppengröße ist für die Kostenfunktion C_1 und die Nutzenfunktion U_1 die Größe Z_1, für eine größere Clubkapazität, repräsentiert durch C_h, U_h: Z_h.

6.6.2 Clubs als Konsum- und Produktionsgenossenschaften

Für die Interpretation der Clubs als Genossenschaften ist es wichtig, sich die einzelnen Kostenarten in Konsumgenossenschaften und Produktionsgenossenschaften vor Augen zu halten, die die optimale Genossenschaftsgröße determinieren. In der Konsumgenossenschaft sind die auf das Individuum, also auf den einzelnen Genossen entfallenden Kosten sein Anteil an der Umlage bzw., in öffentlichen Körperschaften die zu entrichtende Steuer. In Produktionsgenossen-

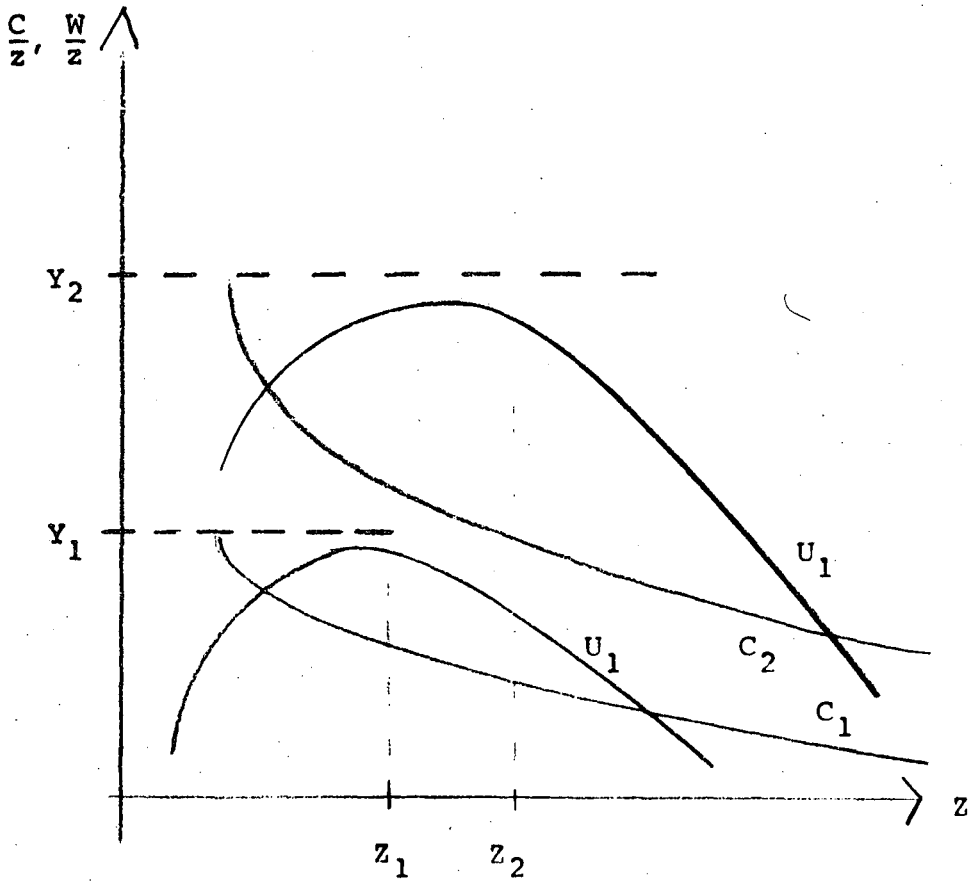


Abbildung 23: Optimale Clubgröße bei Variation der Kapazität

schaften ist es sein Arbeitseinsatz. In beiden Fällen kommen jedoch noch die individuellen Entscheidungskosten hinzu, die mit zunehmender Größe des Clubs bzw. der Genossenschaft steigen. Dies liegt vor allem daran, daß mit zunehmender Größe der Genossenschaft auch die Komplexität der Entscheidung wegen der kumulierten individuellen Vielfalt größer wird. In der Konsumgenossenschaft ist der individuelle Nutzen sein Anteil am Konsum; dieser Anteil sinkt mit zunehmender Mitgliedergröße. Dies ist offenkundig für Güter, die gemeinsam genutzt werden. Es trifft jedoch auch zu für Konsumgenossenschaften, die die Versorgung der Mitglieder mit privaten Gütern zum Ziel haben. Denn es sind spezifische Bedürfnisse, die die Genossenschaft haben entstehen lassen und die sich über die Genossenschaft aus der Sicht der Mitglieder besser als über den Markt befriedigen lassen. Wächst nun die Gruppengröße, so verliert sich zunehmend das Spezifische. Das Interesse am spezifischen Sortiment kann sich mit zunehmender Gruppengröße stets weniger durchsetzen. Es wird zum Partikularinteresse. In der Produktionsgenossenschaft ist der indiviuelle Nutzenanteil gegeben vor allem durch

den individuellen Ertragsanteil, aber auch durch den Grad der individuellen Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz. Der Verlauf der Kosten und Ertragskurven ist in beiden Fällen, Konsumgenossenschaften und Produktionsgenossenschaften, nahezu identisch. In der Konsumgenossenschaft senkt die zunehmende Größe den individuellen Lastanteil, steigert jedoch gleichzeitig die Entscheidungskosten. Die zunehmenden Entscheidungskosten verstärken noch die Nutzendegression bei zunehmender Mitgliederanzahl. In der Produktionsgenossenschft ermöglicht zunehmende Größe zum einen die Vorteile aus der Arbeitsteilung, zum anderen auch die Nutzung gemeinsamer Anlagen (öffentlicher Güter) und die Realisierung von zunehmenden Skalenerträgen. Zunehmende Größe wird deshalb zunächst auch die Nutzenfunktion steigen lassen bis zu jenem Punkt, wo sich das einzelne Individuum in seiner Gruppe nicht mehr genügend durchsetzen kann (: Entfremdungskategorie powerlessness), und die individuellen Kosten der Entscheidung, der Überzeugung der Genossen zu gemeinsamem individuell intendiertem Tun steigen. Daraus ergibt sich analog zur Abbildung Nr. 23 eine entsprechende Begrenzung der optimalen Größe der Genossenschaft.

Für die Ökonomik partizipativer Unternehmen ist es von Bedeutung, daß genossenschaftlich organisierte Produktionsunternehmen im Gegensatz zu Hierarchien eine starke Begrenzung ihrer internen Wachstumstendenz besitzen. Daraus folgt, daß partizipative Unternehmen in der Regel kleiner sein werden als hierarchisch organisierte Unternehmen, und sie werden in der Regel infolgedessen tendenziell auch weniger Marktmacht besitzen als jene. Dies ist für das Funktionieren des marktwirtschftlichen Systems natürlich von entscheidender Bedeutung.

Literatur zum Genossenschaftswesen

Boettcher (1974), Kooperation und Demokratie in der Wirtschaft, Tübingen 1968.

Boulding (1944), The Incidence of a Profit Tax, 34 AER 567, 1944.

Clark (1952), Farmer Cooperation and Economic Welfare, 34 J. Farm Ec. 35, 1952.

Dickinson (1962), Philantrophy and Public Policy, New York 1962.

Emilianoff (1942), Economic Theory of Cooperation, Washington 1942.

Enke (1945), Consumer Cooperative and Economic Efficiency, 35 AER 148, 1945.

Eschenburg (1973), Konflikt- oder Harmonietheorie der Genossenschaften: Bemerkungen zur gleichnamigen Kritik Manfred Neumanns, 23 Z. f. d. ges. Genossenschaftswesen 101, 1973.

Geiler (1947), Zum Genossenschafts- und Sozialisierungsproblem, in: Festschrift für Wilhelm Kiesselbach, S. 99 - 124, Hamburg 1947.

Hamel (1974), Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien: Ökonomische und wirtschaftliche Probleme, München 1974.

Helmberger/Hoos (1962), Cooperative Enterprise and Organizational Theory, 44 J. Farm Ec. 275, 1962.

Helmberger (1964), Cooperative Enterprise as Structural Dimensions of Farm Markets, 56 J. Farm Ec. 603, 1964.

Neumann (1973), Konflikt- und Harmonietheorie der Genossenschaften, 23 Z. f. d. ges. Genossenschaftswesen 46, 1973.

Oppenheimer (1896), Die Siedlungsgenossenschaft, Leipzig 1896.

Phillips (1953), The Economic Nature of the Cooperative Association, 35 J. Farm Ec. 74, 1953.

Taylor (1972), An Assessment and Review of the Economics of Cooperation and its Relation to Non-Profit Institutions, 34 Ec. Bus. Bul. 40, 1972.

ders. (1974), Labor Managed Firm and Capital Subscription, 21 Riv. Int. Sci. Ec. Com. 25, 1974.

Valavanis (1958), The Resolution of Conflict when Utilities Intersect, 2 J. Confl. Res. 159, 1958.

Rogelio Villegas Velasquez (1975), Die Funktionsfähigkeit von Produktivgenossenschaften, Tübingen 1975

Witte (1972), Die Genossenschaft als Organisationsform, S. 29 ff., in: Boettcher, Westermann (Hrsg.), Genossenschaften - Demokratie und Wettbwerb, Tübingen 1972.

KAPITEL 7: DIE SOZIALISTISCHE FIRMA

7.1 Vorbemerkung

Als Gegenpol sei der kapitalistischen Firma nun die sozialistische Firma gegenübergestellt. Die Ausführungen haben den Charakter eines Literaturberichtes. Da die einzelnen Autoren aufeinander aufbauen, empfiehlt sich die Strukturierung nach dem chronologischen Prinzip.

Die moderne ökonomische Analyse des wirtschaftlichen Verhaltens sozialistischer Firmen begann 1957 und 1958 mit Benjamin Wards Aufsätzen über die "illyrische" Firma. Ward bezeichnet mit dem Namen jenes im Altertum an der dalmatinischen Adriaküste lebenden Volkes eine Typisierung der "jugoslawischen Firma", die er zum Zwecke der Vereinfachung der ökonomischen Analyse vorgenommen hat. Es dauerte 8 Jahre, bis 1966 Domar auf Ward aufbauend die Arbeit fortsetzte. Domar ließ sich jedoch nicht von der jugoslawischen Firma inspirieren, vielmehr von der sowjetischen Kolchose. Die Modelle sind jedoch analytisch äquivalent. Dieser Aufsatz rief zunächst eine kurze und sehr kritische Stellungnahme von Joan Robinson hervor, führte längerfristig jedoch zu umfangreicher Publikationstätigkeit. Dubravčić versuchte 1970 die Diskussion zu strukturieren, indem er die wirtschaftliche Problematik der illyrischen Firma bzw. Sowjetkolchose, es handelt sich um Produzentenkooperativen, auf 2 Dimensionen zurückführte: Zum einen die kooperative Struktur, zum anderen die Privilegierung des Faktors Arbeit bei der Gewinnverteilung. Von nun an lassen sich zwei wesentliche Strömungen ausmachen: Zum einen die formale Verfeinerung der im wesentlichen von Ward und Domar getragenen Theorie - bahnbrechend waren hier Vaneks Arbeiten - zum anderen

die nicht immer sehr formalen Arbeiten im Rahmen des Property-Ansatzes, d. h. die Betonung der alternativen Bündelung von Befugnissen in unterschiedlichen Firmentypen.

Auf die zweite von Dubravčić angesprochene Dimension, die Privilegierung des Faktors Arbeit in der Produzentenkooperative, geht eine nach den Maßstäben der theoretischen Wohlfahrtsökonomik suboptimal zu nennende Rigidität am Arbeitsmarkt zurück. Auf dieses Problem hatte schon Ward hingewiesen, und Domar widmete ihm besondere Aufmerksamkeit. 1972 legten Maurice und Ferguson eine Arbeit vor, in der diese Annahme fallengelassen wurde. Meade nahm 1972 und 1974 Dubravčićs Anregungen auf und publizierte zwei Aufsätze - der erste zunächst eine Rezension von Vaneks 1970 erschienener Arbeit - in denen mehr auf die erste Dimension, die Struktur der Kooperativen, abgestellt wird. Atkinson veröffentlichte 1973 schließlich eine eher wachstumstheoretisch ausgerichtete Arbeit. Für die dem Theorieansatz der Eigentumsrechte verpflichteten Arbeiten sind etwa Furubotn und Pejovich (1970), Furubotn (1971) und Pejovich (1975) repräsentativ.

7.2 Die illyrische Firma

Benjamin Ward veröffentlichte zum Thema des wirtschaftlichen Funktionierens der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien nacheinander 2 Aufsätze, 1957 im Journal of Political Economy, 1958 im American Economic Review. Im ersten Aufsatz wurden die Institutionen und Mechanismen der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien nach den Rechtsreformen zu Anfang der 50er Jahre beschrieben. Im zweiten Aufsatz folgte dann die ökonomische Analyse.

Der Begriff der Arbeiterselbstverwaltung ist insofern irreführend in der hier gebrauchten Verwendung, als er ein Bild von urdemokratischen oder zumindest industriell-demokratischen Entscheidungsmechanismen suggeriert. Statt dessen ist der einzelne Arbeitnehmer in aller Regel nicht an Firmenentscheidungen beteiligt (vgl. im einzelnen oben Kapitel 3.4). Die individuellen Arbeitnehmer werden in den Arbeiterräten repräsentiert, die aus ihrer Mitte ein Direktorium wählen, das das Management beaufsichtigt, seine Bezüge festsetzen und faktisch auch seine Absetzung durchsetzen kann. Nicht zu unterschätzen ist jedoch daneben der Einfluß verschiedener Parteiorganisationen, insbesondere der für den Betrieb jeweils zuständigen lokalen Parteiausschüsse. Parteimitglieder sind in den Arbeiterräten in der hier beschriebenen historischen Situation überrepräsentiert; diese Tatsache sollte jedoch den Blick nicht dafür trüben, daß in wesentlichen materiellen Interessen parteiangehörige und nichtparteiangehörige Arbeitnehmer gleiche Ziele verfolgen. Die Firmenpolitik liegt sowohl beim Direktorium als auch beim Management. Hier gibt es neben einer Vielzahl von gleichgerichteten Interessen auch einige vorprogrammierte Konflikte, insbesondere, was die Verteilung der Gewinne angeht oder die Einschätzung der Produktivität der Arbeiter.

Bei dieser Beschreibung fällt es sogleich auf, daß in noch viel stärkerem Maße als etwa in kleinen Genossenschaften in den hier beschriebenen, zahlenmäßig sehr großen Betrieben mit mehrstufiger Arbeiterrepräsentierung die Umsetzung der Interessen der Arbeiter in Entscheidungen der Firmenleitung nicht ohne weiteres als unverzerrt verwirklicht angesehen werden kann. Innerbetriebliche Abstimmungsstimmungsprobleme, die für die Erforschung des wirtschaftlichen

Verhaltens mitbestimmter Firmen von ganz übergeordneter Bedeutung sind, werden in den hier referierten Arbeiten aus ökonomischer Sicht überhaupt nicht angegangen. Insofern kommt diesen Arbeiten wiederum nur die Rolle eines Bezugspunktes zu.
Im übrigen kann auch nicht von dem Verhalten etwa einer jugoslawischen Firma auf das einer mitbestimmten Firma geschlossen werden.

Die Entscheidungsmacht der jugoslawischen Firmen erreichte von 1952 bis 1954 etwa ihren Höhepunkt und bezog sich auf die Preise, den Output, die Lohnniveaus und den Mix der produzierten Güter. Die Regierung machte von ihrem Interventionsrecht (Fachaufsicht) relativ selten Gebrauch. Die Initiative zu solchen Interventionen ging nicht selten von Komitees der örtlichen Partei aus, der Gewerkschaft oder der Kommune (kommunale Rechtsaufsicht!), etwa um Preiserhöhungen durchzusetzen, die weitere Zuwendungen an die Kommune oder die Partei durch den Betrieb ermöglichen sollten. Nach 1955 war erneut eine verstärkte Einflußnahme der Regierung durch eine Reihe von Preisfestlegungen und Lohnregelungen zu beobachten, Im einzelnen sind die Rahmenbedingungen der jugoslawischen Firma im Jahr 1954, auf das sich Benjamin Ward bei seinen Untersuchungen bezieht, vereinfacht folgende: Bei der Firma liegt die Bestimmung der Outputhöhe und der gesamte Absatzbereich. Die Firma kontrahiert frei mit allen Lieferanten. Die Vorprodukte unterliegen allerdings teilweise der Preisregelung, die zentral vorgenommen wird. Die Löhne und Gehälter sind, sowohl was die Höhe als auch was die Abstufungen angeht, gesetzlich vorgeschrieben. Die Firmen zahlen Abgaben an die staatlichen Eigentümer: 1. eine Abgabe für das Land, das sie verwenden, die der Höhe nach den Abgaben

vergleichbarer landwirtschaftlicher Betriebe entspricht, und 2. eine jährlich neu festzusetzende Abgabe für die Abnutzung der Betriebsanlagen. Dazu kommen 3. die Abschreibungen auf die zur Verfügung gestellten Anlagen, die die Firma dem Staat vergüten muß. Die Firmen sind außerdem konkursfähig; der Konkursfall tritt ein, wenn die Firmen die garantierten Löhne nicht bezahlen können und mit den festen Abgaben an den Staat in Rückstand geraten.

Der von der Belegschaft gewählte Arbeiterrat hat die Aufgabe, einen Haushaltsplan der Firma und die Lohnliste zu billigen. Er kann dem Management der Firma Anordnungen betreffend die Durchführung der Pläne geben. Die Freiheit in bezug auf die Lohnliste besteht insofern, als die Gesetze lediglich Minima definieren. Ein wesentlicher Anreiz zu wirtschaftlichem Handeln besteht darin, daß der Gewinn den Arbeitern weitgehend zur Verfügung steht, wenn man von einigen Vorschriften absieht, die die Bildung von Reserven sowie die Abführung von Gewinnanteilen an die Kommune vorsehen.

Auf der Basis dieser institutionellen Verhältnisse und Rahmenbedingungen der jugoslawischen Firma analysiert Benjamin Ward mit einem mikroökonomischen Ansatz das wirtschaftliche Verhalten der so beschriebenen jugoslawischen Firma. Als Bewegungsmotiv setzt Ward, wie üblich, die Maximierung der individuellen Einkommen "over a given period of time" (S. 570) durch die Manager der Arbeitnehmer voraus. Vereinfachend und implizit ist offenbar auch die Voraussetzung der Interessengleichheit der Repräsentanten und repräsentierten Arbeitnehmer enthalten. Aus

dieser ersten Voraussetzung zieht Ward einen Schluß, der für die Analyse von einiger Bedeutung ist, von dem Vorsatz jedoch nicht getragen wird und insofern den Status einer zusätzlichen Annahme hat. Die Arbeiter belassen nämlich Ward zufolge die Profite nicht in der Firma, sondern verteilen in jeder Periode den gesamten Gewinn als zusätzlichen Lohnbonus (S. 570/71). Ausgehend im ersten einfachen Ansatz von einer Produktionsfunktion

$$Q = Q\ (L) \tag{7.1}$$

gelangt man mit dieser Maximierungshypothese zu der Zielfunktion

$$v = w + \frac{G}{L}\ . \tag{7.2}$$

Dem Maximierungsansatz ist dann Genüge getan, wenn die Differenz zwischen Durchschnittskosten und Durchschnittserlös (bezogen jeweils auf den einzelnen Arbeiter) ihr Maximum annimmt. Dies ist der Fall, wenn gilt:

$$R_L = C_L . \tag{7.3}$$

Das aufgrund dieses Ansatzes definierte Gleichgewicht hat andere Eigenschaften als das Äquivalent einer kapitalistischen Firma. Dies wird durch eine Variation der für die Firma fixen Parameter demonstriert. Werden etwa die fixen Staatsabgaben erhöht, so wird eine jugoslawische Firma, die sich zuvor im Gleichgewicht befand, nunmehr den Output erhöhen, bis wiederum die Gleichheit der ersten Ableitung von Durchschnittserlös- und Durchschnittskostenkurve erreicht ist. Daraus ergibt sich, daß eine Veränderung

der fixen Kosten in diesem Modell die Firma zu einer Veränderung des Outputs in derselben Richtung veranlaßt. Entsprechend paradox (auf den ersten Blick) verhält sich die Firma bei Preisänderungen. Hier führt eine Preisveränderung zu einer Veränderung des Outputs in der entgegengesetzten Richtung. Eine Erhöhung des Preises bewirkt also eine Kontraktion des Outputs. Wird die staatliche Lohngesetzgebung verändert, so ändert sich faktisch im Firmenverhalten nichts, vielmehr ändert sich nur das Verhältnis des Lohnbestandteiles, der lediglich buchhalterische Funktion hat, zum Profitbestandteil. Geht man von einer zweigliedrigen Produktionsfunktion

$$Q = Q\,(L, K) \tag{7.4}$$

aus, so ergibt sich hinsichtlich des zweiten Produktionsfaktors kein Unterschied zum Verhalten der kapitalistischen Firma. Deutlich ist jedoch der Unterschied betreffend den ersten Produktionsfaktor. Bei einer Variation der fixen Abgaben gelangt man zu demselben Resultat, wie man es bei der Zugrundelegung der einfachen Produktionsfunktion tut, wenn man von dem unplausiblen Fall absieht, daß die Grenzproduktivität des zweiten Produktionsfaktors bei zunehmendem Einsatz des Produktionsfaktors Arbeit abnimmt. Unklarer sind die Auswirkungen von Preisänderungen. Im Vergleich zur kapitalistischen Firma ergibt sich, daß die modellierte jugoslawische Firma im Gleichgewicht weniger produziert und weniger Beschäftigte hat als die kapitalistische. Dies liegt daran, daß der Gewinn in den Lohnbestandteil des einzelnen Arbeiters verwandelt wird und der Gewinnanteil des einzelnen dadurch gesteigert werden kann, daß die Gesamtzahl der Arbeiter verringert wird. Geraten beide Firmen durch fortwährende Preissenkungen

in den Defizitbereich, so produziert die kapitalistische Firma weniger und beschäftigt weniger Arbeitskräfte als die illyrische Firma, da es hier einen Anreiz gibt, den Verlust unter möglichst viele Arbeitnehmer aufzuteilen. Das entworfene Modell enthält offensichtlich auf dem Arbeitsmarkt besondere Probleme. Herrscht Arbeitskräfteknappheit, so kann eine Firma, die sich im Gleichgewicht befindet, unter der Annahme der Gleichbehandlung aller Arbeiter zur gesetzlich vorgeschriebenen Lohnrate keine Arbeiter bekommen, kann andererseits den Profitanteil jedoch auch nicht mehr erhöhen, da ja bereits das Maximum erreicht ist. Im anderen Fall gibt es keine Möglichkeit, unter das gesetzliche Minimum zu gehen, so daß ein Überangebot an Arbeitskräften nicht abgebaut werden kann.

Im Anschluß an Wards Aufsatz (1958) und aufbauend auf ihn veröffentlichte Domar (1968) im American Economic Review einen Aufsatz mit dem Titel "Die sowjetische Kollektivfarm als Produzentenkooperative". Aus diesem Titel wird schon klar, daß die von Ward so apostrophierte illyrische Firma im wesentlichen eine Produzentenkooperative ist. Sie baut auf den Produktionsfaktor Arbeit auf. So erscheint der jugoslawische Kontext eher zufällig gewählt. Domar nimmt z. B. eine sowjetische Kolchose zum Bezugspunkt, operiert aber im Grunde mit demselben Modell, das er allerdings über Ward hinaus fortentwickelt. Seine Annahmen sind im wesentlichen die Wards, nämlich 1. alle Inputs und Outputs werden ge- bzw. verkauft, abgesehen von der Arbeit (Kontrahierungsfreiheit); 2. die Produktionsfunktion der Kooperative hat eine Gestalt und alle Eigenschaften, die bei einer kapitalistischen Firma unter vollständiger Konkurrenz zur Formulierung

eines stabilen Gleichgewichts hinreichen würden; 3. die Kooperative zahlt eine fixe Abgabe I jährlich, $I > 0$; 4. statt Löhne zahlt die Kooperative Dividenden nach einem fixen Gewinnplan aus; 5. Ziel der Kooperative ist die Maximierung der Dividenden pro Arbeiter bzw. die Maximierung der Dividendenrate v; 6. die Kooperative kann im Ausgangszeitpunkt ein Optimum an Arbeitskräften beschäftigen; 7. als Vergleichsmaßstab erscheint eine gewinnmaximierende kapitalistische Zwillingsfirma unter sonst ähnlichen Bedingungen. Ziel der Kooperative ist nun die Maximierung der Gewinnrate v. Im Vergleich zur kapitalistischen Firma sind die beiden Gleichgewichte, der Kooperative einerseits, der sozialistischen Firma andererseits, identisch. Dies ergibt sich daraus, daß die Verhalten beider Firmentypen, mit Ausnahme hinsichtlich des Faktors Arbeit, gleich sind. Bei dem Faktor Arbeit ist das Verhalten unterschiedlich; die kapitalistische Firma stellt Arbeitskräfte ein, wenn das Grenzprodukt dem Lohnsatz mindestens gleich ist, während die Kooperative Gleichheit von Dividende und Grenzprodukt anstrebt. Da jedoch gemäß Annahme 7. die Grenzproduktivitäten der Arbeit identisch sind und der Lohn der kapitalistischen Firma der Höhe gleich sein soll wie die ausbezahlte Dividende der Kooperative, ist das Gleichgewicht der beiden insofern identisch.

Entsprechend sind auch die Resultate hinsichtlich einer Veränderung der fixen Abgaben. Die fixen Abgaben wirken sich bei der kapitalistischen Firma kurzfristig kaum aus, da sie weder Folgen für die Grenzproduktivität noch für die Lohnrate haben [507]. Anders bei der Kooperative: Hier reduzieren sie die auszuzahlende Dividende, so daß der Schnittpunkt zwischen der Kurve der Dividendenauszahlung und der Kurve der Grenzproduktivität

der Arbeit an einer Stelle liegt, die durch die niedrigere Grenzproduktivität der Arbeit gekennzeichnet ist. Dies ist im Falle sinkender Grenzproduktivität der Arbeit bei erhöhtem Arbeitsinput der Fall. Insgesamt erscheint in diesen Modellen die Festsetzung der fixen Abgabenrate als die strategische Variable zur Beeinflussung des wirtschaftlichen Verhaltens der Kooperative. Dieses Resultat liegt jedoch an der Spezifikation des Modelles. Die wesentliche Änderung, die Domar gegenüber Ward einführt, modifiziert die Voraussetzung Nr. 6, die es der Kooperative modellmäßig ermöglicht, die für sie optimale Anzahl von Arbeitnehmern, nämlich Genossen, zu beschäftigen. Diese Annahme ist vermutlich unrealistisch. Wie oben (vgl. Kapitel 4) im einzelnen ausgeführt, kommt es für den individuellen Arbeitnehmer ja gerade auf die Arbeitsplatzgarantie an, die durch einen variablen Lohnsatz (Fall der Kooperative) ökonomisch sinnvoll ergänzt wird. Entweder geht man davon aus, die Anzahl der Genossen sei ein für alle Mal fix. Dann bleibt der Kooperative nichts anderes übrig, als unter der zusätzlichen Restriktion die Gewinne zu maximieren. Oder man geht davon aus, die Genossen hätten auch andere Möglichkeiten, sich Beschäftigung zu suchen, z. B. durch Anbau auf eigenem Lande. Dann ergibt sich eine Arbeitsangebotskurve. Daraus folgen andere Resultate: Jede Verbesserung der Gewinnsituation, sei es infolge verminderter Abgaben, sei es infolge erhöhter Preise, führt zu einer Mehrbeschäftigung an Genossen und gleichzeitig zu einer Outputerhöhung. Je größer die Möglichkeiten werden, zusätzliche Arbeitskräfte zu engagieren, was dem Genossenschaftsgedanken natürlich widerspricht, desto eher ähnelt die Kooperative (nicht nur) in ihrem wirtschaftlichen

Verhalten der kapitalistischen Firma. Dieses Ergebnis ist kaum verwunderlich, da die wesentliche Restriktion ja zunehmend gelockert wird. Die Annahme alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten und eines funktionierenden Arbeitsmarktes zusammen mit der Möglichkeit, den Arbeitsinput zu variieren, führt zur theoretischen Gleichförmigkeit der Kooperative mit der kapitalistischen Firma.

Joan Robinson nahm 1967 in einer im American Economic Review veröffentlichten Notiz kritisch Stellung zu Domars, jedoch auch Wards Aufsatz. Sie bezeichnete Domars Modell als "very strange" und meinte, ehe man derartige Modelle formuliere, müsse zunächst die Frage gestellt werden, "cui bono?" (S. 222 ff.). Im wesentlichen brachte sie zwei Einwände vor. Zunächst war sie der Ansicht, zu maximieren sei nicht der Erlös pro Arbeitsinput, sondern der Jahresverdienst pro Arbeiter. In diesem Fall wird natürlich Arbeit bis zu dem Punkt eingesetzt, wo die Grenzproduktivität den Wert Null erreicht. Dies ist ein unrealistischer Fall, und Joan Robinson war deshalb der Ansicht, die Arbeiter müßten sich klar darüber werden, wieviel ihnen ihre Freizeit Wert sei (Arbeitsangebotsfunktion).

Besonders schwierig sei das Problem, wenn im Ausgangspunkt relativ zu viel Arbeit vorhanden wäre. Nun müßte die Kooperative in irgendeiner Form entscheiden, welche Mitglieder auszuscheiden hätten und in weniger ertragreiche Unternehmen abwandern müßten. Joan Robinson wurde von Domar in der Weise verstanden, daß bei den wirtschaftlichen Entscheidungen der Produzenten in ihrer Kooperative auch die individuelle (negative) Wertschätzung zusätzlichen Arbeitsinputs in Rechnung gestellt werden müsse. Nun hatte Domar dieses Problem erkannt und ausdrücklich eine

Angebotskurve für Arbeit eingeführt. Er hatte sie damit begründet, daß die einzelnen Kolchosebauern auch noch eigenes Land kultivieren könnten. So wußte Domar mit Joan Robinsons Kritik nichts anzufangen. Diese Kritik scheint mir jedoch darauf abzuzielen, und dies wird besonders in ihrem zweiten Teil deutlich, daß zuvorderst die Konfliktsituationen in Produzentenkooperativen zu untersuchen seien, ehe man bestimmte Kollektiventscheidungen postuliere und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen untersuche. Dieses Problem wird, wie gesagt, in der gesamten Diskussion ausgeklammert.

Erstaunlich ist auch bei dieser Diskussion, daß für die Genossenschaft resp. sozialistische Firma unbegründet Rigiditäten unterstellt werden. Es ist gar nicht notwendig, daß die Genossenschaft über die Fortdauer der Mitgliedschaft einzelner Genossen entscheidet und so ungeheueren Konfliktstoff in der Genossenschaftsversammlung entzündet. Vielmehr ist die genossenschaftliche Dividende variabel und wird unter der Bedingung einer punktweise konstanten Mitgliedschaft maximiert. Sinkt diese Dividende und macht die Genossenschaft Abfindungsangebote, so daß der individuelle Anteil am genossenschaftlichen Vermögen nicht beim Austritt gleichsam enteignet wird, so werden Genossen von sich aus ausscheiden je nach den sich ihnen bietenden Substitutionsmöglichkeiten.

7.3 Einzelprobleme

Dubravčić (1970) möchte zwei Dimensionen, die das wirtschaftliche Verhalten der illyrischen Fimra wie aller arbeiterselbstverwalteten Firmen bestimmen, voneinander trennen. Die erste Dimension besteht darin, daß es sich überhaupt um eine Kooperative handelt, die zweite darin, daß es eine Arbeiter-Produzenten-Kooperative ist,

daß also die Unternehmerfunktion bei den Arbeitern liegt.

Geht man das Problem mit Blick auf das Maximandum - bei der illyrischen Firma ist das

$$(7.5) \qquad v = \frac{R - C - I}{L}$$

- an, so besteht der Niederschlag der ersten Dimension darin, daß es sich um einen Quotienten handelt. Daß die Unternehmerfunktion beim Faktor Arbeit liegt, kommt dagegen in der Zusammensetzung von Zähler und Nenner des Quotienten zum Ausdruck. Bei einer - immerhin vorstellbaren - Kapital-Produzenten-Kooperative (der reinen kapitalistischen Gesellschaft) würde K im Nenner erscheinen, der Zähler wäre (offenkundig) anders definiert. Referenzpunkt der Analyse ist bei Dubravčić wieder die sogenannte kapitalistische, profitmaximierende Firma. In dieser Firma sind sowohl der Faktor Arbeit als auch der Faktor Kapital entscheidungsneutral. Sie werden bis zu dem Punkt eingesetzt, wo Grenzproduktivität und Grenzkosten einander gleich sind. Das Residuum verbleibt bei dritter Seite. Dubravcić geht in seiner Modellanalyse davon aus, daß dieses Residuum positiv ist. Er argumentiert für den einfachen Fall einer zweigliedrigen Produktionsfunktion mit den Argumenten Arbeit und Kapital. Dubravčić leitet so noch einmal die bekannten Ergebnisse ab, daß nämlich etwa in der Arbeiter-Produzenten-Kooperative weniger Arbeit beschäftigt wird als in dem vergleichbaren profitmaximierenden Unternehmen, solange nämlich der Profit größer als Null ist, weil in diesem Fall um die Höhe des Profits die Entlohnung des Faktors Arbeit in der Arbeiter-Produzenten-Kooperative über der in der profitmaximierenden

Unternehmung liegt und infolgedessen die Opportunitätskosten steigen. Andererseits haben Variationen der herrschenden Lohnrate auf das Verhalten der Arbeiter-Produzenten-Kooperative im Gegensatz zu dem der profitmaximierenden Unternehmung keinen Einfluß. Aus dem ersten Ergebnis folgt, daß die Arbeiter-Produzenten-Kooperative ausgesprochen kapitallastig ist, d.h. kapitalintensive Produktionstechniken bevorzugt relativ zum Verhalten der profitmaximierenden Unternehmung. Insoweit läuft die Analyse analog zu einer, in der eine Kapital-Produzenten-Kooperative mit der profitmaximierenden Referenz-Unternehmung zu vergleichen wäre.

Der Produktionsfaktor Arbeit ist jedoch nicht ohne weiteres mit dem Produktionsfaktor Kapital zu vergleichen, insofern, als gewisse nichtökonomische Interessen bei den wirtschaftlichen Entscheidungen der Arbeiter-Produzenten-Kooperative eine Rolle spielen. Dies bezieht sich einmal auf die Qualität und die Formen der zu leistenden Arbeit, Auswirkungen, die sich möglicherweise nicht ohne weiteres in monetäre Äquivalente fassen lassen. Die theoretisch abgeleitete starke Kapitallastigkeit einerseits kann durch einen gewissen Widerstand gegenüber neuen Investitionen und Arbeitstechniken andererseits konterkariert werden. Wichtiger mag das Risikoverhalten sein. Kapital ist ja in Grenzen teilbar, die Unsicherheit der Investition kann durch Streuung gesenkt werden. Dies trifft für den Produktionsfaktor Arbeit nicht zu, woraus (für bestimmte Entscheidungssituationen, vgl. oben II - 4.2.3.1) eine erhöhte Risikoaversion folgen kann. Die Länge des relevanten Investitionshorizontes hängt auf der einen Seite von der Aufsichts-

praxis durch den staatlichen Eigentümer ab. Der andere wesentliche Bestimmungsgrund ist der Erwartungshorizont der Arbeiter.[509] Aufgrund der betrieblichen Repräsentationspraxis dürften in den Entscheidungsorganen ältere Arbeitnehmer stärker vertreten sein als jüngere. Dies würde auf einen verkürzten Erwartungshorizont hindeuten. Andererseits ist die Identifikation mit dem Betrieb bei langer Betriebsangehörigkeit größer, so daß der zugrunde gelegte Erwartungshorizont wieder verlängert werden kann. Während schließlich die Verteilung des Residuums auf Kapitalanteile relativ leicht zu bewerkstelligen ist, da das Kapital keine strukturellen Unterschiede aufweist, ist bei der Uneinheitlichkeit des Arbeitsinputs dieses Problem nicht ohne weiteres lösbar. Daraus resultieren natürlich auch Konsequenzen für das wirtschaftliche Verhalten der Arbeiter-Produzenten-Kooperative.

Das bei Ward und Domar in den Vordergrund geratene Problem des Investitionsbedarfs der Arbeiter-Kooperativen faßt Dubravčić konsumtheoretisch auf. Er geht davon aus, daß insbesondere ärmere Bevölkerungsschichten zukünftigen Konsum stärker diskontieren als reichere. Dies wäre eine alternative Interpretation für dasselbe Phänomen. Dubravčić vermutet jedoch, daß die Hoffnung auf einen quantitativen Konsumniveausprung die Bereitschaft erhöht, erwirtschaftete Gewinne in der Firma stehen zu lassen

Maurice und Ferguson geht es in ihrer 1972 erschienenen Arbeit schwerpunktmäßig um den Vergleich des wirtschaftlichen Verhaltens der Arbeiter-Kooperative mit der profitmaximierenden

Unternehmung unter dem Gesichtspunkt der Optimalitätseigenschaften, die diese bei Absenz von Marktversagen aufweisen kann. Die Autoren machen eine Reihe von Annahmen, die von dem bisherigen Kranz abweichen. Sie gehen zunächst davon aus, daß dem Management explizit die Maximierung der Gewinne pro Arbeiter aufgegeben ist. Dies sei allerdings nicht immer gleichbedeutend mit der Maximierung des Durchschnittproduktes pro Arbeitnehmer je nach Spezifikation der Produktionsfunktion. Das Management plane mit einem Ein-Perioden-Horizont. Diese drastische Annahme wird nur verständlich zusammen mit der nächsten. Hier nehmen die Autoren nämlich an, die Belegschaft sei vollständig variabel. Die Preise, und zwar sowohl die der Vorprodukte als auch der Endprodukte, seien staatlich administriert. Im übrigen gelten die üblichen Bedingungen. Warum die Autoren diese drastischen Annahmen, die dem Prinzip der Arbeiter-Produzenten-Kooperative widersprechen, für vernünftig hielten, kann mir auch nach längerem Nachdenken nicht einleuchten. Der Kranz dieser Annahmen hat jedoch den Vorteil, daß das Problem des Investitionshorizontes hier zum Extremum gesteigert wird. Die abgeleiteten Ergebnisse sind zunächst dieselben wie in den bisher referierten Aufsätzen, wenn auch an formaler Eleganz einiges mehr geboten wird. Die Auswirkungen unter dem Gesichtspunkt gesamtgesellschaftlicher Effizienz sind jedoch in dem Maße anders, wie die staatlich festgesetzten Preise von den Knappheitspreisen abweichen. Wenn etwa alle Faktoren, abgesehen von dem Faktor Arbeit, bis zu dem Punkt der Gleichheit von Grenzertrag und Grenzkosten eingesetzt werden, so entbehrt dies Ergebnis dann der gesellschaftlichen Optimalität, wenn die den Grenzkosten zugrundeliegenden administrierten Preise von den gesellschaftlichen Knappheitspreisen abweichen.

Die Funktion der Preise ist in diesem System ohnehin recht vielschichtig, da die Arbeiter-Produzenten-Kooperative auf Endproduktpreiserhöhungen durch Angebotskontraktion reagiert. Daraus folgt, worauf Dubravčić (1970 S. 307 ff.) bereits hinwies, ein erhöhter Informationsbedarf bei der zentralplanenden Preissetzungsbehörde.

Einen besonderen Platz nehmen für die Theorie der jugoslawischen Firma Ansätze des Theorieansatzes der Eigentumsrechte ein. Furubotn und Pejovich veröffentlichten den grundlegenden Aufsatz 1970 in der Zeitschrift für Nationalökonomie, kamen auf das Thema jedoch noch einige Male zurück mit Vertiefungen und Erweiterungen, aber im Grunde denselben Aussagen: z. B. Furubotn (1971) und generalisierend Pejovich (1971) und Pejovich (1975). Furubotn und Pejovich stellen in ihrer Arbeit von 1970 zunächst den institutionellen Rahmen partizipativer Wirtschaft in Jugoslawien dar und erörtern dann die wirtschaftlichen Entscheidungen hinsichtlich Investition und Produktionsniveau mit dem Ansatz der Theorie der Eigentumsrechte. Dieser Ansatz führt zur Betonung der alternativen Investitionsmöglichkeit in eigene und nicht-eigene Anlagemöglichkeiten.

Für die institutionellen Entscheidungsbedingungen weisen Furubotn und Pejovich auf einige bemerkenswerte Charakteristika des jugoslawischen Systems hin. Sie beziehen sich auf den Stand von etwa 1965. Die partizipierenden Arbeiter entscheiden nicht direkt, sondern über einen Arbeiterrat, der sie repräsentiert mit der Aufgabe, das Management zu überwachen.

Das Management wird gemeinsam von der kommunalen Entscheidungsgewalt und dem Arbeiterrat bestellt. Dem Management kommt bei

der betrieblichen Entscheidungsfindung über die wesentlichen Größen (Investitionen und Produktionsniveau - die Preise werden in der Regel zentral vorgegeben) strategische Bedeutung zu.

Das ergibt sich Furubotn und Pejovich zufolge unter anderem auch aus der Tatsache, daß die Investitionen, die aus nicht-ausgeschütteten Gewinnen finanziert werden, relativ hoch sind. Der Gewinn der Firma (d. h. Erlös minus Abschreibungen, Aufwendungen für Vorprodukte, Verzinsung des Kapitals, Umsatzsteuer und sonstige Verpflichtungen) steht nämlich zur Aufteilung in Lohn(dividenden)und Neuinvestition an. Bei Maximierung des Periodenlohnanteils stehen zur Investition Mittel nicht mehr zur Verfügung.

Der Manager ist nun gesetzlich verpflichtet, die übergeordneten Interessen der Allgemeinheit (wohl auch der zentralen Wirtschaftspolitik) gegenüber den partikularen Arbeiterinteressen zu vertreten. Furubotn und Pejovich gehen erstaunlicherweise davon aus, daß er dies infolgedessen auch tun wird[510]. Da er jedoch von der lokalen Spitze abhängig ist, ergibt sich das nicht ohne weiteres. Dennoch wird auch er ein Interesse am Firmenwachstum haben insofern, als sein Gehalt, sein Ansehen etc. davon abhängen.

Furubotn und Pejovich postulieren deshalb eine Managerindifferenzkurve zwischen der Höhe der aktuellen Lohnauszahlungen und der Rücklagen. Der Tangentialpunkt zwischen dieser Indifferenzkurve und einer Dividenden-Investitionen-Möglichkeits-Restriktion gibt die aktuelle Entscheidung wieder. Die Arbeiter haben natürlich ein Interesse an Investitionen, wenn diese ihre zukünfigen Dividenden genügend erhöhen. Hier zeigt sich jedoch die Überlegenheit

einer Vermögensmaximierungshypothese vor einer auf das aktuelle realisierte Einkommen beschränkten Einkommensmaximierungs-Hypothese. Die Anbieter können nämlich sowohl in eigenen als auch nicht-eigenen Anlageformen investieren. Eigene, d. h. im Eigentum des einzelnen Individuums stehende Ressourcen sind z. B. Guthaben bei den staatlichen Geldinstituten, die verzinst werden. Nicht-eigene Ressourcen sind Gewinne, die die Arbeiter in der Firma belassen in der Hoffnung auf dadurch sich erhöhende Dividenden in späteren Perioden. An diesen Investitionen bestehen jedoch keine Eigentumsrechte. Der Arbeiter verliert sie, wenn er z. B. aus dem Betrieb ausscheidet. Daraus folgt, daß die Rendite dieser Investitionen je nach Erwartungshorizont des Arbeiters erheblich höher sein muß als die bei den staatlichen Geldinstituten angebotene Verzinsung. Wenn etwa die Sparzinsrate 5 % beträgt, so muß der Investitonsertrag bei mindestens 23 % für 5 Jahre, 19 % für 6 Jahre, 13 % für 10 Jahre und 8 % für 20 Jahre liegen. Dies errechnet sich bei einer Anfangssumme von C nach der Formel

$$C\,(1 + i)^t = C\,(1 + r)^t - C \tag{7.6}$$

Atkinson (1973) fügt diesen Aspekt in eine etwas umfassendere, dynamische Theorie ein. Er möchte die Theorie der arbeiter-selbstverwalteten Firma aus ihrer vor allem auch agrikulturalen Enge befreien, die ihr noch bei Domar anhaftet. Ihm geht es um eine Theorie für große industrielle Unternehmen. Die wesentlichen Fragen sind

1. Wie wirkt sich die Präsens degressiver Kosten auf das Verhalten der Unternehmen aus?

2. Bleiben Gewinne in der Firma?
3. Wie wirkt sich die Trennung von Eigentum und Kontrolle, d. h. Management, auf das Verhalten der Unternehmen aus?

Das Grundmodell ist bei Atkinson komplizierter als in den meisten Arbeiten über die jugoslawische Firma, da er Wachstum und technischen Fortschritt berücksichtigt.

$$L_t = a\, K_t\, e^{-h\, t} \tag{7.7}$$

Die Produktionsfunktion ist durch zunehmende Skalenerträge gekennzeichnet.

$$Q_t = b\, K_t\, m \tag{7.8}$$

Die Firma sieht sich einer fallenden Nachfragekurve gegenüber, die allerdings um die Rate e sich über die Zeit hin nach außen verschiebt. Durch Werbeausgaben A kann die Kurve zusätzlich nach außen verschoben werden.

Die Firma befinde sich im Prozeß des stetigen ("steady state") Wachstums. Das Produktionsniveau (Output) wächst mit der Rate e, so daß der Kapitalstock mit der Rate $\frac{e}{m}$ wächst. Damit ergibt sich

$$K_t = K_t\, e^{(\frac{e}{m})\, t} \tag{7.9}$$

Der Nettoerlös ist eine Funktion des Anfangsoutputs Q_0 und seines Zuwachses e.

(7.10) $$R_0^- \; e^{et} = R_0^+ \; K_0 \; A \; (e^{et})$$

Die Arbeiterkooperative habe die Maxime, das Einkommen pro Arbeiter zu maximieren, und zwar, da es sich um eine dynamische Betrachtung handelt, den Gegenwartswert des Stroms zukünftiger Dividenden mit der Diskontrate s. Das Kapital werde vollständig zur Marktzinsrate i aufgenommen. Das Nettoeinkommen ist dann

(7.11) $$R_0^- \; e^{et} - i \; p_k \; K \; t$$

Im statischen Fall erfordert die Reinerlösmaximierung die Maximierung des Bruttoerlöses pro Kapitaleinheit. Das entspricht den früheren Resultaten.

Im dynamischen Fall spielen die Diskontrate der Arbeiter, das Ausmaß der Skalenerträge und des technischen Fortschrittes und die Verschiebung der Nachfragekurve eine Rolle. Die Wachstumsrate ist eine abnehmende Funktion von

(7.12) $$o = s - f$$

Der Vergleich mit der kapitalistischen Firma erfolgt unter der Annahme des Absenses distributiver Wirkungen aufgrund der alternativen Organisationsform.

Da die kapitalistische Firma Löhne auszahlen muß, lautet die Summe, die an die Aktionäre gelangt

(7.13) $$R_0 \; e^{et} - a \; w_t \; K_t \; e^{-ht} - p_k \; K_t \; \frac{e}{m}$$

Die Löhne wachsen mit der Rate e:

$$w_t = w_0 e^{et} \tag{7.14}$$

Der Wert der Firma errechnet sich aus dem Gegenwartswert der Dividenden, diskontiert zum Marktzins i. Maximandum ist die Differenz zwischen Marktzins der Firma und dem Wert des eingesetzten Kapitals. Die kapitalistische, profitmaximierende Firma hat einen höheren Umsatz und infolgedessen niedrigere Preise als die Arbeiterkooperative. Bei positiver Differenz zwischen Marktwert und Kapitalwert wächst sie auch dann stärker, wenn f = 0, d. h., wenn es keinen technischen Fortschritt gibt (siehe S. 382).

Beim Vergleich der Wachstumspfade der Firma geht Atkinson von einem Lohndividendenstrom statt vom aktuellen Lohn aus. Um von distributiven Effekten abzusehen, nimmt Atkinson die Gleichheit von Gegenwartswert der Löhne und Lohndividenden an. Die effektive Diskontrate der Arbeiter liegt nicht notwendig über der Marktzinsrate, wie Furubotn und Pejovich 1970 ausführten, wenn man nämlich die Möglichkeit des technischen Fortschritts berücksichtigt. In diesem Fall könnte sie sogar darunter liegen. Wenn die Rate des technischen Fortschritts kleiner oder gleich der Prämie ist, die den Arbeitern dafür geboten werden muß, daß sie in nichteigene Anlageformen investieren sollen, dann ist die Wachstumsrate der kapitalistischen Firma größer. Wenn jedoch die effektive Diskontrate der Arbeiter unter dem Marktzins liegt, so sind zwei Fälle möglich, dann wächst nämlich entweder die kapitalistische Firma trotzdem schneller oder die Differenz zwischen Markt- und Kapitalwert ist negativ.

Der realistische Vergleich wird jedoch angestellt, wenn man auf die Trennung von Eigentümern und Managern sowohl bei der kapitalistischen Firma als auch in der Produzentenkooperative, die ja annahmegemäß einen großen Umfang haben sollte, abstellt. Entsprechend Marris' Ansatz - die Manager maximieren das Firmenwachstum, auf dem ihre eigenen Bezüge beruhen, unter einem "take-over-constraint", faktisch eine Mindestdividende - vermutet Atkinson für die sozialistischen Manager die Maximierung des Wachstums der Firma unter der Nebenbedingung einer minimalen Lohndividende. Je nach dem Managerspielraum nähern sich die Ergebnisse erstaunlich (?) aneinander an.

Atkinson geht auf das Problem der Eigenfinanzierung ein. Wenn der Eigenfinanzierungsbedarf gering ist, sind die Investitionen höher, als wenn ein bestimmter hoher Eigenfinanzierungsanteil vorgeschrieben ist. So ergibt sich, daß als hauptsächliche wirtschaftspolitische Instrumente die Eigenfinanzierungserfordernisse und der Preis der Investitionsgüter wirkungsvoll erscheinen. Atkinson ist von Steinherr und Peer [511] herb kritisiert worden. Diese Kritik bezieht sich zum einen auf die Frage, inwieweit Atkinson modellanalytisch oder wirtschaftspolitisch argumentierte; zum anderen wird die Begründung für einige modelltheoretische Spezifika gefordert.

Wirtschaftspolitisch problematisch erscheint Atkinsons Analyse, wenn man die Wachstumsrate der Unternehmung als wirtschaftspoltisch relevantes Kriterium verwendet. Denn im Vergleich zur managerialistischen Firma des Marris-Typs wächst die managerialistische arbeitspartizipative Firma des Atkinson-Typs im Zweifel langsamer und schneidet, wenn die Wachstumsrate ein wirtschaftspolitisches Kriterium ist, schlechter ab als die managerialistische Firma. Steinherr und Peer räumen unter Berufung auf Vanek [512] ohne weiteres ein, daß die arbeitspartizipative Unternehmung in der Regel kleiner sein wird als die kapitalistische, solange jene eine positive Gewinnrate erzielt, fügen aber hinzu, daß dies wirtschaftspolitisch, anders als es bei Atkinson scheint, erwünscht sein kann;

1. weil, wenn saturierte Unternehmen 'zu viel' investieren, eine andere wirtschaftliche Einheit in der Volkswirtschaft zu wenig investiert;
2. weil fortdauerndes Wachstum in oligopolistische Marktstrukturen mündet [513].

Der Rekurs auf Furubotn und Pejovich bei der Bestimmung der effektiven Diskontrate der Arbeitspartizipanten ist insofern irreführend, als Furubotn/Pejovichs Argument nur für einen (ausgeprägt) unvollständigen Kapitalmarkt gültig ist; die Eigenfinanzierung der Firmen gewinnt dann an Bedeutung. Wenn dagegen ein vollständiger Kapitalmarkt existiert, bleibt als einzig vernünftiger Anhaltspunkt für die effektive Diskontrate nur der Marktzinssatz. Atkinson nimmt die Existenz eines vollständigen Kapitalmarktes an und hätte infolgedessen statt der effektiven Diskontrate die Marktzinsrate zugrundlegen müssen. Wenn dagegen der Kapitalmarkt - notwendig gleichermaßen für beide Firmentypen - unvollständig ist, so ist es richtig, eine effektive Diskontrate zu bestimmen, die aber in einer Beziehung zur Marktzinsrate (die der unvollständige Kapitalmarkt generiert) stehen wird. In diesen Fall ist dann der Zeithorizont der Investitionsentscheidungen treffenden Arbeiter von zentraler Bedeutung. Atkinson, dessen Aufsatz insbesondere aufgrund der formalistischen Editionspolitik des Herausgebers (Robert Dorfman) Anlaß zu vielfältigen Mißverständnissen gab, antwortet mit der Reproduktion der entsprechenden (für die Publikation gekürzten) Passage seines Aufsatzes. Danach ist der Gegenwartswert eines Investitionsprojektes (Einkommensstroms) für einen Arbeitspartizipanten abhängig

1. von der Marktzinsrate, die die Opportunitätszinsrate ist,
2. von der Wahrscheinlichkeit, zu einem bestimmten Zeitpunkt (des Eintreffens jeweils bestimmter Teile des Einkommensstromes) in der Firma noch beschäftigt zu sein,
3. "von dem Gewicht, das dem Einkommen seiner Nachfolger im Verhältnis zu seinem eigenen" zukommt [514];

realistischerweise wird man von dem Grad der Identifikation des Arbeiters mit seiner Unternehmung sprechen statt einen altruistischen Ansatz zu verwenden, aus dem ein sehr niedriges "Gewicht" (ε) argumentativ folgt: " ε ist kleiner gleich 1, kann ebenso gut 0 sein" [515].

Ein vollständiger Kapitalmarkt führt dazu, daß die typischen genossenschaftlichen Friktionen, die auch Furubotn und Pejovich für die sozialistische Firma beschrieben haben, infolge vollständiger Fremdfinanzierung nicht auftreten. Erhält der Genosse dagegen keine Berechtigung am Eigenkapital der Unternehmung, besteht jedoch ansonsten ein vollständiger Kapitalmarkt, so ist es gleichwohl unwahr-

scheinlich, daß die beschriebenen Friktionen auftreten, weil wiederum kein Eigenkapital gebildet wird. Nur im Falle eines unvollständigen Kapitalmarktes, der dann für beide Unternehmensformen gleichermaßen unvollständig arbeitet, treten diese Probleme auf. Nur in diesem Fall wird die kapitalistische managerialistische Firma einen Vorteil bei der Bildung von Eigenkapital gegenüber der arbeitspartizipativen managerialistischen Firma besitzen.

Die Kritik an der wirtschaftspolitischen Relevanz der von Atkinson zugrundegelegten Wachstumsrate der Unternehmeung wurde von Atkinson voll akzeptiert. Ihm sei es um eine modelltheoretische Analyse gegangen, nicht um eine wirtschaftspolitische [516].

Einer der beiden Kritiker Atkinsons, Alfred Steinherr [517], hat inzwischen, was sich im letzten Abschnitt der Kritik bereits andeutete, eine Theorie der mitbestimmten Firma im Ansatz vorgelegt, die von den immerhin stark agrarisch geprägten Studien zur arbeiterselbstverwalteten Firma abweicht durch Integration managerialistischer und neoklassischer Elemente. Im Gegensatz zur traditionell neoklassischen gewinnmaximierenden Firma

$$\max_{L,\,K} G = p\,Q - w\,L - i\,K \tag{7.15}$$

$$(pQ)_L = w \tag{7.16}$$

$$(pQ)_K = i$$

geht es in der arbeiterselbstverwalteten Unternehmung tatsächlich um die Maximierung des Durchschnittserlöses

$$\max AR = \frac{pQ - iK}{L} \tag{7.17}$$

$$(pQ)_K = i$$

$$(pQ)_L = AR \;;$$

wenn AR > w, wenn also die kapitalistische Unternehmung positive Gewinne machen würde, verwendet die arbeiterselbstverwaltete Unter-

nehmung weniger Arbeit bei gleichem Kapitaleinsatz und produziert auch einen geringeren Output, entsprechend der Theorie der arbeiterselbstverwalteten Firma. Dies sind jeweils die einfachsten Modellansätze, einander als Ausgangspunkt gegenübergestellt. Steinherr versucht nun, dieses Modellgerüst theoretisch etwas anzureichern, die Produktionsfaktoren nicht nur technisch, sondern auch verhaltenstheoretisch zu berücksichtigen (diskretionäres Verhalten der Arbeiter sowohl als auch der Manager), sowie ferner die Alchian/Demsetzsche Firmentheorie mit einzubeziehen, was die verhaltenstheoretische Formulierung natürlich spezifisch einengt, wie es bereits oben bei Crew/Jones-Lee/Rowley demonstriert wurde. Entsprechend der firmentheoretischen Tradition faßt Steinherr die Zuweisung von Partizipationsräumen als Nullsummenspiel auf, so, daß was dem eigenen Produktionsfaktor gegeben, dem anderen notwendig genommen werden muß. Diese Sicht, die nur für die hierarchische Firma plausibel ist, beruht ausschließlich auf der Alchian/Demsetzschen firmentheoretischen Formulierung und steht im Widerspruch zu den in I. entwickelten Ergebnissen. Die Formulierung lautet dann: [518]

(7.18) $U^L = U\ (AR^L,\ 1)$

$U^L_{AR^L} > 0$

$U^L_{AR^L AR^L} < 0$

$U^L_1 > 0$

$U^L_{1_1} \gtrless 0$

(7.19) $U^M = U^M\ (AR^M,\ 1)$

$U^M_{AR^M} > 0$

$U^M_{AR^M AR^M} < 0$

$U^M_1 < 0$

$U^M_{1_1} \gtrless 0$

Die Kosten der Partizipation sieht Steinherr zum einen in erhöhten Entscheidungskosten (Entscheidungen in Komitees); diese Kostenart wird mit zunehmender Hierarchieebene steigen. Ein wichtiger Aspekt ist ferner die Eventualität, daß der organisatorische Zuschnitt der Unternehmung auf partizipative Entscheidungsverfahren, um entscheidungsfähige Gruppen zu erhalten, eine Einbuße an Skalenerträgen mit sich bringen kann, daß also die einzelnen Segmente der partizipativen Unternehmung bzw. auch die partizipative Unternehmung insgesamt möglicherweise kleiner ist als die hierarchische. Diese Diskussion wird hier ausgeklammert, aber im 9. Kapitel wieder aufgenommen. Es geht dort darum, Kommunikatonsverfahren aufzuzeigen, die eine Vielzahl segmentierter Abteilungen in integrierten Unternehmensentscheidungsprozessen zusammenfassen. Die negative Formulierung bei Steinherr wird sich - zumindest als Eventualität - umkehren.

Mit zunehmender Größe steigen auch die Informationskosten. Auch für diesen Fall nimmt Steinherr einen Nachteil der partizipativen Unternehmung an. Er berücksichtigt nicht den Informations- und Direktionsverlust bei zunehmender Anzahl von Hierarchieebenen, der in partizipativen Unternehmen bei Absenz von Hierarchie nicht auftreten kann. Dies ist aus Steinherrs Sicht richtig, da er hierarchische partizipative Firmen untersucht, nicht dezentralisierte partizipative Unternehmen. Steinherrs Beispiel ähnelt insofern mehr der mitbestimmten Firma, nicht der partizipativen kooperativen Großgenossenschaft.

Folgerichtig lautet Steinherrs Formulierung der Kostenfunktion

$$C = C\ (1,\ L) \qquad (7.20)$$

$$C_1,\ C_L > 0$$

Produktivitätsvorteilen partizipativer Organisation von Produktion trägt Steinherr Rechnung:

1. Effizienz der Kontrolle durch interne Normierung in Arbeitsgruppen;
2. Entfremdungsminderung;
3. Identifikations- und Rationalitätseffekt bei selbstbestimmter Arbeitsorganisation;

4. optimale Investitionen in produktionsbezogenes Humankapital, wenn infolge des Identifikationseffektes die erwartete Verweildauer in der Unternehmung sich verlängert;
5. Innovation und bessere Ausnutzung der individuellen Fähigkeiten aufgrund des Wegfalls der Monotonie hierarchischer Regulierung;
6. Verbesserung interner Koordinationsverfahren, z. B. der "internen Arbeitsmärkte".

Da den Managern in Steinherrs Sicht Entscheidungsmacht durch Partizipation der Arbeiter genommen wird, rechnet er mit zunehmendem 'managerial shirking' bei zunehmendem Partizipationsgrad der Arbeiter (1), also einer latenten Leistungsverweigerung der Manager. Daraus folgt wiederum ein Optimierungskalkül, das hier nicht im einzelnen wiedergegeben werden muß. Es deutet darauf hin, daß der optimale Partizipationsgrad zwischen 0 und 1 liegt, daß die partizipative Unternehmung bereits bei Steinherrs Annahme der reinen managerialistischen bzw. auch der reinen kapitalistischen unter dem Gesichtspunkt der Allokationseffizienz überlegen ist, daß aber neben dem Partizipationsgrad, der sich auf die Partizipation in Entscheidungen bezieht, auch die Teilhabe am produktiven Ertrag von Bedeutung ist, und zwar so, daß ein gegebener Verteilungsschlüssel auch den optimalen Partizipationsgrad an Entscheidungen determiniert.

Für Unternehmungen mit wenigen Abteilungen, für die der Gesamtgewinn nicht produktivitätsorientiert dekomponiert, sondern entsprechend einem vorher vereinbarten Verteilungsschlüssel zugerechnet werden muß, bzw. für Unternehmen mit einer kleinen Anzahl von Produktionsfaktoren (etwa Arbeiter und Management), für die dasselbe gilt, läßt sich das Gewinnverteilungsproblem als oligopoltheoretisches Mehrpersonen-Nichtnullsummenspiel auffassen, worauf kürzlich [519] Markusen hingewiesen hat. Ich stelle diesen Ansatz zunächst dar und interpretiere ihn anschließend im Hinblick auf das gestellte Problem. Der Autor geht von einer kooperativen Unternehmung aus, die ein Gut produziert

$$(7.21) \qquad Q = Q\,(L^1, L^2, K)\ ,$$

wobei der Nutzen der Arbeiter positiv vom Ergebnis, negativ vom Arbeitsaufwand abhänge.

Manager und Kapitalgeber erhalten fixe Anteile, genauer der Manager ein Gehalt und einen Anteil am Nettoertrag,

$$(7.22) \qquad F^M = \bar{F}^M + (1 - v') (Q - \bar{F}^M - r K) ,$$

die Kapitalgeber dagegen ein fixes Kontrakteinkommen (r K), und die Arbeiter

$$(7.23) \qquad G^L = v' (Q - \bar{F}^M - r K) = {}^1G^L + {}^2G^L$$

Da der individuelle Gewinn vom Gesamtgewinn, der individuelle Nutzen aber aus einer Kombination von Gewinnanteil und "Freizeit"-Nutzen besteht, läßt sich das Problem als Zweipersonen-Nichtnullsummenspiel formulieren, als Oligopolproblem. Wenn eine kooperative Lösung durchgesetzt werden kann, - wie dies im einzelnen geschieht, problematisiert Markusen nicht - ist eine wesentliche notwendige Bedingung, daß die relativen Gewinnanteile sich zu 1 addieren, alle übrigen Einkommen dagegen fixe Kontrakteinkommen sind. In Markusens Analyse bedeutet dies, daß die Gewinnanteile der Arbeiter sich zu 1 addieren, die Manager dagegen, die in Markusens Sicht rein exekutiv handeln, fixe Entlohnungen enthalten. Die Aufteilung der Gewinnanteile, die sich aus den verschiedenen oligopoltheoretischen Lösungsansätzen ergibt, läßt die Variation nach Produktivität und Präferenz (bezogen auf die Arbeit-Freizeit-Relation) zu. Interpretiert man die anteilsberechtigten Faktoren als diejenigen Faktoren, deren Faktoreinsatz nicht partizipationsunabhängig ist, die also bei abnehmendem Partizipationsgrad zunehmend Leistung verweigern (shirking), und diese Faktoren sind Arbeit und Management, dagegen nicht Kapital, so würde aus Markusens Analyse folgen, daß die Kapitalrenditen in jedem Fall fixe Kontrakteinkommen darstellen sollten, dem Faktor Kapital kein Partizipationsrecht zustünde, dagegen Partizipation an Entscheidung und Ertrag zwischen Managern und Arbeitern aufzuteilen wäre. Dies ist dann nur das speziellere Ergebnis für die hierarchische partizipative Firma, das generell auch für die partizipative Unternehmung zu gelten hat, die allerdings Manager im firmentheoretischen Sinne nicht kennt (vgl. im einzelnen Kapitel 9).

7.4 Umgreifende Typenbildung

Zum Abschluß der Darstellung von Theorieansätzen, die sich mit dem wirtschaftlichen Verhalten sozialistischer Firmen, verstanden als Arbeiter-Produzenten-Kooperativen, befassen, seien hier kurz die beiden Aufsätze von Meade (1972 und 1974) referiert. Meade gibt praktisch einen zusammenhängenden Überblick über die wesentliche Aspekte der Theorieansätze, so daß diese abschließende Darstellung auch gleichzeitig den Wert einer Zusammenfassung hat.

Meades Aufsatz von 1972 ist zunächst als Rezension entstanden. Offenbar hat Meade das Thema jedoch so sehr interessiert, daß er über Vaneks allgemeine Theorie arbeiterselbstverwalteter Marktwirtschaften hinausging, diese erweiterte und einen generellen Erklärungsrahmen bereitstellte. 1974 folgte noch ein Nachtrag zum Verhalten der arbeiterselbstverwalteten Firma auf unvollkommenen Märkten. Der Aufsatz von 1972 ist so aufgebaut, daß zunächst im Anschluß an Vanek die 5 Hauptdifferenzen zwischen einem System mit Märkten und Arbeiterselbstverwaltung und einem System mit Märkten und profitmaximierenden Unternehmen als Referenzsystem erörtert werden. Diese Hauptdifferenzen sind

1. das Problem der Anreize,
2. Probleme kurzfristiger Anpassungen,
3. die Bedeutung des freien Marktzutrittes,
4. monopolistisches Verhalten, und
5. makroökonomische Effekte.

Der erste Unterschied bezieht sich auf die spezifische Organisationsform genossenschaftlicher Firmen. Insbesondere in großen Unternehmen werden für die Mehrzahl der Arbeiter die Anreize so gesetzt, daß ein gewisser Minimalstandard der Arbeitsquantität und -qualität durchgesetzt wird (bei Gefahr der Entlassung), jede zusätzliche Sorgfalt dem Arbeiter direkt jedoch keinen Vorteil bringt, diese vielmehr dem Firmeneigner zufällt.

Man könnte diese Voraussetzung insofern zu einer soziologisch fundierten Hypothese erweitern, als die Normierung sich sowohl auf Minima als auch auf Maxima beziehen kann; jede Abweichung würde dann bestraft, u. a., weil für große Organisationen gleichförmiges Verhalten wichtiger als individuell verantwortliches Verhalten sein kann. Der Unterschied bleibt dennoch bestehen. Sorgfalt in Bereich des Verhaltenskorridors würde nicht belohnt.

Die Anreize sind demgegenüber bei Einzelkaufleuten, d. h. Firmen, bestehend aus nur einem Individuum, und kleinen Gruppen am größten. Je größer die Gruppe, desto kleiner der Anteil, nämlich bei n Mitgliedern nur $\frac{1}{n}$, den das einzelne Individuum am Erfolg der Firma hat, und infolgedessen auch den Nutzen, den es aus seiner besonderen Sorgfalt zieht. Dagegen wirken zunehmende Skalenerträge und technischer Fortschritt als Anreize zur Vergrößerung der Firma. Daraus ergibt sich insgesamt, daß die effizienteste Firmengröße für eine Genossenschaft unter der einer hierarchischen Organisation liegt. Abgesehen von diesem strukturellen Unterschied und Fragen der Risikoneigung sind die Differenzen unter dem Gesichtspunkt der paretooptimalen Allokation zwischen genossenschaftlicher Wirtschaft und profitmaximierender Unternehmer-

wirtschaft langfristig ohne Bedeutung, wenn die Faktoren vollständig mobil sind und der Marktzutritt jederzeit ohne Kosten möglich.

Das Problem der Risikoneigung bezieht sich insbesondere darauf, daß Kapital teilbar ist und deshalb gestreut werden kann, während andererseits die Kontrollkosten bei Kapitalstreuung natürlich wachsen; demgegenüber steht die Unteilbarkeit der Arbeit für den einzelnen Arbeiter.

Differenzen mit allokativer Bedeutung treten auf bei Lockerung der Annahmen, d. h. vor allem in kurzfristiger Sicht, bei Präsenz von Eintrittsbarrieren und bei monopolistischen Marktstrukturen.

Da die meisten der bei Meade erörterten Konsequenzen bereits in der einen oder anderen Form dargestellt worden sind, kann hier in zusammenfassender Darstellung vorgegangen werden. Für die immer wieder erörterten Anomalien beim Anpassungverhalten der Produzentenkooperative ist die Annahme von Bedeutung, die auch bei Vanek vorkommt, daß die Anzahl der Partizipanten als für die Kooperative in der Regel variabel angesehen wird. Das gilt bestimmt nach oben (Aufnahme neuer Mitglieder), nicht notwendig auch nach unten.

Kontraktion des Arbeitseinsatzes muß also nicht unbedingt erfolgen, auch wenn sie bei Preiserhöhungen für den einzelnen Genossen lohnend ist. Wenn überdies die Firmen mehr als ein Produkt erzeugen, wird das Ergebnis zusätzlich abgemildert; jetzt kann, soweit dies technisch möglich ist, eine Produktionssubstitution zu dem verteuerten Produkt hin erfolgen, die der

Nachfrage entspricht. Wenn außerdem ein Vorprodukt verwendet wird, kann die durch die Erhöhung der Preise des Endproduktes entstehende Differenz zwischen Grenzkosten und Grenzproduktivität des Vorproduktes zusätzlichen Arbeitseinsatz statt dessen Kontraktion erfordern (Meade 1972, S. 409). Das ändert freilich nichts an der grundsätzlichen Gültigkeit der These, daß kurzfristig die Arbeiter-Produzenten-Kooperative Grenzproduktivität des Faktors Arbeit dem Durchschnittsgewinn angleicht statt Grenzkosten und Grenzproduktivität wie die profit(residual)-maximierende Firma.

Kurzfristig gelingt es der Arbeiterproduzenten-Kooperative nicht, den Faktor dorthin zu ziehen, wo dessen Grenzproduktivität am höchsten ist. Langfristig geschieht dies, wenn und soweit neue Firmen entstehen. Daher die Bedeutung der Möglichkeit des freien Marktzutritts. Daraus ergibt sich eine wichtige wirtschaftspolitische Implikation: Eine langfristig allokationseffiziente Produktion sicherzustellen, ist die Unterstützung bei der Neugründung von Firmen bedeutsam.

Worauf Meade nicht hinweist, ist überdies, daß auch die kurzfristigen Abweichungen vom Allokationsoptimum im Vergleich zum Referenzfall vollständig aufgefangen werden können, wenn durch die kooperative Firmenstruktur die Anreize günstiger sind. Insoweit Leibensteins Analyse richtig und für diesen Fall übertragbar ist, kann die Verminderung von X-Ineffizienz die Zunahme an Allokationsineffizienz mehr als aufwiegen.

Auf das Verhalten der Arbeiterproduzenten-Kooperative in unvollständigen Märkten geht Meade in seiner Note von 1974 ausführlicher

ein. Grundsätzlich geht es um das zuerst schon bei Ward (1958) erörterte Paradoxon, daß die Arbeiterproduzenten-Kooperative bei Preiserhöhungen (kurzfristig) das Produktionsniveau senkt. Dieses Ergebnis gilt langfristig nicht, wenn - wie erörtert - der Markteintritt frei ist. Da dieses Ergebnis kurzfristig auch bei vollständiger Konkurrenz gilt, ist theoretisch der Fall unvollständiger Konkurrenz unter diesem Gesichtspunkt umso pikanter: der Preis p hänge ab vom Produktionsniveau Q und einem Nachfrageparameter e.

$$p = p\,(Q, e) \qquad p_Q < 0 \qquad p_e > 0 \tag{7.24}$$

$$MR = (p\,Q)_Q \tag{7.25}$$

Der Gewinn der unternehmergelenkten kapitalistischen Firma G ist die Differenz zwischen dem Erlös und der Summe aus Lohn und Fixkosten.

$$G = p\,Q - w\,L - I \tag{7.26}$$

Der Arbeitseinsatz L hängt allein vom Produktionsniveau ab.

$$L = L\,(Q) \tag{7.27}$$

Für die kurzfristige Gewinnmaximierung der Unternehmerfirma gilt

$$G_Q = 0 \qquad G_{QQ} < 0\,, \tag{7.28}$$

so daß ein Maximumgewinn möglich ist. Dies impliziert u. a. die Gleichheit von Grenzproduktivität und Lohnsatz. Entsprechend gilt für die Arbeiter-Produzenten-Kooperative, daß zusätzliche Arbeiter beteiligt werden, solange die Grenzproduktivität und die Durchschnittsdividende gleich sind. Kurzfristig ist bei Absenz distributiver Wirkungen, d. h. wenn Durchschnittsdividende und Lohnsatz gleich sind, das Ergebnis identisch. In diesem Fall ist übrigens G = O.

Wenn sich die Nachfragebedingungen ändern - dargestellt durch eine Änderung des Nachfrageparameters e - , dann reagieren Kooperative und Unternehmerfirma unterschiedlich. Durch Differentiation der Zielfunktion nach e ergibt sich ein Ausdruck für das Ausmaß dieser Reaktion. Sie hängt u. a. von der Nachfrageelastizität ab. Wenn diese durch die Nachfrageveränderung unverändert bleibt, so induziert die Nachfrageänderung die Unternehmerfirma zu Outputänderungen in derselben, die Kooperative zu Outputänderungen in der entgegengesetzten Richtung. Wenn jedoch infolge der Nachfrageänderung die Nachfrageelastizität genügend fällt, so können bei Nachfrageverstärkung die Grenzerträge absolut fallen, so daß beide Firmentypen ihr Produktionsniveau senken, während bei genügender Steigerung der Nachfrageelastizität auch die Kooperative zur Outputexpansion veranlaßt werden kann.

Abschließend untersucht Meade die Reaktion der Kooperative resp. Unternehmerfirma auf Veränderungen in der Fixkostenbelastung. Die Fixkostenbelastung wurde - wie dargestellt - in der früheren Literatur, insbesondere bei Ward und Domar, als strategische wirtschaftspolitische Variable aufgefaßt. In der Genossenschaftsdiskussion hat sie jedoch kein Äquivalent. Im Gegensatz zur Unternehmer-

firma, deren kurzfristiges Verhalten sich bei Fixkostenerhöhungen nicht ändert, geben Fixkostenerhöhungen der Kooperative Anlaß zur Outputausweitung.

Die Theorie der sozialistischen Firma stellt Meade in seiner Ausweitung (Kapitel 3 bis 8) in ein größeres Konzept. Nun geht es Dubravčić methodischem Vorgehen folgend darum, die Elemente, die sich aus der kooperativen Struktur ergeben, von denjenigen zu trennen, die sich aus der Entscheidungsbezogenheit des Faktors Arbeit ergeben. Dies führt Meade zur Postulierung einer Kapital-Produzenten-Kooperative, die er Joint-Stock-Firm nennt. Er unterscheidet dabei zwischen einer egalitären (1.) und einer inegalitären (2.) Kapitalgesellschaft. Maxime der ersten ist der Ertrag pro Kapitaleinheit, der zweiten pro Arbeiter. Diese Terminologie verschleiert etwas den Umstand, daß es sich im Grunde um offene und geschlossene Kooperativen handelt. Hier wird nun auch deutlich, worin die Parallelen zwischen Genossenschaftstheorie und Theorie der sozialistischen Firma liegen: Die Theorie der Genossenschaft ist offenbar die allgemeinere. Die wirtschaftlichen Ergebnisse sind im Vergleich der Arbeiter-Produzenten-Kooperative und der Kapital-Produzenten-Kooperative genau spiegelbildlich. Sie sind gleich, was alle nicht entscheidungsbezogenen Inputs angeht, sie sind äquivalent, was die entscheidungsbezogenen Inputs betrifft. Die Rechtsformen müssen übrigens nicht so starr sein, wie die Unterteilung in offene und geschlossene Kooperativen suggeriert. Die inegalitäre Kooperative (Extremum: geschlossene Kooperative) muß nicht notwendig eine geschlossene Kooperative sein. Es kann für sie günstiger sein, die Aufnahmebedingungen zu definieren, so gelangen die alten Genossen zu

Vorteilen vor den neuen. Meade diskutiert im einzelnen diese Regeln (Kapitel 5). Die Implikationen sind vor allem haftungsrechtlicher Art. Je nach Liquidität der Genossenschaft können nämlich die Interessen der Mitglieder individuell und der Kooperative insgesamt konfligieren. Sind die Verpflichtungen hoch, so liegt der Kooperative an vielen Mitgliedern, der einzelne Genosse stiege dagegen möglicherweise lieber aus. Umgekehrt ist der Fall bei hohen Reserven. In diesem Fall hat zudem das Mehrheitsprinzip interessante Implikationen, wenn es den Ausschluß gestattet. Meade schlägt zwei Prinzipien vor, die er seiner Analyse im folgenden zugrunde legt und die beide aus dem Pareto-Prinzip (prinzipielle Einstimmigkeit) folgen. Regel 1: Aufnahme und Weggang setzen das Einverständnis des betreffenden Genossen voraus. Regel 2: Aufnahme und Weggang setzen das Einverständnis der gesamten Kooperative voraus.

Es liegt auf der Hand, daß diese Regel im Hinblick auf die Kreditwürdigkeit der Genossenschaft optimal ist. Ob Regel 2 die Einstimmigkeit erfordern muß oder ob nicht - angesichts der hohen Kosten der Einstimmigkeit - ein geringeres Einigungserfordernis günstiger wäre, untersucht Meade nicht.

Beide kooperative Formen kann man schließlich noch zusammenbinden (vgl. Kapitel 7). Maximand ist dann der Quotient aus Reinerlös und je nach Firmenstruktur der gesamten Palette der Beteiligungsrechte (im Nenner).

Die "eigentümliche" Eigenschaft der prosperierenden Kooperative, den Output zu begrenzen, könnte wirtschaftspolitisch im wesentlichen und strukturell auf zwei Weisen korrigiert werden. Einmal

durch die generelle Erleichterung des Markteintritts für neue Firmen, andererseits durch die Kontrolle der betrieblichen Beschäftigungspolitik. Die Übernahme der Einstellungs- und Entlassungsmacht in staatliche Hand käme allerdings der Nationalisierung gleich, da diese Entscheidungsgewalt staatliche Nachschußpflichten und Risikoübernahme begründen würde.

7.5 Rezeptionsprobleme

Auch an dieser Stelle sei auf spezifisch deutsche Probleme bei der Rezeption der axiomatischen Theorieansätze eingegangen. In dem von Hannelore Hamel herausgegebenen Band über Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien (Hamel 1974) finden sich auch zwei Beiträge, die sich explizit auf die ökonomische Theorie der kooperativen Produktion beziehen. Die beiden Autoren des ersten Beitrages Klein und Paraskewopoulos (1974) beschränken sich darauf, die Beiträge von Ward, Domar und Meade zu referieren. Dabei fehlt jedoch jede Stellungnahme oder Kritik. Die offenbare Deferenz der beiden betriebswirtschaftlich ausgerichteten Autoren gegenüber den abstrakt-theoretischen Ansätzen äußert sich in Halbsätzen und Attributen, wird jedoch nicht eigens thematisiert. Sie scheint eher symptomatisch eine ganz bestimmte, dem deutschen Wissenschaftsbetrieb eigene Sozialisation der Nachwuchsökonomen zu sein, als theoretischem Kritikbedürfnis zu entspringen. Der zweite Aufsatz stammt von Roland Pohling (1974): "Zum mikroökonomischen Modell der arbeiterselbstverwalteten Unternehmung". Im Wege der Annahmekritik, die im angloamerikanischen Raum seit der Verbreitung von Friedmans methodischem Schrifttum nicht mehr als sehr gebräuchlich beschrieben werden kann, auch wenn nicht gerade ein Maximum an Plausibilität für das dahinter stehende Theorieverständnis spricht, versucht

Pohling, die Übertragbarkeit von Modellen oder einzelnen Voraussetzungen von der Theorie der profitmaximierenden Firma auf die Theorie der arbeiterselbstverwalteten Firma grundsätzlich in Frage zu stellen. Er spricht dies nicht direkt aus, geschweige denn, daß er es begründete, dennoch scheint seiner Ansicht nach eine grundsätzlich andere Theorie für die Erklärung des wirtschaftlichen Verhaltens arbeiterselbstverwalteter Unternehmen vonnöten. Sieben Annahmen sind es, die er seiner Kritik unterzieht. Annahme 1: Die Unternehmung sei gegenüber den Trägern der in die Produktion eingehenden Faktoren autonom. Das Unternehmen kaufe sämtliche Faktoren am Markt. Annahme 2: Der Unternehmer erhalte den Gewinn, insoweit er seine eigene Tätigkeit als Faktorleistung ansieht, erachte er sie als durch das Residuum (Gewinn) vergütet. Annahme 3: Die Allokationsentscheidungen werden von ihren Konsequenzen auf die Gewinnmöglichkeiten folgender Perioden nicht berührt oder haben auf diese vorhersehbarerweise keinen Einfluß. Annahme 4: Vollständige Konkurrenz. Das Unternehmen könne die Preise am Markt nicht zu seinen Gunsten beeinflussen. Es handele in Konkurrenz in dem Sinne, daß es an den Absatzmärkten höchstens den Marktpreis erlöse und an den Beschaffungsmärkten mindestens den Marktpreis bezahle. Zu Annahme 3 ist zu bemerken, daß z. B. Atkinson sie ausdrücklich aufgibt, zu Annahme 4, daß - wie oben dargestellt - sowohl die Annahme vollständiger Konkurrenz als auch die Annahme unvollständiger Konkurrenz alternativ gebräuchlich sind. Die ersten 3 Annahmen, die mit der Theorie der profitmaximierenden Firma verbunden sind, werden Pohling zufolge zu Unrecht auch auf die arbeiterselbstverwaltete Firma angewandt. Die üblicherweise vorgetragenen Ansätze der Theorie der arbeiterselbstverwalteten Firma seien

durch die Implikationen 5 bis 7 gekennzeichnet. Implikation 5: Ein Gleichgewichtseinsatz der Produktionsfaktoren im Sinne der Maximierung der durchschnittlichen Einkommen sei grundsätzlich möglich. Implikation 6: Solle maximale Rentabilität in bezug auf einen Faktor hergestellt werden, seien die übrigen Faktoren wie nach dem Gewinnprinzip zu allozieren, während lediglich der Einsatz des Rentabilitätsfaktors - gemeint ist der entscheidungsbezogene Produktionsfaktor - formal einer anderen Logik folge. Implikation 7: Im Unterschied zur Allokation nach dem Gewinnprinzip bestehe eine Reziprozität der Gleichgewichtseinsätze der Faktoren. Der gleichgewichtige Einsatz von n - 1 Faktoren bedingt, daß auch der Faktor n gleichgewichtig eingesetzt wird. Pohlings Kritik richtet sich auf das paradoxe Resultat der Anomalie des Marktverhaltens arbeiterselbstverwalteter Unternehmen. Diese Anomalie, die wie gezeigt nur kurzfristig gilt, setze die Verfügbarkeit des Faktors Arbeit voraus, eine Annahme, die ohne weiteres nicht haltbar sei.

Insgesamt sind es fünf Einwände, die Pohling anführt. Erstens, führe die Kontraktion des Produktionsniveaus aufgrund der Produktpreiserhöhungen zur absoluten Gewinnsenkung. Dies widerspreche den langfristigen Interessen der Beschäftigten. "Sinken dagegen Produkt- und/oder steigen Faktorpreise, heißt "anomale" Reaktion einzelwirtschaftlich Nutzung neuerlich aktueller Kostendegression durch Vergrößerung der Ausbringung und zumindest zusätzlichen Einsatz von Arbeit. Solange die erzielbare Arbeitsrentabilität des Beschäftigten akzeptabel erscheint, d. h. ihre Opportunitätskosten übersteigt, wird dem Unternehmenszweck in diesem Fall nicht widersprochen." (S.78). Was den ersten Teil

des Pohlingschen Argumentes angeht, so blendet der Autor in diesem Zusammenhang die Annahme der Variabilität des Arbeitseinsatzes, die er sonst zum Gegenstand seiner Kritik macht, aus. Nicht auf die absolute Gewinnsumme kommt es an, sondern auf die durchschnittliche. Ob langfristige Interessen den kurzfristigen widersprechen, kann in diesem Zusammenhang unberücksichtigt bleiben, da sich die Anomalie des Verhaltens der Arbeiter-Produzenten-Kooperative ja nur auf die kurze Frist bezieht. Langfristig kann es tatsächlich günstiger sein, die Anomalie nicht zu weit zu treiben, um den Markteintritt neuer Firmen zu verhindern, und so in Grenzen die Anomalie dennoch fortzusetzen. Was den zweiten Teil des Argumentes angeht, so beruht es auf einem Wechsel der Referenzpunkte. Anomalie bezieht sich nicht auf das einzelwirtschaftliche Verhalten, vielmehr handelt es sich um einzelwirtschaftlich rationales Verhalten, sondern auf das gesamtwirtschaftliche Ergebnis.

Das zweite Argument beruht auf dem Vorwurf der Inplausibilität. Die Produktionsniveaukontraktion sei zwar für eine Firma rational, setze jedoch dasselbe Verhalten bei allen anderen konkurrierenden Firmen voraus. "Ein Unternehmen hätte, wollte es der Rentabilitätsmaximierung halber die Ausbringung verringern, davon auszugehen, daß alle Konkurrenten in gleicher Weise reagieren, wenn es nicht in Kauf nehmen will, daß es Marktanteile verliert. Da eine solche Verringerung der Ausbringung bei einer aufgrund der auslösenden Preisänderung ohnehin verbesserten Einkommenssituation zu geschehen hätte, ist diese Verhaltensannahme unrealistisch". (S. 78). Pohling geht in diesem Zusammenhang offenbar von oligopolistischen Märkten aus. Darauf deutet der Bezug auf "Marktanteile", die es zu halten gilt, und auf die

Rücksichtnahme einzelner Firmen auf das Verhalten der Konkurrenten. Diese Annahme wird jedoch in der Regel nicht gemacht. Einerseits ist in den referierten Arbeiten die Rede von vollständiger Konkurrenz, nur bei Atkinson (1973) wird von vornherein von oligopolistischen Märkten ausgegangen. Insoweit unvollständige Konkurrenz - wie etwa bei Meade (1974) - vorausgesetzt wird, bezieht sich die Argumentation wiederum nur auf die kurzfristige Analyse. Das dritte Argument beschäftigt sich mit dem Problem der Variabilität des Arbeitseinsatzes. Diese Variabilität kann auf zwei Arten erfolgen: Entweder durch Ausschluß (oder wie bei Meade durch Auszahlung) von Arbeitspartizipanten, zum anderen durch alternative Beschäftigungen der Arbeitspartizipanten, wie sie z. B. Domar (nicht "stillschweigend" - S. 79 - wie Pohling schreibt, sondern explizit) voraussetzt. Bezeichnend für Pohling ist, daß er bei der ersten Variante nur die Möglichkeit des Zwangsausschlusses sieht, nicht jedoch die Möglichkeit der Auszahlung. Bei dieser Möglichkeit stößt er sich an den ungeklärten Problemen der Mehrheitsentscheidung, wobei er allerdings ständig die Interessenlagen verwechselt. Seinen Ausführungen scheint jedoch die Vermutung zu unterliegen, daß bei kollektiven Mehrheitsentscheidungen der individuelle Ausschluß nicht möglich sei. Was die Möglichkeit der alternativen Beschäftigungen angeht, so benutzt er Joan Robinsons Argument (ohne sich jedoch darauf zu beziehen), die Zurücknahme des Arbeitseinsatzes würde eine absolute Einkommensminderung mit sich bringen. Joan Robinson hatte deshalb als Maximandum das Gesamtjahreseinkommen vorgeschlagen. Das Argument ist allerdings auch in sich nicht stichhaltig. Die alternative Beschäftigung kann sowohl in reiner Muße

als auch im Nebenerwerb (wie bei Domar angesprochen) bestehen. Weder ist die erste Alternative wertlos, noch kann ohne weiteres vorausgesetzt werden, daß aus der zweiten nicht auch Einkünfte erwachsen.

Das vierte Argument erörtert die Möglichkeit, daß verbesserte Absatzchancen eine höhere Investitionsbereitschaft der Arbeiter nach sich ziehen, und infolgedessen die postulierte Produktionsniveaukontraktion nicht stattfinden wird. Dies ist natürlich denkbar, jedoch wären die Voraussetzungen darzulegen. Das fünfte Argument schließlich bezieht sich auf den Faktor Arbeit. Das Argument ist so widersprüchlich, daß nicht ohne weiteres gesagt werden, was es eigentlich beinhaltet. Scheinbar wird der Versuch gemacht, den Faktor Arbeit vollständig aus der ökonomischen Analyse auszublenden. Zunächst sei deshalb, möglichst anhand von Zitaten, um die richtige Wiedergabe zu erleichtern, das Argument kurz dargestellt. "Der Umstand, daß Arbeitskräfte von den Unternehmen nicht entlassen werden, führt längerfristig infolge technischen Fortschritts vielfach zu innerbetrieblicher Unterbeschäftigung, so daß es sinnvoll ist, auch bei der Verhaltensprognose von einem solchen Zustand auszugehen. In diesem Fall bleiben die Erfolgsgröße $\frac{E}{Z_A}$ (meine Anmerkung: das ist in Pohlings Terminologie das Einkommen pro Beschäftigten) und der Rentabilitätskalkül prinzipiell maßgeblich. Da nunmehr auch die Nichtbeschäftigten aus dem Unternehmenseinkommen zu bezahlen sind, strebt das Unternehmen nach dem maximalen Einkommen der größten Zahl von Beschäftigten, d. h. das absolute Rentabiltitätsmaximum ist nicht mehr realisierbar, vielmehr wird das absolute Unternehmenseinkommen (E) zu maximieren gesucht" (S.80). "Die Nachfrage des Unternehmens nach dem Faktor Arbeit vollzieht sich

nicht nach den Erfordernissen marktwirtschaftlicher Lenkung und Distribution, sondern ist von gänzlich anderer Art. Unterstellt man, daß die Arbeitszeit aufgrund Gesetzes- oder statutarischer Regelungen nicht jederzeit von den Beschäftigten individuell, sondern periodisch durch das Arbeitskollektiv festgelegt wird, resultiert aus der Interessenlage der Beschäftigten, wie dargelegt, eine nahezu unelastische Nachfrage nach dem Faktor Arbeit. (...) Der Produktionsfaktor Arbeit ist daher in Falle von arbeiterselbstverwalteten Unternehmen im Rahmen der Voraussetzung 1 nicht nur auszuklammern, was bei einigen Autoren geschieht, sondern er ist explizit als nichtmarktbezogener "Rentabilitäts-" oder "Residualfaktor" auszuweisen" (S. 82). Zunächst ist dazu zu bemerken, daß Pohling wiederum auf die langfristige Analyse abstimmt, während die von ihm angegriffene Anomalie kurzfristiger Natur ist. Zum zweiten ist nicht einzusehen, warum das Unternehmen nach dem"maximalen Einkommen der größten Zahl von Beschäftigten" streben soll. Erstens ist die Doppelmaximierung theoretisch nicht angängig, und zweitens ist bei bereits postulierter interner Arbeitslosigkeit mindestens zu erwarten, daß die Anzahl der Beschäftigten nicht über den status quo hinaus erhöht wird. Die Folgerung innerbetrieblicher Unterbeschäftigung aufgrund der Realisierung technischen Fortschritts scheint nur in einer allzu partial-theoretischen Analyse möglich. Die "gänzlich andere Art der Lenkung und Distribution", die dazu führen soll, den Faktor Arbeit vollständig aus dem ökonomischen Kalkül auszuschließen, ist in diesem Zusammenhang so unspezifiziert, daß jeder Kommentar außerordentlich schwer fällt. Kriterien für die

Anwendbarkeit ökonomischer Analyse auf bestimmte Sachverhalte sind dem Text nicht ohne weiteres zu entnehmen, und eine alternative Beschreibung des Sachverhaltes, die die offenkundige Nichterfülltheit der Kriterien nahelegen würde, fehlt ebenfalls.

Literatur zur Theorie der sozialistischen Firma

Atkinson (1973) Worker Management and the Modern Industrial Enterprise, 87 QJE 375, 1973.

Bajt (1968) Property in Capital and in the Means of Production in Socialist Economies, 11 JL 1, 1968.

Buchanan (1965) An Economic Theory of clubs, 32 Economica 1, 1965.

Domar (1966) The Sovjet Collective Farm as a Producers' Cooperative, 56 AER 734, 1966.

ders. (1967) Reply, 57 AER 223, 1967.

Dubravčić (1970) Labor as Entrepreneurial Input: An Essay in the Theory of the Producer Cooperative Economy. 37 Economica 257, 1970.

Gindin (1970) A Model of the Sovjet Firm, 10 Econ. Plan. 145, 1970.

Hamel (1974) Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien: Ökonomische und wirtschaftspolitische Probleme, München 1974.

Klein/Paraskewopoulos (1974) Ansätze zu einer ökonomischen Theorie der Unternehmungen bei Arbeiterselbstverwaltung, in: Hamel (1974).

Leipold (1974a) Konflikt und Rationalität in der selbstverwalteten Unternehmung, in: Hamel (1974).

ders. (1974b) Betriebsdemokratie - Ökonomische Systemrationalität? Stuttgart 1974.

Markusen (1976) Profit Sharing, Labor Effect and Optimal Distributive Share, 43 Economica 405 - 410, 1976.

Meade (1972) The Theory of Labor Managed Firms and of Profit Sharing, 82 EJ 402, 1972.

ders. (1974) Labor Managed Firms in Conditions of Imperfect Competition, 84 EJ 817, 1974.

Oppenheimer (1896) Die Siedlungsgenossenschaft, Leipzig 1896.

Pejovich (1971) Towards a General Theory of Property Rights, 31 Z. f. Nationalökonomie 675, 1971.

ders. (1975) The Capitalist Corporation and the Socialist Firm, unveröffentlicht.

Pohling (1974) Zum mikroökonomischen Modell der arbeiterselbstverwalteten Unternehmung, in: Hamel (1974).

Robinson (1967) The Soviet Collective Farm as a Producer Cooperative: Comment, 57 AER 222, 1967.

Steinherr (1975) On the Efficiency of Profit - Sharing and Labor Participation, IIM I/75 - 51.

Vanek (1970) The General Theory of Labor Managed Market Economies, 1970.

ders. (1971) The Participatory Economy, Ithaka 1971.

Ward (1957) Workers' Management in Yugoslavia, 65 JPE 373, 1957.

ders. (1958) The Firm in Illyria - Market Syndicalism, 48 AER 566, 1958.

ders. (1961) Majority Rule and Allocation, 5 J. Confl. Res. 379, 1961.

ÖKONOMIK DER PARTIZIPATIVEN UNTERNEHMUNG:

ÜBERBLICK (TEILE I UND II) UND AUSBLICK (TEILE III UND IV)

Die ökonomische Theorie (Ökonomik) der partizipativen Unternehmung verknüpft die normative Partizipationsforderung und analytische Firmentheorie mit dem Ziel der Analyse des wirtschaftlichen Verhaltens partizipativer Unternehmen sowohl unter dem Gesichtspunkt ihrer internen Organisation als auch ihrer nach außen wirkenden und von außen beobachtbaren Verhaltensweisen.

Die partizipative Unternehmung ist nicht der Typus der heute in der wirtschaftlichen Praxis dominierenden Unternehmensform, sie ist vielmehr die Ausnahme. Die ökonomische Firmentheorie orientiert sich entsprechend bis heute am Regelfall der nichtpartizipativen Unternehmung. Die damit gegebene theoretische Gewichtung ist geeignet, der adäquaten Formulierung einer ökonomischen Theorie der partizipativen Unternehmung im Wege zu stehen, in dem Maße, in dem die ökonomische Theorie der Firma als Ausgangs- und Bezugspunkt der Ökonomik der partizipativen Unternehmung gewählt wird. Aus diesem Grunde wird im folgenden auch nicht der bestehenden Firmentheorie die Partizipationsbedingung gleichsam aufgepfropft, sondern es wird ausgehend von der Partizipationsforderung, deren Begründung und Tradition zuvor erörtert wird, eine Reihe von Bedingungen partizipativen Wirtschaftens einerseits, hierarchischer Organisation der Produktion andererseits erarbeitet (II, 4). Im ersten Kapital (I, 1) werden die wichtigsten Begriffe, hinter denen jeweils eine bestimmte Vorstellung von der (geforderten) Organisation der Produktion steht, unter Rückgriff auf diese Vorstellungen erörtert und miteinander in Beziehung gesetzt. Partizipation ist prinzipiell die Teilnahme von Individuen - unmittelbar oder repräsentiert - an sie betreffenden Entscheidungen. Die verschiedenen Formen der Mitbestimmung und der wirtschaftlichen Demokratie (überbetriebliche Mitbestimmung/ Wirtschaftsdemokratie, betriebliche Mitbestimmung, industrielle Demokratie, Partizipation durch Räte oder durch antagonistische Verfahren, durch Integration oder durch Gegenmacht, an der Basis oder in bzw. auch gegen die Leitung) werden zunächst konzeptionell (I, 2), anschließend in ihrem praktischen Auswirkungen dargestellt, systematisch eingeordnet und kritisiert (I, 3).

Zunächst geht es füglich um die Erörterung der normativen Begründung der Partizipationsforderung, die insbesondere auf zwei Elemente abhebt [520]: die individuelle Selbstbestimmung, hier bezogen auf den Wirtschaftsprozeß und insbesondere im Produktionsprozeß, zum anderen die politische Kontrolle wirtschaftlicher Macht. Beide Elemente enthält die Kategorie der Entfremdung, die ideengeschichtlich im zweiten (Kapitel 2.2), positiv empirisch im dritten (Kapitel 3.2) Kapitel analysiert wird. Die ideengeschichtliche Analyse erörtert auch die Problematik, die daraus entsteht, daß die Entfremdungskategorie gleichzeitig eine sozialkritisch gesellschaftsüberwindende, wie eine sozialkritisch potentiell gesellschaftsverändernde, aber potentiell die funktionale Rationalität von Interaktionsbeziehungen in einer bestehenden Gesellschaft erhöhende Kategorie ist, sie also einerseits Angelpunkt einer utopischen "Gegentheorie" ist, andererseits als Kategorie der politischen Ökonomie im modernen Sinn einer Neuen Politischen Ökonomie wirtschaftspolitisch relevant ist [521]; wenn nämlich positiv-sozialwissenschaftlich Entfremdung empirisch nachgewiesen werden kann, so muß dies auch Anlaß für die moderne Politische Ökonomie sein, die Ursachen politisch-ökonomisch zu erklären und, im Buchananschen Sinne, politisch-relevante Vorschläge zu ihrer Überwindung zu machen. Denn wenn Entfremdung tatsächlich positiv erfahren wird und nicht lediglich Gegenstand einer utopischen Gesellschaftskritik ist, dann müssen sich Vorschläge zur Überwindung machen lassen können, die in demokratischen Verfahren von einer breiten Mehrheit getragen durchsetzbar sind. Wenn genereller die Ökonomik partizipativer Unternehmen auch nachweisen soll, daß partizipative Unternehmen als Gegenform der Organisation der Produktion nicht nur gedacht werden, sondern wirtschaftlich praktisch werden können, so muß dieser Nachweis entsprechend dem Pareto-Kriterium mit dem Hinweis auf die Konkurrenzfähigkeit unter dem Gesichtspunkt gesellschaftlicher Effizienz der postulierten Gegenform geführt werden.

Für die normative Begründung der deutschen Mitbestimmungsforderung ist angesichts der Kargheit heute vorgebrachter Begründungsversuche - die u. a. daher rührt, daß politisch die Mitbestimmungsforderung einer Begründung nicht mehr für bedürftig gehalten wird - auf die

Ideengeschichte der politischen Forderung, d. h. auf die Sozialisierungsdiskussion insbesondere nach dem ersten und dem zweiten Weltkrieg zurückzugreifen (2.2, 2.3).Dabei zeigt sich, daß die vor den Planungsdiskussionen (v. Mises und Hayek einerseits, Dickinson, Dobb, Lange, Lerner etc. andererseits) formulierten Sozialisierungsforderungen, deren spezifisch-verdünnter Niederschlag die Mitbestimmungs-Gesetzgebung in der Bundesrepublik Deutschland darstellt, unter der Prämisse der wirtschaftlichen (allokationseffizienten) Überlegenheit der Planung vor marktlicher Koordination als Forderung nach zentralisierter gesellschaftlicher Kontrolle und Demokratisierung des Produktionsprozesses, insbesondere als Postulat der Partizipation auf einer Ebene oberhalb der Unternehmen, jedenfalls oberhalb der betrieblichen Entscheidungszentren formuliert wurde, Basispartizipation der Produzenten dagegen auch mit Rücksicht auf die adäquate Berücksichtigung der Konsumenteninteressen von namhaften Sozialisierungstheoretikern wie -praktikern abgelehnt oder in den Hintergrund gerückt wurde.

Als Folge dessen wurde nach dem politischen Scheitern der Sozialisierungsgesetzgebung neben der Durchsetzung verschiedener Formen überbetrieblicher Mitbestimmung die Mitbestimmung an der Spitze von Unternehmen und Konzernen (zunächst nur für den Montanbereich) politisch durchgesetzt, der Ausbau der Basispartizipation dagegen vernachlässigt. Diese Entwicklung verdient deshalb hervorgehoben zu werden, weil die für einen Ansatz positiver politischer Ökonomie relevanten Begründungsmöglichkeiten sich stets auf Basispartizipation, nicht jedoch auf Leitungspartizipation beziehen; dem korrespondiert auch der wissenschaftliche Ausgang der Planungsdiskussionen, wonach die zuvor mitgeteilte Prämisse hinfällig geworden ist.

Neben den Erörterungen zur Begründung der Partizipationsforderungen dient die Darstellung und Diskussion praktisch erprobter und relevanter Partizipationsformen (Kapitel 3.4 bis 3.6) dazu, die theoretische Diskussion an den Erfordernissen und eigentümlichen Problemstellungen praktisch relevanter Partizipationsformen zu orientieren, statt der Modelldynamik zu erliegen.

Sowohl Empirie (vgl. 3.3) als auch Wirtschaftstheorie kongruieren

in der Aussage, daß - von angebbaren Ausnahmen abgesehen - dezentralisierte Prozesse der Koordination und Lenkung wirtschaftlicher Abläufe (z.B. Märkte) zentralisiert-direktiven Organisationsstrukturen (Planung, hierarchische Entscheidung) überlegen sind. Gleichwohl ist die Regelform, in der Produktion organisiert zu werden pflegt, die (hierarchische) Firma. Schon die Klassiker (Smith) haben diesen Widerspruch zwischen dem Optimalitätsnachweis dezentralisiert-partizipativer Organisation der Produktion und der empirischen Dominanz zentralisiert-hierarchischer Organisation der Produktion als Paradoxon empfunden, wie auch nach ihnen bis heute bedeutende Wirtschaftstheoretiker (Robertson, Coase, Alchian, Williamson). Die letzten drei genannten Ökonomen versuchten, das Paradoxon zu lösen, indem sie die punktuelle Überlegenheit hierarchischer Organisation vor dezentralisiert-partizipativer Organisation betonten. Im 4. Kapitel wird ein Überblick gegeben über die wichtigsten Argumente, die für eine Superiorität hierarchischer Organisation der Produktion (in Firmen) sprechen könnten. Von geringen Ausnahmen abgesehen zeigt sich dabei, daß die hierarchische Struktur der Organisation wirtschaftlicher Abläufe im Ökonomischen ihre Begründung nicht hat; die Analyse mit Hilfe der Hierarchietheorie zeigt dagegen, daß ein historischer Erklärungsansatz naheliegt insbesondere, da einmal entstandene Hierarchien stabil und überlebensfähig sind und sich bei Vorliegen bestimmter Formen des Marktversagens gegen dezentralisiert-partizipative Unternehmungen trotz gesamtwirtschaftlicher Ineffizienz durchzusetzen vermögen.

Korrelat zur relativen Stabilität von Hierarchien sind spezifische Formen der Ineffizienz (X-Ineffizienz) (vgl. 4.2.5); diese Ineffizienzbereiche lassen sich als Polster interpretieren, die bei existenzieller Bedrohung der hierarchischen Organisation lebensbedrohende Stöße abzufangen vermögen.

Theorie wie Empirie legen eine Typisierung partizipativer Unternehmen entlang eines Kontinuums nahe, dessen Endpunkte die reine dezentralisierte Unternehmung (hier definiert als Genossenschaft) einerseits, die reine hierarchische Unternehmung (hier definiert als Firma) bilden. In den Kapiteln 5 bis 7 geht es darum, das nach außen wirksame wirtschaftliche Verhalten dieser Extremtypen und einiger mittlerer

Typen zu analysieren. Dem dient die komparative Firmentheorie mit der Analyse alternativer Zielvorstellungen, die an der Spitze von Firmen wirksam werden. Dies können zum einen managerialistische Zielvorstellungen sein (vgl. insbesondere dabei Kap. 5); dasselbe analytische Instrument eignet sich aber auch dazu, Leitungspartizipation (etwa vermittelt durch Gewerkschaften) zu analysieren (vgl. dazu Teil IV). Dagegen geht es bei der Analyse von Genossenschaften und sozialistischen Firmen darum, von der Basis ausgehende Entscheidungsprozesse im Hinblick auf ihre Wirksamkeit auf das Firmenverhalten am Markt zu untersuchen. Dies gibt Gelegenheit, auch auf spezifische Funktionsprobleme genossenschaftlicher bzw. sozialistischer Unternehmungen einzugehen, die - dies als Ergebnis der Erörterungen - nicht unabwendbare Folge genossenschaftlicher Organisation der Produktion, sondern Ergebnis bestimmter institutioneller (rechtlicher) Rahmenbedingungen sind, die z. T. absichtlich, z. T. zufällig dem wirtschaftlichen Erfolg genossenschaftlichen Wirtschaftens entgegenstanden. Alternative funktionale Organisationsformen werden erörtert. Während der erste Teil der Ökonomik der partizipativen Unternehmung die Grundlagen sowohl der Theorie (einschließlich ihrer normativen Begründung) als auch der Empirie enthält, der zweite dagegen den Aufweis der prinzipiellen Möglichkeit (Basis-)partizipativen Wirtschaftens und generell der Möglichkeit partizipativen Wirtschaftens in Genossenschaften und Firmen, muß es im dritten Teil darum gehen, spezifische Probleme bei der Organisation partizipativer Unternehmen zu erörtern. Dies sind also konkrete Analysen alternativer Organisationsformen partizipativer Unternehmungen. Das achte Kapitel beschreibt eher traditionell antagonistische Partizipationsformen, die an der Spitze von Firmen wirksam werden, also Bargaining-Situationen zwischen zwei hierarchischen Organisationen, insbesondere den Gewerkschaften und den hierarchisch organisierten Firmen, die ihrerseits auf untergeordneten Ebenen natürlich miteinander verknüpft sind. Im neunten Kapitel geht es um die Frage, wie dezentralisiert-partizipative Unternehmen konkret zu organisieren seien. Die Lösung liegt nicht allein bei der Postulierung interner Preisverrechnungssysteme, weil Unternehmensverbände insbesondere um des Angebots öffentlicher Güter willen entstehen, so daß die Zurechnung der mit diesem Angebot und Konsum verbundenen Kosten und Erträge als Kernproblem vorab zu lösen

ist, ehe mit der Postulierung unternehmensinterner Quasi-Märkte das Restproblem gelöst werden kann. Alternative Zurechnungs- und Organisationsmethoden werden diskutiert.

Partizipativ-dezentralisierte Unternehmen unterscheiden sich von hierarchischen Unternehmen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen zum einen, was ihre optimale Größe angeht, zum anderen, was ihre innere Innovationsfähigkeit und Dynamik betrifft, ferner bezüglich ihres Verhaltens am Markt.

Ein Übergang von der Regelform hierarchischer Organisation der Produktion zu dezentralisiert-partizipativer Organisation der Produktion bliebe auch nicht ohne (positive) Konsequenzen für die Stabilität des marktwirtschaftlichen Systems insgesamt. Damit ist ein Problemkreis beschrieben, der die spezifische Rolle der partizipativen Unternehmung in der Marktwirtschaft betrifft. Ihm ist das zehnte Kapitel gewidmet. Der vierte Teil der Ökonomik der partizipativen Unternehmung fügt die zuvor einzeln erörterten Elemente im Hinblick auf die Möglichkeiten der Fortentwicklung der deutschen Mitbestimmungs- und Betriebsverfasssungsregelungen wieder zusammen. Dabei liegt das Gewicht keineswegs ausschließlich auf der Analyse der durch die Mitbestimmungsgesetzgebung vorgegebenen Formen der Leitungspartizipation, vielmehr werden auch Möglichkeiten der Fortentwicklung basispartizipativer Elemente ausdrücklich diskutiert. Dies erfordert auch die Reflexion der Rolle der Gewerkschaften in der partizipativen Wirtschaft, die je nachdem, ob Basis- oder Leitungspartizipation dominiert, sehr verschieden ist.

Fußnoten

1) Vgl. auch Helmut Leipold, Konflikt und Rationalität in der selbstverwalteten Unternehmung, S. 84 - 107 in: Hannelore Hamel, Hrsg., Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien:Ökonomische und wirtschaftspolitische Probleme, MÜnchen 1974, insbesondere bei Fußnote 3. Leipold beruft sich hier ohne Verweis im einzelnen auf Hans Albert, Marktsoziologie und Entscheidungslogik: Ökonomische Probleme in soziologischer Perspektive, Neuwied/Berlin 1967, und Gerhard Kade, Die Grundannahmen der Preistheorie, Berlin/Frankfurt 1962; auf Kade sicherlich zu Unrecht, da dessen Kritik nicht einschlägig ist. Alberts Plädoyer für eine marktsoziologische Untermauerung der mikroökonomischen Theorie nimmt Leipold auf und kritisiert die Vernachlässigung der Entscheidungsprozesse in der partizipativen Unternehmung. Leipolds eigener Ansatz, vgl. auch insbesondere Helmut Leipold, Betriebsdemokratie: Ökonomische Systemrationalität, Stuttgart 1974, muß sich allerdings die gleiche Kritik gefallen lassen; nur wird hier statt des mikroökonomischen Entscheidungsmodells ein kaum weniger abstraktes systemtheoretisches Erklärungsmodell verwendet. Vgl. auch die Kritik bei Luc Banderet, 28 Kyklos 475, S. 476, 1975. Die in demselben von Hannelore Hamel herausgegebenen Band enthaltene Kritik von Roland Pohling, Zum mikroökonomischen Modell der arbeiterselbstverwalteten Unternehmung, S. 74 - 83, beruht dagegen eher auf Unkenntnis der kritisierten ökonomischen Theorie; vgl. im einzelnen unten, Kapitel 5. Einen Überblick geben in demselben Band Werner Klein und Spiridon Paraskewopoulos, Ansätze zu einer ökonomischen Theorie der Unternehmung bei Arbeiterselbstverwaltung, S. 63 - 73.

2) Vgl. Dorothea Brinkmann-Herz, Die Unternehmensmitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Der lange Weg einer Reformidee, Köln 1975: "Die Begründetheit dieser allgemeinen Forderung nach einer Mitbestimmung im Unternehmen ist für die Politik und die Wissenschaft inzwischen ein Datum geworden und gilt aus ausdiskutiert". S. 7.

3) Hierbei ist, darauf sei auch insbes. in Hinblick auf die Ausführungen im 2. Kapitel hingewiesen, der Standpunkt des Wissenschaftlers, der normative Bestandteile in die politische Ökonomie mit einbezieht, ganz und gar irrelevant. Diese normativen Bestandteile sind nicht diejenigen, die der betreffende Ökonom persönlich gutheißt - wenngleich dies natürlich nicht ausgeschlossen ist und zudem die persönlich gutgeheißenen normativen Aussagen auch bei der wissenschaftlichen Arbeit "näherliegen" mögen - , vielmehr geht es um eine Einschätzung der in der betreffenden Gesellschaft vorherrschenden normativen Einstellung. Vgl. zur Methodologie James M. Buchanan, Individual Choice in Voting and the Market, 62 JPE 343, 1954; wieder abgedruckt in: ders., Fiscal Theory and Political Economy: Selected Essays, Chapel Hill 1960, S. 90 - 104; hier insbesondere S. 335 f. (1954). Vgl. auch meinen eigenen Beitrag: Praktische Philosophie und Politische Ökonomie: Eine Auseinandersetzung mit Friedrich Kambartels "Bemerkungen zum normativen Fundament

der Ökonomie", Diskussionsreihe das Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften Nr. 79 (Mai 1976) sowie meinen Beitrag in der Zeitschrift für allgemeine Wissenschaftstheorie (Heft 1, 1977).

4) Hans Peter Bank, Rationale Sozialpolitik: Ein Beitrag zum Begriff der Rationalität, Berlin 1975. Zu dieser (irrtümlichen) Auffassung gelangt Bank (S. 167), weil er von einem zu engen Rationalitätsbegriff (reine Zweckrationalität) ausgeht. Diesem verbreiteten Mißverständnis erlag auch Leipold (vgl. oben, Fußnote 1); daß Rationalität bei der Analyse des Verhaltens von Individuen und Gruppen nicht eine aus allgemeinen Optimierungskalkülen folgende Zweckmittelbeziehung ist, sondern die Rede von Rationalität die Erörterung der Rahmenbedingung der individuellen Entscheidung voraussetzt, wird von beiden Autoren - wie übrigens in der Kritik der mikroökonomischen Theorie häufiger - außer acht gelassen.

5) Konvexitäten sind als Verfahrensversagen in der folgenden Situation gegeben. Ausgegangen wird von 2 Personen (Individuen, Gruppen, Institutionen), die je nur ein Interesse verfolgen. Trägt man die Interessen in graphischer Darstellung je auf Abszisse und Ordinate ab und ergibt sich eine konvex zum Ursprung verlaufende Möglichkeitslinie, so bedeutet dies, daß ein Interesse nur auf Kosten eines anderen verfolgt werden kann. In dem skizzierten Fall, in dem jede Person nur ein Interesse verfolgt und an der Verfolgung des anderen Interesses nicht interessiert ist, gibt es in dieser Situation keine Handlungsanweisung für beide Parteien, wenn der status quo bereits durch die Möglichkeitslinie beschrieben wird. Im Falle einer konkaven Möglichkeitslinie dagegen streben beide Personen unabhängig voneinander denselben Punkt an.

   Ein extremer Fall der Konvexität ist eine Möglichkeitslinie, die auf Abszisse und Ordinate verläuft. Diese Konstellation führt zur Vernichtung (im Sinne der Unmöglichkeit der Interessendurchsetzung) mindestens einer Person.

6) Vgl. Bank (siehe oben Fußnote 4), S. 171. Da Bank unhinterfragt die Behauptung übernimmt, Partizipation fordere als normativ überlegenes Verfahren ihren "Preis", muß er auch auf den (finalen Eigenwert-)Charakter des Entscheidungsverfahrens abheben, um es als wesentlichen Bestandteil einer rationalen Sozialpolitik begründen zu können.

7) Vgl. Klaus von Beyme, Ökonomie und Politik im Sozialismus: Ein Vergleich der Entwicklung in sozialistischen Ländern, München u. Zürich 1975, S. 288.

8) Vgl. Ralph Dahrendorf, Die Funktionen sozialer Konflikte in: ders., Gesellschaft und Freiheit, München 1961, S. 112 - 131.

9) Vgl. Dahrendorf (1961), S. 119; mit dieser Formulierung wird der funktionalistische Ansatz persifliert.

10) Vgl. Fritz Vilmar, Strategien der Demokratisierung, Darmstadt und Neuwied 1973; hier insbesondere S. 107 ff.

11) Vgl. Adolf Sturmthal, Workers' Councils: A Study of Workplace Organization on Both Sides of the Iron Curtain, Cambridge (Mass.) 1964, S. 21.

12) Vgl. Philip Selznick, TVA (Tennessee Valley Authority) and the Grass Roots - A Study in the Sociology of Formal Organization, Berkeley 1949, S. 37 - 46.

13) Vgl. Harald Koch, Hrsg., Die Sozialgemeinschaften: Entwurf des Hessischen Sozialisierungsgesetzes mit Begründung und einführenden Beiträgen der Mitarbeiter des hessischen Wirtschaftsministeriums, Wiesbaden 1947.

14) Vgl. Wolfhard Graetz, Demokratisierung durch wirtschaftliche Mitbestimmung: Möglichkeiten und Grenzen eines Postulates in der Unternehmung, Diessenhofen 1974, S. 47.

15) Vgl. Helmut K. J. Ridder, Paritätische Mitbestimmung und grundgesetzliche Ordnung: Thesen zu einer Podiumsdiskussion der wissenschaftlichen Konferenz des DGB "Mitbestimmung - Wirtschaftsordnung - Grundgesetz" in Frankfurt (Main), 1. bis 3.10.75, 4 DuR 59 - 64 (62), 1976.

16) Vgl. Die programmatische Studie "Wirtschaftsdemokratie: Ihr Wesen, Weg und Ziel", herausgegeben im Auftrage des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes von Fritz Naphtali, Berlin 1929, S. 12.

17) Vgl. Naphtali (siehe Fußnote 16), S. 9.

18) Vgl. Karl Kautsky, Was ist Sozialisierung? Referat gehalten auf dem 2. Reichskongreß der Arbeiter-, Soldaten- und Betriebsräte am 14. April 1919, Berlin 1919, S. 7.

19) Vgl. Kautsky (1919), S. 10 ff., S. 13 ff.

20) Vgl. Heinrich Zank, Systeme der Sozialisierung, 2 Das Sozialistische Jahrhundert 103 - 107, 1948.

21) Vgl. auch ähnlich das Hamburger Sozialisierungsgutachten: Sozialisierung in Hamburg, Kommissionsgutachten für den Senat vom 5.2.1947, abgedruckt in:1 Das Sozilistische Jahrhundert 156, 1947.

22) Vgl. Artikel 165 der Weimarer Reichsverfassung; dieser Artikel regelte sowohl die betriebliche als auch die überbetriebliche Mitbestimmung; er lautete: Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.

Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeitsrat.

Die Bezirksarbeiterräte und der Reichsarbeitsrat treten zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und zur Mitwirkung bei der Ausführung der Sozialisierungsgesetze mit den Vertretungen der Unternehmer und sonst beteiligter Volkskreise zu Bezirkswirtschaftsräten und zu einem Reichswirtschaftsrat zusammen. Die Bezirkswirtschaftsräte und der Reichswirtschaftsrat sind so zu gestalten, daß alle wichtigen Berufsgruppen entsprechend ihrer wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung darin vertreten sind.

Sozialpolitische und wirtschaftspolitische Gesetzentwürfe von grundlegender Bedeutung sollen von der Reichsregierung vor ihrer Einbringung dem Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung vorgelegt werden. Der Reichswirtschaftsrat hat das Recht, selbst solche Gesetzesvorlagen zu beantragen. Stimmt ihnen die Reichsregierung nicht zu, so hat sie trotzdem die Vorlage unter Darlegung ihres Standpunktes beim Reichstag einzubringen. Der Reichswirtschaftsrat kann die Vorlage durch eines seiner Mitglieder vor dem Reichstag vertreten lassen.

Den Arbeits- und Wirtschaftsräten können auf den ihnen überwiesenen Gebieten Kontroll- und Verwaltungsbefugnisse übertragen werden.

Aufbau und Aufgabe der Arbeits- und Wirtschaftsräte sowie ihr Verhältnis zu anderen sozialen Selbstverwaltungskörpern zu regeln, ist ausschließlich Sache des Reichs.

23) Vgl. Bernd Otto, Gewerkschaftliche Konzeptionen überbetrieblicher Mitbestimmung, Köln 1971.

24) Vgl. Jack Hayward, Private Interest and Public Policy, The Experiment of the French Economic and Social Council, London 1966.

25) Vgl. Mancur Olson, The Determinants of Relative Rates of Economic Growth and Possibilities for Redistribution, MS 1976.

26) Z. B. von Eduard Heimann, einem christlichen Sozialisten, der Sekretär der Sozialisierungskommission war, die die Sozialisierungsbemühungen nach dem 1. Weltkrieg vorbereiten sollte.

27) Vgl. Wolfgang Zöllner, Unternehmerische Mitbestimmung und Einzelarbeitsverhältnis, Referat gehalten vor der Arbeitsgemeinschaft Vermögensbildung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer (wissenschaftliche Leitung: Professoren Mestmäcker (Bielefeld) und Raiser (Gießen)), vgl. insbesondere S. 3.

28) Vgl. Wilhelm Krelle, Mitbestimmung und marktwirtschaftliche Ordnung, S. 119 bis 133, in: Kurt Nemitz und Richard Becker, Hrsg., Mitbestimmung und Wirtschaftskritik, Köln 1967, S. 122.

29) Vgl. auch den Biedenkopf-Bericht: Bericht der Sachverständigen-Kommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Mitbestimmungskommission), Mitbestimmung im Unternehmen, Januar 1970 (Stuttgart u. a. 1970), S. 12.

30) Vgl. Abraham Shuchman, Co-Determination: Labor's Middle Way in Germany, Washington 1957, S. 6.

31) Vgl. Bernhard Muszynski, Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt- und Harmoniekonzeptionen: Theoretische Voraussetzungen, geschichtliche Grundlagen und Hauptprobleme der Mitbestimmungsdiskussion der Bundesrepublik Deutschland, Meisenheim am Glan 1975, S. 284.

32) Vgl. meine Kritik an Rupert Scholz, Paritätische Mitbestimmung und Grundgesetz, demnächst in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft (Heft 4, 1976).

33) Vgl. Erich Preiser, Die ökonomische Problematik der Eigentumsverteilung, S. 305 - 325, in: Friedrich Karrenberg und Hans Albert, Hrsg., Sozialwissenschaft und Gesellschaftsgestaltung: Festschrift für Gerhard Weisser, Berlin 1963, S. 305.

34) Vgl. Adolph Wagner, Grundlegung der politischen Ökonomie, 2. Theil: Volkswirthschaft und Recht, besonders Vermögensrecht oder Freiheit und Eigenthum in volkswirthschaftlicher Betrachtung, Leipzig 1894.

35) Vgl. dort (siehe Fußnote 34) die Ausführungen zum "geistigen Eigenthum", S. 255 ff.

36) Siehe §§ 126 ff., S. 262 ff.

37) Vgl. Wagner (siehe Fußnote 34), § 93 (S. 193 ff.).

38) Siehe A. Bajt, Property in Capital and in the Means of Production in Socialist Economies, S. 253 - 257, in: Eirik G. Furubotn und Svetozar Pejovich, Hrsg., The Economics of Property Rights, Cambridge (Mass.). 1974; zuerst erschienen in 11 JLE 1 - 4, 1968.

39) Vgl. Eirik G. Furubotn und Svetozar Pejovich, The New Property Rights Literature, S. 1-10, in: Furubotn und Pejovich 1974 (S. Fußnote 38).

40) "A servitude is a proprietary interest, which amounts to a real right on a property of another person. It may be a charge laid on one estate in favor of another estate, such as a right of passage, or a right of diverting water or drainage over the other estate. Or it may be a charge laid on an estate in favour of a person, such as a right of usufruct, use, or habitation.

An easement may be defined roughly as a property right in a person or a group of persons to use the land of another for special purposes, such as rights of way, rights of diverting the course of a stream for irrigation purposes and rights for the support of buildings - that is any right not inconsistent with the general property right of the owner of the land.

A profit, technically known as 'profit à prendre' is the right to use another's land, removing a portion of the soil or its products; it includes the right to take fish or game; to pasture one's animals on the land of another; and to take wood, sand, coal and another mineral substances. At least in American jurisdictions, easements as well as profits may be estabilshed in favour of an estate or in favour of a designated person".

A. N. Yianopolous (Lousiana State University), Artikel 'Types of property rights', in: Encyclopaedia Britannica 15 (1974), S. 49 - 56; hier S. 52.

41) Biedenkopf-Bericht (vgl. Fußnote 29) S. 131 ff.

42) 'Firma' ist eine ungenaue Übersetzung des englischen Wortes 'firm'; im Deutschen bedeutet 'Firma' den Namen, unter dem ein Kaufmann im Handel seine Geschäfte betreibt und die Unterschrift abgibt (§ 17 HGB). Da der Partizipationsbegriff mehr als Etiquette sein soll, soll im folgenden von 'Partizipativen Firmen' nicht mehr die Rede sein.

43) Eirik G. Furubotn und Svetozar Pejovich, Property Rights and Economic Theory - A Survey of Recent Literature, 10 JEL 1137 - 1162 (1973); hier S. 1148.

44) Vgl. Furubotn und Pejovich (vgl. Fußnote 39), S. 4.

45) Vgl. Eugen Kogon, Die gesellschaftliche Bedeutung der Mitbestimmung 1966, Schriftenreihe Mitbestimmung des Deutschen Gewerkschaftsbundes Band 1.

46) Vgl. Frederic L. Pryor, Property and Industrial Organization in Communist and Capitalist Nations, Birmingham und London 1973.

47) Dies wäre etwa möglich im Sinne der "agencies" der Tennessee Vally Authority.

48) Vgl. Eckehard J. Häberle, On the Continuity of Industrial Work Relations and Codetermination in Western Germany, unveröffentlichtes Manuskript vom Mai 1975. Es handelt sich um ein Arbeitspapier eines im Auftrage der Deutschen Forschungsgemeinschaft von Häberle durchgeführten Projektes. Vgl. dort Fußnote 21. Häberle steht in seiner Auffassung nicht allein, vgl. auch: K. Stone, The Origins of Job Structures in the Steel Industry, 62 RRPE 1974, sowie St. A. Marglin, What do Bosses do? 62 RRPE 1974.

49) Vgl. Häberle (1975) S. 1.

50) Häberle (1975) S. 3.

51) Häberle (1975) S. 8.

52) Vgl. Gustav Schmoller, Die soziale Frage: Klassenbildung, Arbeiterfrage, Klassenkampf, München und Leipzig 1918, S. 207 f.

53) Vgl. George Lichtheim, Artikel 'Alienation', in: International Encyclopedia of the Social Sciences I, S. 264 - 268 (1968).

54) Vgl. Karl Korsch, Was ist Sozialisierung?, Hannover 1919, S. 6 ff. und S. 19 ff.

55) Peter Christian Ludz, Alienation als Konzept der Sozialwissenschaften, 27 KZSS 1975, S. 12.

56) Vgl. Ludz (1975), Fußnote 19 und S. 5.

57) Vgl. Ludz (1975), S. 6.

58) Vgl. Ludz (1975), S. 7.

59) Vgl. Ludz (1975), S. 9 ff.

60) Paul Craig Roberts und Mathew A. Stephenson, Marx's Theory of Exchange, Alienation and Crises, Stanford 1973.

61) Ebenso, René König, Freiheit und Selbstentfremdung in soziologischer Sicht, in: ders., Studien zur Soziologie, Frankfurt (Main) 1971, und H. Popitz, Der entfremdete Mensch: Zeitkritik und Geschichtsphilosophie des jungen Marx, Basel 1953.

62) Dieter Wenko, Wertung und Wissenschaft: Gedanken zum Gebrauch des Begriffs der Entfremdung, 27 KZSS 1975. "Wissenschaftler, Philosophen fühlten bei sich Entfremdung, müßten sie sich in die Rolle der in Produktion tätigen Menschen versetzen, und untersuchen nun, wie diese Menschen im Warenproduktionsprozeß Entfremdung empfinden. Was sie in Wirklichkeit untersuchen, ist, wie weit die gesellschaftliche Realität von ihren eigenen Sollensvorstellungen abweicht". S. 42.

63) E.G.West, The Political Economy of Alienation: Karl Marx und Adam Smith, 21 OEP 1 - 23, 1969.

64) Vgl. Adam Smith, The Wealth of Nations, in der Ausgabe von 1950, S. 267.

65) Vgl. dort Buch V.

66) Siehe Hans Mugrauer, Industrielle Demokratie durch Kollektivvertrag: Eine Analyse am Beispiel der Mitbestimmung in Schweden, MG 98 - 103, 1967.

67) Vgl. oben Fußnote 3.

68) Siehe Melvin Seeman, On the Meaning of Alienation, 24 ASR 783 - 791, 1959.

69) "This value of alienation can be conceived as the expectancy of probability held by the individual that his own behavior cannot determine the occurence of the outcomes, or reinforcements, he seeks". - Seeman (1959), p. 784. Oder, in etwas abgewandelter Formulierung bei John P. Clark, Measuring Alienation within a Social System, "Alienation is the degree to which man feels ti achieve the role he has determined to be rightfully his in specific situations", 24 ASR 849 - 852, 1959.

70) Vgl. Ludz (1975), S. 17 m.w. Nachw.

71) "... when the individual's minimal standards for clarity in decision-making are not met". Seeman (1959) S. 786.

72) "The anomic situation (...) may be defined as a high expectancy that socially unapproved behaviors are required to achieve given goals".

73) Vgl. die Rezension von Hans Nutzinger, 29 Kyklos 362 - 363, 1976.

74) Vgl. neben dem oben zitierten Biedenkopf-Bericht auch die Arbeiten von Wolfgang Tegtmeyer (Mitarbeiter der Biedenkopf-Kommission), Wirkungen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer: Eine sozialökonomische Analyse potentieller und faktischer Wirkungen der Mitbestimmung in Unternehmen und im unternehmensexternen Bereich, Göttingen 1973, der von Nutzinger (siehe Fußnote 73) besprochenen Arbeit von Bernhard Muszynski, Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt- und Harmoniepositionen: Theoretische Voraussetzungen, geschichtliche Grundlagen und Hauptprobleme der Mitbestimmungsdiskussion in der Bundesrepublik Deutschland, Hain, Meisenheim, 1975, sowie Berhard Stauffacher, Mitbestimmung im Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft, Dissertation juris Zürich 1974.

75) Eduard Heimann, Die Sozialisierung, 45 ASS (Heft 3) S. 527 ff. (1918/19).

76) Vgl. Karl Korsch, Was ist Sozialisierung? Ein Programm des praktischen Sozialismus, Hannover 1919; ders., Die Sozialisierungsfrage vor und nach der Revolution, in: Der Arbeiterrat (1919); ders., Das sozialistische und das syndikalistische Regierungsprogramm, in: Der Sozialist (1919); Grundsätzliches über Sozialisierung, in: Der Arbeiterrat (1920); sowie: Sozialismus und soziale Reform, in: Der Arbeiterrat (1920). Sämtlich wieder erschienen in: Karl Korsch, Schriften zur Sozialisierung, Frankfurt 1969, herausgegeben und eingeleitet von Erich Gerlach.

77) Vgl. hierzu insbesondere die Aufsätze der Jenaer Ökonomen Albrecht und Lindner: Gerhard Albrecht, Wirtschaftsdemokratie, 75 Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, S. 221 ff., (1929), Kurt Lindner, Über Wirtschaftsdemokratie, 76 Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, S. 540 ff. (1929).

78) Vgl. für das folgende Heimann (1918/19) (siehe oben Fußnote 75).

79) Vgl. Heimann (1918/19), S. 536.

80) Dagegen wird in der modernen deutschen volkswirtschaftlichen Literatur, die paradoxerweise die extensive und teilweise sehr fortgeschrittene Literatur der deutschen Ökonomen der Weimarer Zeit allenfalls im Umweg über amerikanische Rezeptionen zur Kenntnis nimmt, der Hinweis auf das Phänomen der Trennung von Eigentum und Kontrolle in der großen publikumsintensiven Kapitalgesellschaft mit dem Hinweis auf die Arbeit von A. Berle und G. Means, The Modern Corporation and Private Property, New York 1933, verbunden.

81) Vgl. auch Otto Bauer, Richtlinien für ein sozialistisches Aktionsprogramm, gedruckt bei Julius Sittenfeld, Berlin 1919.

82) Vgl. Heimann (1918/19), S. 549.

83) Vgl. Heimann (1918/19), S. 550.

84) Vgl. Heimann (1918/19), S. 580.

85) Ebendort.

86) Vgl. Karl Korsch, Sozialisierung (Freies Deutschland), Hannover o. J. S. 9; wieder abgedruckt in: Gerlach (1969), siehe oben Fußnote 76.

87) Vgl. Heimann (1918/19), S. 585.

88) Die folgenden Seitenangaben beziehen sich auf die von Gerlach (siehe Fußnote 76) herausgegebene Ausgabe.

89) Vgl. Wilhelm Röpke, Die Intellektuellen und der Sozialismus, Frankfurter Zeitung, September 1931, wiederabgedruckt in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 36/1976 vom 12. Februar 1976.

90) Vgl. G. D. H. Cole, Guild Socialism Re-Stated, S. 99 bis 112 in: Marshall, I. Goldman, Comparative Economic System, New York 1971.

91) Siehe Udo Bernbach, Theorie und Praxis der direkten Demokratie, Opladen 1973.

92) S. 73 in der in Fußnote 76 zitierten Ausgabe.

93) Vgl. Albrecht und Lindner, siehe oben Fußnote 77.

94) Siehe Fritz Naphtali, Wirtschaftsdemokratie, Ihr Wesen, Weg und Ziel, herausgegeben im Auftrage des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin 1928.

95) Band I, 1946.

96) Die Kontroverse ist auch insofern interessant, als beide Autoren zu jener Zeit in der praktischen Politik tätig waren, Arndt als Ministerialrat im Hessischen Wirtschaftsministerium, Böhm als Kultusminister desselben Landes, und beide stark an der Redaktion der Hessischen Verfassung beteiligt waren; Arndt legte einen eigenen Entwurf für die Wirtschaftsverfassung des Landes Hessen vor.

97) Viktor Agartz, Sozialistische Wirtschaftspolitik, 1946.

98) 1 SJZ 170, 1946.

99) Gerhart Weisser, Sozialisierung bei freisozialistischer Wirtschaftsverfassung - Forderung der Gegenwart, Hamburg 1947. Weisser war Mitautor des der Hamburger Sozialisierung zugrunde liegenden Hamburger Sozialisierungsgutachtens von 1947.

100) Gisbert Rittig, Theoretische Grundlagen der Sozialisierung, in: Walter Weddigen (Hrsg.), Untersuchungen zur sozialen Gestaltung der Wirtschaftsordnung, Berlin 1950, Schriften des Vereins für Sozialpolitik - Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, N. F. Bd. 2, S. 143 - 188.

101) Rittig (1950), S. 185.

102) H. A. Clegg, Industrial Democracy and Nationali zation - A Study prepared for the Fabian Society, Oxford 1955.

103) Siehe Mancur Olsen, Die Logik des kollektiven Handelns, Tübingen 1968.

104) Siehe Clegg (1955), S. 132 - 134.

105) Siehe oben Fußnote 66.

106) Vgl. Franz Böhm, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, 4 ORDO 21 ff. 1951; die folgenden Seitenangaben beziehen sich auf diesen Aufsatz.

107) Siehe Gerd Winter, Sozialisierung in Hessen, 7 KJ 157 - 175, 1974.

108) Vgl. Alfred Christmann, Einwendungen gegen die wirtschaftliche Mitbestimmung: Ein Literaturbericht, 8 Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 235, 1963, hier S. 237.

109) Vgl. Franz Eulenburg, Arten und Stufen der Sozialisierung: Ein Gutachten, München und Leipzig 1920.

110) Vgl. Buchanan (oben Fußnote 3).

111) Wilhelm Krelle, Mitbestimmung und marktwirtschaftliche Ordnung S. 119 - 133 (128 - 129), in: Nemitz/Becker, 1967.

112) Karl Hax, 16 Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung, S. 361 -367, 1964.

113) Finn R. Førsund und Lennart Hjalamarsson, On the Measurement of Productive Efficiency, SJE 141 - 154, 1974.

114) Vgl. Nutzinger (1976) (siehe Fußnote 73).

115) Siehe Hans Nutzinger und Elmar Wolfstetter (Hrsg.), Die Marxsche Theorie und ihre Kritik: Eine Textsammlung zur Kritik der politischen Ökonomie, Frankfurt und New York 1974. S. 27.

116) M. Liu, Putting the Job Satisfaction Debate into Perspective, 13 MIR 27 - 36, 1973.

117) Evsey D. Domar, Poor Old Capitalism: A Review Article, 82 JPE 1301 - 1314, 1974 (1304) (meine Übersetzung).

118) R. Schrank, Work in America: What Do Workers really Want? 13 IR 124 - 129, 1974.

119) Work in America, S. XV.

120) Vgl. Domar (1974), Fußnote 7 (siehe oben 117).

121) Vgl. auch Schrank (1974), dagegen aber ausdrücklich "Work in America" (1973), S. 9.

122) Work in America (1973), S. 4 ff.

123) Work in America (1973), S. 13.

124) Work in America (1973), S. 41 (meine Übersetzung).

125) Ruth Johnston, Pay and Job Satisfaction, A Survey of some Research Findings, 111 ILR 441 - 449, 1975 (442).

126) Johnston (1975), S. 444.

127) Johnston (1975), S. 448, Fußnoten 6 und 7 mit weiteren Nachweisen.

128) Hermann Sand, 13 MIR 45 - 59, 1973.

129) Johnston (1975), S. 445, sowie Ruth Johnston, Some Characteristics of Workers in the Building Industry: Perth, Western Australia, in 15 JIR 105 - 107, 1973, sowie Ruth Johnston, Another Union, 17 JIR 30 - 43, 1975.

130) Vgl. Work in America (1973), S. 24 ff. mit weiteren Nachweisen; vgl. ebenso ausführlich George Friedmann, Grenzen der Arbeitsteilung, Frankfurt 1959, Kapitel 7. In diesem Zusammenhang sei kurz die Kapstädter Studie von Christopher Orpen erwähnt, die einen Zusammenhang zwischen Arbeits(un)zufriedenheit und psychischer Gesundheit herstellt.
Während sich die Beziehung zwischen Arbeitsunzufriedenheit einerseits, den sich auf die betriebliche Effizienz auswirkenden hohen Fluktuations- und Abwesenheitsraten andererseits

eindeutig herstellen läßt (vgl. etwa Charles L. Hulin, Job Satisfaction and Turnover in a Clerical Female Population, 50 J. Applied Psychology 280 - 285, 1966), ist die Untersuchung im Falle des Nachweises einer kausalen Beziehung zwischen Arbeitunzufriedenheit und psychischer Krankheit komplizierter, da psychische Anpassungsvorgänge mitspielen. Christopher Orpen (Social Desirability as a Moderator of the Relationship between Job Satisfaction and Personal Adjustment, 27 Personal Psychology 103 - 108, 1974, wiederabgedruckt bei Michael M. Gruneberg, Job Satisfaction, London 1976, S. 244 - 249) geht dieser Problematik im einzelnen experimentell nach. Die Schwierigkeiten der Untersuchung beginnen schon damit, daß befragte Personen mit labiler Psyche Unzufriedenheit mit und an dem Arbeitsplatz nicht eingestehen, weil sie (sowohl subjektiv als auch intersubjektiv) Inkompetenz reflektiert. Darauf wies bereits Blauner (1964) hin. Ebenso verhält es sich mit dem Eingeständnis psychischer Krankheit.Bezogen auf beide Komplexe sind für individuelle Beurteilung und Aussage soziale Erwartungen an das befragte Individuum bestimmend ('Social Desirability'), die allerdings in beiden Fällen gleich (: moderierend) wirken. Unter Berücksichtigung dieses Faktors ergeben sich in der Kapstädter Studie deutliche Beziehungen zwischen Arbeitszufriedenheit und psychischer Krankheit (die einen sozialen Kostenfaktor darstellt; sie ist definiert als "psychological problems which are sufficiently severe to interfere with (their) everyday lives" - S. 104 resp. 245). Daneben erfaßte die Studie jedoch auch einen starken und als solchen identifizierbaren Personenkreis, dessen Mitglieder Arbeitsunzufriedenheit äußerten, aber keinerlei Anzeichen psychischer Krankheit zeigten. Arbeitsunzufriedenheit wirkt also nicht uniform auf alle Betroffenen gleichermaßen im Sinne der Bedingung psychischer Krankheiten, sondern gewissermaßen selektiv.

131) Vgl. Robert Blauner, Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry, Chicago 1964.

132) Blauner (1964), S. 3.

133) Blauner (1964), S. 9 (meine Übersetzung).

134) Vgl. Ansätze zur 'Team Theorie' bei Furubotn und Pejovich, a. a. O., S. 1148.

135) Paul Blumberg, Industrial Democracy - The Sociology of Participation, London 1968.

136) Vgl. J. R. F. French Jr., Field Experiments: Changing Group Productivity, in: J. G. Miller (Hrsg.), Experiments in Social Process, New York 1950, S. 83 - 88.

137) Morris S. Viteless, Motivation and Morals in Industry, New York 1953, S. 108 f.

138) L. C. Lawrence und P. C. Smith, Group Decision and Employee Participation, 39 JAP 334, 1955.

139) Vgl. dagegen Franz Böhm (1951) (siehe oben Fußnote 106), vgl. auch oben Kapitel 2.3.

140) L. Coch und J. R. F. French Jr., Overcoming Resistance to Change, in: 1 Human Relations 512, 1948.

141) Nancy C. Morse und E. Reimer, The Experimental Manipulation of a Major Organizational Variable, 52 Journal of Abnormal and Social Psychology 120, 1956.

142) William F. Whyte, Money and Motivation, New York 1955, S. 90 - 96.

143) 'Participation refers to a process, in which two or more parties influence each other in making certain plans, policies, and decisions. It is restricted to decisions that have further effects on all those making decisions and on those, represented by them'. J. R. P. French Jr., J. Israel und D. Aas, An Experiment in Participation in a Norwegian Factory, 13 Human Relations 3, 1960.

144) Vgl. Lars E. Björk, An Experiment in Work Satisfaction, 232 SA 17 - 23, 1955.

145) Vgl. im einzelnen den Aufsatz von S. M. Klein, J. Luytjes, D. Schaupp, Participative Management in the U. S., 12 MIR 17, 1972.

146) Vgl. Karl Otto Hondrich, Demokratisierung und Leistungsgesellschaft, Stuttgart 1972, S. 36.

147) Vgl. auch Kenneth O. Alexander, On Work and Authority, 34 AJES 43 - 54, 1976.

148) Jürgen H. Mendner,'Humanisierung der Arbeit' als gewerkschaftspolitisches Problem: Zur Formbestimmung des kapitalistischen Arbeitsprozesses unter Berücksichtigung neuer Konzepte der Arbeitsorganisation, 9 mehrwert 1 - 37, 1975.

149) "After the bankruptcy of the Upper Clyde Shipbuilders, one trade union official is quoted to have said: 'We were offered a look at the books, but we didn't wand to get involved. I suppose, we ought to have'". Vgl. John Horner, Studies in Industrial Democracy, Oxford 1974, S. 25.

150) So etwa der Vizepräsident der internationalen Maschinistenvereinigung der AFL-CIO, Business Week vom 14.7.1971, S. 133.

151) Dies gilt für alle Ebenen: "Blue-Collar","White-Collar" und mittleres Management - vgl. Work in America (1973), Kapitel 2.

152) Vgl. Milton Derber, W. F. Chalmers, Milton T. Edelman, Union Participation in Plant Decision-Making, 15 ILRR 83 - 101, 1961.

153) Vgl. Manfred Weiß, Hamburg, Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht als Regulative der Lohnpolitik - Eine Skizze - unveröffentlichte Maschinenschrift 1975, S. 5.

154) Vgl. Voigt (1964), S. 396 (Fußnote 2) mit Verweis auf einen Beschluß des Landesarbeitsgerichtes Hannover.

155) Vgl. Voigt (1964), S. 412 ff.

156) Vgl. Voigt (1964), S. 412 f.

157) Vgl. M. Teschner, Zum Verhältnis von Belegschaft und Betriebsrat, in: Erler, Wehner, Brenner (Hrsg.), Die Neue Gesellschaft, 9, 1962.

158) Vgl. Voigt (1964), S. 418.

159) Vgl. Voigt (1964), S. 419.

160) Vgl. für den Geltungsbereich im einzelnen § 1 MontanMitbestG v. 21.5.1951 sowie §§ 1 - 4 MitbestErgG v. 7.8.1956 (Bildingnovelle).

161) Vgl. insbesondere den Biedenkopf-Bericht sowie Otte Blume, Zehn Jahre Mitbestimmung, Versuch einer Bestandsaufnahme, S. 55 - 305, in: Hans-Böckler-Gesellschaft (Hrsg.), Erich Potthoff, Otto Blume, Helmut Duvernell, Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen 1962; Tegtmeier (1973) und Fritz Voigt, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen: Eine Analyse der Einwirkungen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auf die Unternehmungsführung, S. 87 - 536, in:Fritz Voigt und Walter Weddigen, Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Schriften des Vereins für Sozialpolitik - Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, NF Bd. 24/I, Berlin 1964. Vgl. außerdem die Kritik einiger empirischer Untersuchungen bei Ralph Dahrendorf, Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialforschung, München 1965^2 und IMSF, Mitbestimmung als Kampfaufgabe, Köln 1971 sowie Wilke Thomssen, Wirtschaftliche Mitbestimmung und sozialer Konflikt, Neuwied 1970; die beiden letzten kritisch rezensiert von Hannelore May, ARGUMENT AS2, S. 256 - 259, 1974.

162) Biedenkopf-Bericht S. 70.
An dieser Einschätzung ist erstaunlich, daß der Eindruck erweckt wird, es handele sich in den unaufgelösten Pattsituationen um sachliche Differenzen, die nicht zu klären waren. Der Gesetzgaber war dagegen davon ausgegangen, es handele sich um einen Interessengegensatz von Arbeit und Kapital, der zugunsten des Gemeinwohls durch das neutrale Mitglied gelöst resp. 'gebrochen' werden sollte.

163) Vgl. Hermann Josef Wallraff, Rezension Tegtmeier, 27 KYKLOS 679 - 680, 1974.

164) Tegtmeier S. 89 f. (meine Hervorhebung).

165) Tegtmeier S. 89 m. w. Nachw.

166) Tegtmeier S. 91.

167) Voigt S. 348.

168) Vgl. auch Tegtmeier S. 86.

169) Vgl. auch Alfred Hueck, Gesellschaftsrecht, München 1970[15], S. 244.

170) Tegtmeier S. 79.

171) Tegtmeier Anhang Tabelle 10.

172) Blume S. 76 f.

173) Die faktische Irrelevanz des Patts im Aufsichtsrat konnte freilich die Gesellschaftsrechtler nicht davon abhalten, die Analyse der durch das Patt auftretenden rechtlichen Problematik weiterhin in den Vordergrund zu stellen.

174) Tegtmeier S. 89.

175) Quelle: empirische Untersuchungen der Mitbestimmungs-Kommission, wiedergegeben bei Tegtmeier (1973) S. 270.

176) Vgl. Tegtmeier (1973) S. 73 m. w. Nachw.

177) Tegtmeier (1973) S. 91.

178) ebendort.

179) Biedenkopf-Bericht S. 67 - 68.

180) Vgl. dazu auch Voigt (1964) S. 207 und den Geschäftsbericht des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Britische Zone) 1947 - 1949 ('Die Gewerkschaftsbewegung in der Britischen Zone') S. 109.

181) Vgl. oben bei Fußnote 111.

182) Blume (1962) (siehe oben Fußnote 161) S. 94 - 95.

183) Blume (1962) S. 95.

184) ebendort.

185) Vgl. August Schmidt, Der Arbeitsdirektor im Bergbau, Die Bergbauindustrie, 1. Dezember 1951 (Organ der Industrie-Gewerkschaft Bergbau).

186) Vgl. Hellmut Bauer, Die Funktion des Arbeitsdirektors in der westdeutschen Montanindustrie, 22 Industrielle Organisation 87 - 92, 1953.

187) Entnommen: Bauer (1953).

188) Tegtmeier (1973) S. 102.

189) Tegtmeier (1973) Tabelle 24 S. 281.

190) WISO 6/1958 S. 99.

191) Vgl. Voigt (1964) S. 221, der die Aufstellung Otto Neuloh, Der neue Betriebsstil: Untersuchungen über die Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung, Tübingen 1960, S. 154, entnommen hat.

192) Voigt (1964) S. 220.

193) Biedenkopf-Bericht S. 86.

194) An dieser Stelle sei ununtersucht, worin dieses Interesse im einzelnen besteht.

195) Vgl. die Bemühungen, diesem Mißstand abzuhelfen, durch die Erarbeitung einer 'Arbeitsorientierten Einzelwirtschaftslehre' durch das gewerkschaftlich finanzierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut.

196) Die juristischen Bemühungen um Fragen der Mitbestimmung sind allzu häufig in den Dienst eines bestimmten Auftraggebers zumeist Unternehmerschaft, aber auch der Gewerkschaften und kürzlich ebenfalls der Bundesregierung gestellt. Dies bleibt auf Ansatz und Ergebnisse dieser Erörterungen nicht ohne Einfluß. Der größte Teil dieser Literatur wurde jedoch von den Kapitaleignern und Unternehmern im Kampf gegen die Mitbestimmung induziert.

197) Vgl. Tegtmeier (1973) S. 109 f.

198) Vgl. Frank Deppe, Jutta von Freyberg, Christof Kievenheim, Regine Meyer und Frank Werkmeister, Kritik der Mitbestimmung, Frankfurt 1969, S. 118.

199) Bruno Gleitze, Wirtschafts- und Sozialstatistisches Handbuch, Köln 1960, S. 61.

200) Es ist auch im einzelen kaum vorstellbar, in welcher Weise die Arbeitsdirektoren ihren Einfluß in die bezeichnete Richtung hin geltend machen sollten, da sie in den Arbeitgeberverbänden, die auf der Arbeitgeberseite Tarifpartner sind, aufgrund ihrer Minderheitsposition stets ohne nennenswerten Einfluß bleiben; vgl. auch Erhard Lenk, Die qualifizierte Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihre wirtschaftliche Problematik, Diss. Köln 1960, S. 70.

201) Vgl. Tegtmeier (1973) S. 177.

202) Ralph Dahrendorf (1965) (siehe oben Fußnote 161).

203) Sachbeihilfeempfänger: Prof. Dr. Heinz Hartmann, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Münster; vgl. den Bericht in: DFG-Mitteilungen 1/76 S. 13 - 17.

204) Vgl. Hartmann, S. 15.

205) Christer Asplund, International Confederation of Free Trade Unions: Report, Some Aspects of Workers' Participation; frz.: Certains aspects de la participation des travailleurs. Rapport préparé pour la CISL, Bruxelles 1972; vgl. auch John Horner, Studies in Industrial Democracy, London 1974 S. 187 - 207.

206) Vgl. Wolfgang Däubler, Konsumenten-Ombudsmann und Verbraucher-Selbsthilfe, S. 57 - 65, in: Konrad Duden, Helmut Külz, Thilo Ramm, Reinhold Scharnberg, Wolfgang Zeidler, Gerechtigkeit in der Industriegesellschaft, Karlsruhe 1972. Vgl. auch den Sonderband 'Ombudsmann', The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Vol. 377, May 1968, S. 207.

207) Klaus von Beyme, Ökonomie und Politik im Sozialismus: Ein Vergleich der Entwicklung in sozialistischen Ländern, München und Zürich 1975.

208) Vgl. auch W. I. Lenin, Ausgewählte Werke II, S. 271 ff., S. 543 ff.

209) Vgl. Friedrich Engels, Herrn Uegen Dührings Umwälzung der Wissenschaft ('Anti-Dühring'), Berlin 1971 S. 288.

210) Charles Bettelheim, Ökonomischer Kalkül und Eigentumsformen, Zur Theorie der Übergangsgesellschaft, Berlin 1974, insbes. S. 28 ff.; vgl. dazu Alec Nove, Market Socialism and its Critics, 24 Soviet Studies 120 - 138, 1972.

211) Bettelheim, S. 29.

212) Karl Marx, Das Kapital I, S. 87.

213) Bettelheim (1974), S. 108.

214) Vgl. Deborah D. Milenkovitch, Plan and Market in Yugoslav Economic Thought, New Haven (Conn.) 1971.

215) M. J. Brookmeyer (Hrsg.), Yugoslav Workers' Selfmanagement: Proceedings of a Conference held in Amsterdam 7. - 9. January 1970, Dordrecht 1970; darin insbesondere Peter Wiles' einführende Bemerkungen zu seinem Beitrag 'A Descent towards Particulars', S. 154 - 160, ebendort: "Great tension can be foreseen at this conference between the large generous and humane imprecisions characteristic of Yugoslav Marxism and the narrow, petty and technical quest for specific truths (in the plural) for which the western economist is notorious". S. 154.

216) J. Vanek (Diskussionsbeitrag) in: Brookmeyer (1970) S. 157.

217) Iwan Maksimović, The economic system and workers' selfmanagement in Yugoslavia, S. 128 - 153, in: Brookmeyer (Hrsg.), insbesondere S. 129 f. m. w. Verw. auf jugoslawische Veröffentlichungen. Bemerkenswert ist hier der Rekurs auf das sozialistische Prinzip der Verteilung nach der individuellen Leistung anstelle des kommunistischen Prinzips der Verteilung nach Bedürfnissen, das man unbefangen hätte erwarten können. Die Begründung hierzu findet man bei Gudrun Lemán, Das jugoslawische Modell, Frankfurt 1976, S. 157 Fußnote 3.

218) Maksimović (1970) S. 130 f.

219) Vgl. dazu im einzelnen unter Kap. 7, insbesondere die Beiträge von Domar, Ward, Furubotn und Pejovich sowie Meade und Atkinson.

220) Siehe Brookmeyer (Hrsg.) (1970), Lemán (1976), Siegfried Gehrecke, Arbeiterselbstverwaltung und wirtschaftliche Effizienz: Erfahrungen und Reflexionen, 22 Osteuropa 662 - 676, 1972; Solomon John Rawin, Management and Autonomy in Socialist Industry: The Yugoslav Experience, 4 JWO 351 - 368; 1973; Herwig Roggemann, Das Modell der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien, Frankfurt 1970; Jaroslav Vanek, The Participatory Economy: An Evolutionary Hypothesis and a Strategy for Development, Ithaca und London 1971; Hannelore Hamel (Hrsg.) (1974); eine eigentümliche Zwitterstellung nimmt hier Benjamin Ward ein, der einerseits korrekt gerade die politischen Spezifika hervorhebt, vgl. etwa Benjamin Ward, Political Power and Economic Change in Yugoslavia, 58 AER P & P 568, 1968, andererseits aber einer der ersten an der formalen Modellbildung beteiligten Ökonomen war; Ward betonte jedoch sorgfältig den Unterschied zwischen der Beschreibung der jugoslawischen Verhältnisse (vgl. auch Ward, Workers' Management in Yugoslavia, 65 JPE 373 - 380, 1957, und ders., The Nationalized Firm in Yugoslavia, 55 AER P & P 65 - 74, 1965) und der Theorie der sogenannten 'illyrischen' Firma, die als Typus einer Firma in einem typisierten marktsyndikalistischen System aufgefaßt wurde: Benjamin Ward, The Firm in Illyria/ Market Syndicalism, 48 AER 566 - 589, 1958.

221) Vgl. Roggemann (1970) S. 90 und Rawin (1973) S. 352: "Institutional change in this respect moved in tow directions. Many of the residual controls which the state retained over the enterprise, were transfered to the local administration - the municipality or 'commune' (opcina). Under the new terms, the municipality became the major founding agency for new enterprises; it acquired considerable say in enacting the internal statutes of the enterprises, in selection of management and was given the responsibility for scrutinizing the conduct of business".

222) Gudrun Lemán m. w. Nachw., insbesondere Fußnote 34.

223) "The Organization of Self-Management in Enterprises: Managing Bodies and their Rights", 12 Jugoslav Survey 31, 1971 (32).

224) Ebendort, S. 31.

225) Art. 9 I der jugoslawischen Bundesverfassung von 1963, siehe "The Organization..." (1971), S. 31 f.; ebenso Roggemann (1970) S. 121 f.

226) "The Organization..." (1971) S. 32.

227) "The Organization..." (1971) S. 33.

228) "The Organization..." (1971) S. 36.

229) "The Organization..." (1971) S. 41 ff.

230) "The Organization..." (1971) S. 43.

231) Gudrun Leman (1976) S. 45.

232) Leman (1976) S. 46.

233) Leman (1976) S. 47.

234) Leman (1976) S. 47.

235) Leman (1976) S. 49.

236) Leman (1976) S. 52 Fußnote 27.

237) Leman (1976) S. 53.

238) Leman (1976) S. 34.

239) Leman (1976) S. 55.

240) Leman (1976) S. 61.

241) Leman (1976) S. 62.

242) Leman (1976) S. 65 Fußnote 46.

243) Leman (1976) S. 66 f.

244) Leman (1976) S. 69 Fußnoten 51 und 52.

245) **Rawin** (1973) S. 361.

246) Rawin (1973) S. 363. Der Ausdruck 'Stadtverwaltung' ist mißverständlich; Rawin spricht von 'kommunaler Struktur'; es handelt sich um ein organisatorisches Geflecht, in dem die Partei wesentlichen Einfluß besitzt. Vgl. auch Ward (1957).

247) Rawin (1973) S. 362 f.

248) Benjamin Ward (1957); (1965) S. 69.

249) Gehrecke (1972) S. 76.

250) Richard P. Farkas, Yugoslav Economic Development and Political Change: The Relationship Between Economic Managers and Policy Making Elites, New York/Washington/London 1973.

251) Farkas (1975) S. 20.

252) Milenkovitch (1971) (siehe oben Fußnote 214) S. 115.

253) Kamušić (1970) S. 106.

254) ders. S. 115 Fußnote 33.

255) ders. Fußnote 35.

256) Peter Wiles in: Brookmeyer (Hrsg.) (1970) S. 157.

257) Maksimović (1970) in: Brookmeyer (Hrsg.) S. 134.

258) Lemán (1976) S. 169.

259) Josip Obradivić, Workers' Participation: Who Participates? 14 IR 32, 1975.

260) Da abgerundet wurde, addieren sich die Zahlen nicht stets zu 100 %.

261) Stane Mozina, Differences Between More and Less Successful Enterprises, 4 JWO 319 - 338, 1973. Mozina verwendet den methodischen Ansatz von Likert, New Patterns of Management, New York 1961, sowie ders., The Human Organization, New York 1967.

262) Vgl. für das folgende Oiva Laaksonen, The Structure and Management of Chinese Enterprise, 24 LAFJBE 109 - 128, 1975, sowie Mitch Meisner, The Shenyang Transformer Factory: A Profile, The China Quarterly 1973, Barry M. Richman, Industrial Society in Communist China, Chinese Manager, Bureaucracy and Modernization in China: The Maoist Critique, ASR, April 1973.

263) Laaksonen (1975) S. 127 ff.

264) Tenth National Congress of the Communist Party of China, Documents, Peking 1973.

265) Alec Nove (1972) (siehe oben Fußnote 210): (mit Bezug auf Bettelheim, vgl. oben den Beginn des Kapitels 3.4.2) "But he recognizes that, even in a workers' state, there could be a 'separation of the workers from their means of production', since the state, by reason of its remoteness, may not be the

best means of ensuring the domination of labor. Possibly, the chinese communes provide a suitable model, a higher form than of the 'state property pure and simple', because they are also political organs, within which socio-political desiderata take priority over the economic. However, it does not seem that Bettelheim is well acquainted with the chinese model". S. 125.

266) Siehe Franz Hinkelammert und Hugo Villela, Autogestion - Participacion y democracia socialista, 199 mensaje (Santiago de Chile) 218 - 224.

267) Siehe Manual del Trabajador, Cuaderno 1, Conceptos Basicos de las EMPRESAS DE TRABAJADORES en preguntas y respuestas y en graficos, Dpto. sindical y tecnico pdc, Stgo. de Chile o. J. (1971/2). Dieses von der christdemokratischen Partei lancierte Dokument enthält immerhin die Präambel: "Porgue el capitalismo como sitema es la explotacion humana y economica de los trabajadores; porque es indispensable hacer una revolucion completa y organizada de las relaciones de produccion; porque el estatismo no hace esta revolucion, sino solo cambia el patron privado por el nuevo gran patron estatista; los trabajadores planteamos nuestra propria solucion, la empresa de trabajadores. Esto es lo que estudiamos a continacion".

268) Vgl. auch Max Steinacher, Zur Mitbestimmung in den staatlichen Betrieben Chiles, maschinenschriftliche Zulassungsarbeit an der Universität Tübingen, 1973.

269) Work in America (1973) S. 109 f.

270) Vgl. Jon Gulowsen, Selvstyrte Arbeidsgrupper, Oslo 1971.

271) Hans Matthöfer, Vorschlag zur Novellierung des BetrVerfG, 19 Gewerkschaftliche Monatshefte 751, 1968.

272) Siehe Siegfried Balduin, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Das Mitbestimmungsgespräch S. 185 f., 1973, und Reinhard Hoffmann, Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen, 19 Gewerkschaftliche Monatshefte 719 - 726, 1968.

273) Detlev Hensche, Mitbestimmung als Kontrolle, Mitbestimmungsgespräch 1973, S. 165 f.
Die Zurückhaltung der Gewerkschaften gegenüber dem Matthöfer-Vorschlag kritisiert auch Gilbert Graser, Mitbestimmung am Arbeitsplatz und innergewerkschaftliche Demokratie auf S. 107 - 108 in der von der IG Chemie herausgegebenen Zeitschrift Gewerkschaftliche Umschau 13/1969. Graser ist selbst Betriebsrat der Continental-Gummiwerke AG, Hannover.

274) Vgl. Matthöfer (1968) (oben Fußnote 271) S. 752.

275) Charles Lattmann, Das norwegische Modell der selbstgesteuerten Arbeitsgruppe, Beitrag zur Verwirklichung am Arbeitsplatz. Bern 1972 S. 5.

276) Deppe et al. (1969) S. 237.

277) dieselben S. 239.

278) dieselben S. 240.

279) dieselben 249.

280) Georges Friedmann (1959) (oben Fußnote 130), S. 134 ff.

281) Vgl. Deppe et al. (1969) S. 251.

282) Ernest Mandel, Marxistische Wirtschaftstheorie, Frankfurt 1968 S. 165.

283) Deppe et al. (1969) S. 253.

284) ebendort.

285) Katharina V. Berman, Worker Owned Plywood Companies, An Economic Analysis, Pullman (Washington) 1967.

286) Berman (1967) S. 182 ff.

287) Berman (1967) S. 148.

288) Berman (1967) S. 219.

289) Vgl. zu dem Problem der kollektiven Konsumentscheidungen durch Mehrheitsabstimmungen auch: A. Helman, M. Shechter, Collective Decision Making in a Kibutz: A Case Study, 28 PF . FP 139 - 150, 1973.

290) Siehe auch Seymour Melman, Industrial Efficiency under Managerial versus Cooperative Decisionmaking, Hakibutz Ha'artzi Hashomer Hatzair, Tel Aviv o. J.

291) Vgl. Walter Preuss, Demokratie und Wettbwerb in einer auf freiwilliger Basis beruhenden Kollektiv-Siedlungswirtschaft (Kibutz), S. 575 ff. in: Erik Boettcher und Harry Westermann (Hrsg.), Genossenschaften: Demokratie und Wettbewerb, Verhandlungsberichte und Diskussionsergebnisse der siebten internationalen genossenschaftswissenschaftlichen Tagung, Münster 1972, Tübingen. 1972.

292) Siehe David Jenkins, Job Power: Demokratie im Betrieb, Stuttgart 1973, S. 86 f.

293) Jenkins (1973) S. 87.

294) Das deutsche Genossenschaftsgesetz entstand im Jahre 1898.

295) Arnulf Geißler, Wolfgang Fricke (Hrsg.), Festschrift Carl Backhaus, Das Ahrensburger Modell: Ein Weg zur Demokratisierung der Wirtschaft, Ahrensburg 1972, S. 61 f.

296) Vgl. auch Carl Backhaus, DAs Modell Carl-Backhaus-Stiftung, gdi-topics 9/1970, S. 46 - 51.

297) Hannsheinz Porst, Vermögensbildung und Selbstbestimmung der Arbeitenden, S. 255 - 260, in: Fritz Vilmar (Hrsg.), Menschenwürde im Betrieb, Reinbek 1973.

298) Porst (1973) S. 260.

299) ebendort.

300) Zum alten Porst-Modell vgl. auch Fischer, Die Beteiligung von Mitarbeitern, 1973, und Jungblut, Nicht vom Lohn allein, 1973.

301) Siehe auch Helmut Kohl, Die freiwillige Vergesellschaftung von Unternehmen: Gesellschaftsrechtliche und steuerrechtliche Hindernisse und Schranken, unv. Maschinenschrift, überarbeitet veröffentlicht in: Gerd Winter (Hrsg.), Studien zur Sozialisierung, 1976, S. 10 des unveröffentl. Manuskriptes. Dem Verfasser gegenüber war jedoch, im Gegensatz zu Kohls negativen Erfahrungen, die Gesellschaft mit Informationen außerordentlich freigiebig.

302) Adolf Huber, Das Modell Rosenthal, gdi-topics 9/1970, S. 44.

303) derselbe, S. 38 - 45.

304) ebendort, S. 44.

305) Siehe im einzelnen zum Bertelsmann-Modell Manfred Köhnlechner, Das Modell Bertelsmann, gdi-topics 9/1970, S. 27 - 30.

306) Jenkins (1973) S. 153.

307) Siehe auch Carl Pöhl, Obligatorische Gewinnbeteiligung in Frankreich, Gutachten erstellt im Auftrage des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Berlin 1969, sowie G. Koenig, Politique de la Firme et système francais de la participation aux résultats, 26 Revue économique 1975.

308) Bruno Gleitze, Sozialkapital und Sozialfonds als Mittel der Vermögenspolitik, Beiträge zur Frage der überbetrieblichen Ertragsbeteiligung für die Vermögensbildung der Arbeitnehmer, WWI-Studie zur Wirtschaftsforschung Nr. 1, Köln 1968.

309) Peter F. Drucker, Pension Fund Socialism, 42 Public Interest 1976, und ders., NY 1976.

310) Albert O. Hirschman, Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States, Cambridge (Mass.) 1970.

311) Vgl. aber für die deutsche Mitbestimmung die Versuche zum Ausbau der Betriebsverfassung durch Stärkung der Betriebsräte (Gegentendenz: Zentralisierung zum Konzernbetriebsrat als Gesprächspartner des zentralen Managements) und dem Aufbau von Arbeitsgruppen (oben Kap. 3.5), in Jugoslawien die Errichtung der "Arbeiterkontrolle" zur Aktivierung der Basispartizipation (oben Kap. 4.2).

312) Dennis H. Robertson, The Control of Industry, London 1928^{2}, S. 85.

313) Ronald Coase, The Natur of the Firm, 4 Economica 386 - 405, 1937, S. 389.

314) Vgl. Fritz Machlup, Theories of the Firm: Marginalist, Behavioral, Managerial, 57 AER P & P 1 - 33, 1967.

315) The Division of Labour is Limited by the Extent of the Market, vgl. WN I 1 Kap. 3.

316) George J. Stigler, The Division of Labour is Limited by the Extent of the Market, 59 JPE 185 - 192, 1951.

317) Stigler (1951), S. 185.

318) Stigler (1951), S. 187 ff.

319) Stigler (1951), S. 189 spricht lediglich von "range of functions of the firm"; nicht allein quantitative Ausdehnung des Funktionsbereiches reicht jedoch hin: die quantitative Ausdehnung gleichwertiger Funktionen wird zusätzliche Koordinationsprobleme kaum aufwerfen.

320) Stigler (1951) Fußnoten 3, 5, 6, 8 und 14.

321) Stigler (1951), S. 190.

322) Stigler (1951), S. 190 f.

323) Ronald Coase, The Nature of the Firm, 4 Economica 387 - 405, 1937.

323a) Frank J. Jones, The Division of Labor is Limited by the Extent of Worker Alienation, 19(2) AE 18 - 20, 1975.

324) Coase (1937) S. 397.

325) Coase (1937) S. 398.

326) Frank Knight, Risk, Uncertainty and Profit (1921), Chicago 1971.

327) Joan Robinson, The Economics of Imperfect Competition, London 1933^{1}, 1954^{10}.

328) Coase (1937) S. 402.

329) Austin Robinson, The Problems of Management and the Size of the Firm, EJ 242 - 257, 1934.

330) The Equilibrium of the Firm, EJ 60 - 76, 1934.

331) Diese Anschauung wurde auch in Deutschland von den Verfechtern der Sozialisierung von Industrien geteilt; die relative Unergiebigkeit der Sozialisierungsdiskussionen unter dem Aspekt der Organisation (basis-)partizipativer Unternehmen hat darin ihre Ursache.

332) Robinson (1934) S. 252.

333) Vgl. ähnlich Kaldor (1934) S. 71, und Frank Knight (1971) insbes. S. 267 f.

334) The Costs of Communication in Economic Organization, 88 QJE 529 - 550, 1974.

334a) Vgl. Marshak (1959) S. 401, 405. Die Analyse bezieht sich generell auf "Organisationen", seien dies Firmen oder ganze Volkswirtschaften.

335) Centralization and Decentralization in Economic Organizations, 27 Econometrica 399 - 430, 1959.

336) Oniki (1974) S. 533. Marshak berücksichtigt auch die Kosten der Informationsverarbeitung im Entscheidungsprozeß (costs of computation).

337) C. E. Shannon, The Mathematical Theory of Communication, 27 Bell System Technical Journal, 379 - 423, 623 - 656, 1948.

338) $x_i \geq 0$.

339) Dies wird bei Marshak , der stärker auf Entscheidungen statt Übermittlungen abhebt, durch die Dauer der (iterativen) Anpassungsprozesse berücksichtigt.

340) Die Mächtigkeit einer Menge bezeichnet die Quantität (im endlichen Fall: Anzahl) ihrer Elemente. Zwei Mengen M_1, M_2, sind gleichmächtig $|M_1| = |M_2|$, wenn sich die Elemente der einen den Elementen der anderen Menge eindeutig zuordnen lassen ($M_1 \sim M_2$).

341) Diese Definition erfolgt aus analytischer Konvenienz.

342) Oniki (1974) S. 540; vgl. bereits die Formulierung des Problems bei Enrico Barone, The Ministry of Production in the Collectivist State, 245 - 290, in: Friedrich August von Hayek (Hrsg.), Collectivist Economic Planning, London 1935, zuerst erschienen in GE (1908).

343) Für geringe Genauigkeitsanforderungen errechnet Oniki sogar geringere Kosten (Informationsmengen) des zentralen Systems, das erst bei 3 %iger Abweichungsanforderung deutlich unterliegt. Oniki (1974) 544 (Zahlenbeispiel).

344) Es besteht eine lineare Beziehung zwischen Firmenanzahl und Kommunikationskosten.

345) Vgl. etwa S. A. Marglin, Information in Price and Command Systems of Planning, S. 54 - 77, in: J. Margolis und H. Guitton (Hrsg.), Public Economics, London (1969) 1972[2].

346) Oniki (1974) S. 548.

347) Zur Empirie und Theorie der (optimalen) Firmengröße vgl. im einzelnen unten Kapitel 5.

348) Zur Kostenfunktion der Durchsetzung von Entscheidungen siehe unten.

349) H. B. Malmgren, Information, Expectation and the Theory of the Firm, 75 QJE 399 - 421, 1961.

350) Vgl. dazu oben Kap. 4.1.3.

351) Malmgren (1961) S. 401, 414.

352) Vgl. inzwischen auch die im Anschluß an Akerlof einsetzende Diskussion: G. Akerlof, The Market for Lemons, 89 QJE 488 - 500, 1970, und die Kontroverse Heal - Akerlof, 90 QJE 499 - 502 - 503, 1976, Sanford J. Grossman & Joseph E. Stiglitz, Information and Competitive Prices, 66 AER P & P 246 - 253, 1976, sowie die klassische Parabel bei John Maynard Keynes, The General Theory of Employment, Interest and Money, New York 1964, S. 156

353) Bezeichnenderweise verzichtet Coase, im Gegensatz zu seinem Vorläufer Austin Robinson, auf eine statistische Untermauerung seiner Aussagen ganz. Auf ihn trifft der generell gegen die Chicago-Schule vorgebrachte Einwand der Vernachlässigung empirischer Untermauerung auf Prognosen bezogener 'Theorien' zu. Nun erlaubt aber Coase' Analyse zudem nur sehr wenige, jedenfalls nicht das gesamte Gedankengebäude potentiell infrage stellende Prognosen, worauf Alchian und Demsetz (1972), siehe Fußnote 354, kritisch hinweisen (S. 311).

354) Armen A. Alchian, Harold Demsetz, Production, Information Costs and Economic Organization, 62 AER 777 - 795, 1972: "It is common to see the firm characterized by the power to settle issues by fiat, by authority or by disciplinary action superior to that available in the conventional market. This is delusion. (...) It (the firm - J. B.) has no power of fiat, no authority, no disciplinary action any different in the slightest degree from the ordinary market contracting between any two people" (S. 777). Vgl. hierzu kritisch Hans G. Nutzinger The Firm as a Social Institution: The Failure of the Contractarian Viewpoint, Working Paper No. 52, 1976, Alfred-Weber-Institut für Sozial- und Staatswissenschaften der Universität Heidelberg.

355) Victor Goldberg, Regulation and Administered Contracts, Public Choice Series C.F.75.12.2, Blacksburg, Dezember 1975.

356) Vgl. entsprechend für die Diskussion im Falle regulierter Industrien Victor Goldberg,(1975) S. 10.

357) A. Alchian und H. Demsetz, 62 AER 1972, 258; sie schreiben lediglich: "One method of reducting is for someone to specialize as a monitor to check the input performance of team members", Alchian und Demsetz (1975) S. 309. Auf andere Formen der Kontrolle dagegen gehen sie nicht ein.

358) Vgl. Eckehard J. Häberle, On the Continuity of Industrial Work Relations and Co-Determination in Western Germany, MS Mai 1975 (Heidelberg) und Hans G. Nutzinger (1976), siehe Fußnote 354.

359) Kenneth J. Arrow, The Limits of Organization, New York 1974, S. 51.

360) Arrow (1974), Kap. 3, "The Agenda of Organizations", S. 45 - 60.

361) Vgl. auch H. B. Malmgren (1961); siehe Fußnote 349.

362) Vgl. für das folgende Kenneth J. Arrow, Vertical Integration and Communication, 6 Bell J E 173 - 182, 1975.

363) Arrow (1975) S. 180.

364) Conference on the Economics of Internal Organization at the University of Pennsylvania, Sept. 19 - 21, 1974, abgedruckt in 6 Bell J E 163 ff., 552 ff. 1975.

365) Robert Wilson, Informational Economics of Scale, 6 Bell J E 184, 1975.

366) Unter Insider-Trading versteht man den Handel mit Kapitalwerten durch solche Personen, die aufgrund ihrer Stellung in der betreffenden Kapitalgesellschaft oder aufgrund des Zugangs zu Personen einer solchen Stellung über unternehmensinterne Informationen verfügen, die sie bei dem Handel mit den Kapitalwerten der betreffenden Unternehmung verwenden. Auf diese Weise geben sie jedoch ihre Informationen bekannt. Wenn etwa ein Insider Kapitalmarktpapiere seiner Unternehmung zu kaufen beginnt, so schätzt er den Wert dieser Papiere aufgrund seiner Insiderkenntnis höher ein als der Kapitalmarkt. Diese Einschätzung gibt er jedoch durch sein Auftreten am Kapitalmarkt preis, nicht dagegen die Details der Information, auf die es den übrigen Teilnehmern am Kapitalmarktgeschehen aber auch gar nicht weiter ankommt. Denn der Wert der Insiderinformation besteht für diesen Personenkreis (anders als etwa für die Arbeiter des Unternehmens) lediglich darin, daß aufgrund dieser Information Börsengewinne erzielt werden können.

367) Martin Shubik, The General Equilibrium Model is Incomplete and Inadequate for the Reconcilia tion of Micro- and Macro-Economic Theory, 28 Kyklos 545 - 573, 1975.

368) Thomas D. Crocker, Externalities, Property Rights and Transactions Costs: An Empirical Study, 14 J L&E 451 - 464, 1971.

369) Helmy Baligh, Daniel A. Graham, E. Roy Weintraub und Morris Weisfeld, 'Real' Transactions Costs are Inessential, 29 Kyklos 527 - 530, 1976.

370) "Consequently, any explanation for essential middleman must be sought in the context of imperfect or costly information. Transactions costs are indeed important: if they are split into the costs associated with locating potentially advantageous trades (contract costs or transportatioon costs or 'real' transactions costs), it is clear that only contract costs, which are zero with costless information, give rise to interesting economic problems". Baligh, Graham, Weintraub u. Weisfeld (1976), S. 530.

371) Vgl. A. M. Ulph und E. T. Ulph, Transaction Costs in General Equilibrium Theory: A Survey, 42 (168) Economica 355 - 372 (365 ff.), 1975; F. H. Hahn, Equilibrium with Transactions Costs, 39 Econometrica 417 - 439, 1971; ders., On Transactions Costs, Inessential Sequence Economies and Money, 40 RES 449 - 461, 1973; M. Kurz, Equilibrium in a Finite Sequence of Markets with Transactions Costs, 42 Econometrica 1 - 20, 1974; D. A. Starrett, Inefficiency and the Demand for 'Money' in a Sequence Economy, 40 RES 437 - 448, 1973; die Aufzählung ist bei weitem nicht abschließend, gestattet jedoch einen Einstieg in die einschlägige Literatur.

372) Frank H. Knight, Risk, Uncertainty and Profit (1921), Chicago 1971.

373) Knight (1971) S. 270 (meine Übersetzung).

374) Knight (1971) S. 271.

375) ebendort.

376) Knight (1971) S. 277 (meine Übersetzung).

377) Knight (1971) S. 270.

378) Vgl. auch Dennis C. Mueller, Information, Mobility and Profit, 29 Kyklos 419 - 448, 1976.

379) Mueller (1976), Part IV, S. 436 - 443; Mueller erwähnt jedoch auch die Gegenmacht des kollektiv verfaßten Produktionsfaktors Arbeit.

380) Vgl. Alchian und Demsetz (1972) S. 778 (1974: S. 306).

381) Vgl. Williamson u. a. (1975).

382) Costas Azariadis, Implicit Contracts and Underemployment Equilibria, 83 JPE 1183 - 1202, 1975.

383) Azariadis (1975) S. 1185 (meine Übersetzung).

384) Azariadis (1975) S. 1184 (meine Übersetzung).

385) Azariadis (1975) S. 1185.

386) Azariadis (1975) S. 1201.

387) Azariadis (1975) S. 1183 mit Bezug auf Kenneth J. Arrow, New York Times, 26. Nov. 1972.

388) Azariadis (1975) S. 1198 - 1200.

389) Harry Markowitz, The Utility of Wealth, 60 JPE 151 - 158, 1952.

390) Vgl. Richard N. Rosett, Estimating the Utility of Wealth from Call Options Data, S. 154 - 170, in: Donald D. Hester und James Tobin (Hrsg.), Risk Aversion and Portfolio-Choice, New York 1967, hier S. 117.

391) Vgl. Hans Schneeweiß, Entscheidungstheorie bei Risiko, Berlin u. a. 1967, S. 67, sowie Frederic Mosteller und Philipp Nogee, An Experimental Measurement of Utility, 59 JPE 371 - 404, 1951.

392) Vgl. Markowitz (1952) S. 155.

393) Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1972: "Gleicher Weg für den Geldwert", Stuttgart, Mainz 1972, Ziffern 501 - 516.

394) Horst Tomann, Risikoübertragung als Mittel der Vermögenspolitik, Entscheidungsprozesse und gesamtwirtschaftliche Wirkungen, Köln u. a. 1975.

395) Tomann (1975) S. 28.

396) Tomann (1975) S. 29.

397) Tomann (1975) S. 33.

398) Hans Peter Steinbrenner, Arbeitspartizipation: Modell einer neuen Unternehmensverfassung zur Emanzipation der Mitarbeiter, Frankfurt und Zürich 1974.

399) Wolfram Engels und Hans Peter Steinbrenner, Vorläufiges Arbeitspapier zum Modell der Arbeitspartizipation, vorgetragen vor der Arbeitsgemeinschaft Vermögensbildung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Wissenschaftliche Leitung: Professoren Mestmäcker (Bielefeld) und Raiser (Gießen).

400) Steinbrenner (1974) S. 63 ff.

401) Günter H. Roth, Die Herrschaft der Aktionäre in der Publikums-AG als Gegenstand rechtssoziologischer Betrachtung, S. 81 - 100, in: FS Heinz Paulick, Heinrich Wilhelm Kruse (Hrsg.), Köln 1973.

402) Vgl. Wiethölter, Interessen und Organisation der Aktiengesellschaft im amerikanischen und deutschen Recht, Karlsruhe 1961, S. 182.

403) Äquivalentes galt mit der entsprechenden Verzögerung für Deutschland; vgl. Roth (1973) bei Fußnote 15.

404) Roth (1973) S. 88.

405) Die Zahlen datieren von 1972; inzwischen hat sich insbesondere auch die Platzfolge der Unternehmen geändert. 1975 lag das bundesnahe Unternehmen Veba an erster Stelle der deutschen Industrieunternehmen. Vgl. Max Kruk, FAZ Nr. 197, 1976, S. 15.

406) Vgl. Roth (1973), S. 90 f.

407) Roth (1973), S. 93 mit Bezug auf amerikanische Daten: SEC 35. Annual Report, 36. Annual Report, 1970, 1971, jeweils S. 48.

408) ebendort, in ca. 1 % der Fälle.

409) ebendort.

410) Vgl. Eckehard Häberle (1975); vgl. auch Arrow, The Limits of Organization, New York 1974, S. 49: "The theme to be presented is that the combination of uncertainty, indivisibility, and capital intensity associated with information channels and their use imply (a) that the actual structure and behavior of an organization may depend heavily upon random events, in other words on history, and (b) the very pursuit of efficiency may lead to rigidity and unresponsiveness to further change".

411) Vgl. Helmuth Kohl in: Gerd Winter (Hrsg.), Sozialisierung von Unternehmen: Bedingungen und Begründungen, Köln und Frankfurt 1976, S. 217 - 244.

412) Vgl. Buchanan (1959), siehe oben Fußnote 3.

413) Vgl. Gérard Gäfgen, Politische Ökonomie und Lehre von der Wirtschaftspolitik, Zur Realisierbarkeit wirtschaftspolitischer Vorschläge, S. 123 - 144, in: Körner et al (Hrsg.), Festschrift Karl Schiller, Bern u. a., 1976.

414) Vgl. Anatol Rapoport, Outline of a Probabilistic Approach to Animal Sociology, 11 Bulletin of Mathematical Biophysis, 1949; James Coleman, The Mathematical Study of Small Groups, in: Mathematical Thinking in the Measurement of Behavior, H. Solomon (Hrsg.), Glencoe (Ill.), 1960; ders., Loss of Power, 38 ASR 1 - 17, 1973, oder H. G. Landau, On the Dominance Relation in the Structure of Animal Societies I, II, 13 Bulletin in Mathematical Biophysis 1 - 19, 245 - 262, 1951.

415) Kenneth D. Mackenzie, A Theory of Group Structures, New York u. a. 1976, S. 98 ff.

416) ebendort S. 101 f.

417) Oliver E. Williamson, Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications, New York 1975, sowie früher ders., Corporate Control and Business Behavior: An Inquiry into the Effects of Organization Form on Enterprise Behavior, Englewood Cliffs 1970, sowie ders., The Economics of Discretionary Behavior, Managerial Objectives in a Theory of the Firm, London 1974[2] (1967).

418) Anthony Downs u. Joseph Monsen, A Theory of Large Mangerial Firms, 73 JPE 221, 1965.

419) Williamson (1970), S. 15. Der entscheidende Satz lautet im Original: "After all, administrative coordination antedates market exchange".

420) O. E. Williamson (1975), S. 1.

421) Lionel Robbins, An Essay on the Nature and Significance of Economic Science, New York 1932.

422) Vgl. etwa auch die Schriften des Begründers der institutionalistischen Schule in den Vereinigten Staaten, John R. Commons, Legal Foundations of Capitalism, New York 1921 (Neudruck 1974) oder bereits 1893 seine Monographie über "Distribution of Wealth" (Vermögensverteilung).

423) Williamson (1975) S. 1 ff.

424) Friedrich A. von Hayek, The Use of Knowledge in Society, 35 AER 519 - 530, 1945.

425) Friedrich August v. Hayek, Law, Legislation, and Liberty: a New Statement of the Liberal Principles of Justice and Political Economy, Vol. I 1973, Vol. II 1976.

426) Williamson (1975) S. 5.

427) Kapitel 6.

428) Oliver E. Williamson, Corporate Control and Business Behavior, Englewood Cliffs 1970, S. 20.

429) Williamson (1975) S. 8.

430) Williamson (1975) S. 9.

431) Vgl. für das folgende O. E. Williamson (1975), Kap. 7, S. 117 - 131.

432) Hans Jürgen Ramser, Fremdbezug oder Eigenfertigung als intertemporales Entscheidungsproblem, 45 ZfB 407 - 420, 1975.

433) Vgl. Donald T. Campbells Systematic Error on the Part of Human Links in Communication Systems, 1 Information and Control 334 - 369, 1958, sowie Kenneth E. Boulding, The Economics of Knowledge and the Knowledge of Economics, 58 AER 1 - 13, 1966.

434) R. G. Dahl und C. E. Lindblohn, Politics, Economics, and Warfare, New York 1963, S. 225; Williamson (1975) S. 128.

435) Vgl. dazu Neil W. Chamberlain, Enterprise and Environment: The Firm in Time and Place, New York 1968, S. 60 f. (mit einer Fallbeschreibung).

436) Vgl. zu dem Konzept der Schlüsselindustrie Jürgen Backhaus, Ökonomik der Sozialisierung: Maßstäbe und ihre Anwendung anhand eines internationalen Vergleichs, S. 25 - 118 (42 - 44), in: Gerd Winter (Hrsg.), Sozialisierung von Unternehmen: Bedingungen und Begründungen, Köln und Frankfurt 1976.

437) Robin Marris, Is the Corporate Economy a Corporate State?, 62 AER P & P 103 - 115, 1972, S. 104 f.

438) Vgl. Peter F. Drucker, The Concept of the Corporation (1946), New York 1964; siehe auch Alfred D. Chandler, Strategy and Structure, New York 1966.

439) Dies ergibt sich aus einem Satz der Kombinatorik: Aus n verschiedenen Elementen lassen sich, wenn die Anordnung der Elemente außer acht bleibt, auf $\binom{n}{k}$ verschiedene Weise verschiedene Elemente herausgreifen.

440) Vgl. Fußnote 310.

441) Vgl. die Session "Politische Ökonomie" der American Economic Association in Dallas (Texas) 1975, abgedruckt in 66 AER P & P 361 - 391, 1976.

442) Vgl. z. B. Bruno S. Frey, Exit, Voice and Public Goods, Paper presented at the Seminar on Economic as Cultural Models in the Comparative Study of Politics, Organized by the International Social Science Council in Cooperation with the International Science Association, Bellagio, 11. - 16.6.1973.

443) Vgl. R. B. Freeman, Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market, 666 AER P & P 361 - 368, 1976.

444) Albert O. Hirschman, Diskussionsbeitrag, 66 AER P & P 368 - 388 (387), 1976.

445) Hirschman (1970) (vgl. oben Fußnote 310), S. 76 ff.

446) Bei der Interpretation des Hirschmannschen Loyalitätskonzeptes folge ich einer Paretianischen Sicht, vgl. Vilfredo Pareto, Trattato di Sociologia Generale, 1916.

447) Robert L. King, Corporate Response to Consumers' Letters of Complaint: An Exercise in Consumers' Protection 23 RISE&C 287 - 300, 1976.

448) King (1975) S. 294.

449) Die ökonomische Fachliteratur zum Komplex X-Ineffizienz ist inzwischen recht umfangreich. Die Diskussion entzündete sich an Harvey Leibensteins Allocative Efficiency vs. X-Efficiency, 56 AER 392 - 415, 1966. Ferner sei erwähnt: K. J. Blois, Some Comments on the Theory of Inert Areas and the Definition of X-Efficiency, 88 QJE 681 - 686, 1974; Liang-Shing Fan, B-Efficiency in the Theory of Firms: A Note, 41 SEJ 687 - 689, 1975; Harvey Leibenstein, Organizational or Frictional Equilibria: X-Efficiency and the Rate of Innovation, 83 QJE 600 - 623, 1969; ders., Comment on Inert Areas and the Definition of X-Efficiency, 88 QJE 689 - 691, 1974; ders., Competition and X-Efficiency: Reply, 81 JPE 765 - 777, 1975; Stephen Lofthouse, Thoughts on X-Efficiency and Competition, 21 RISE&C 525 - 531, 1974; ders., Recent Literature Relating to the X-Efficiency and Market Structure Relationship , 34 ZNÖ 409 - 423, 1974; Roger A. McCain, Competition, Information, Redundancy: X-Efficiency and the Cybernetics of the Firm, 29 Kyklos 286 - 308, 1975; Jürgen Müller, The Xistence of X-Efficiency: A Comment, IIM-Preprint Series I/76-53; D. A. Peel, A Note on X-Efficiency, 88 QJE 687 - 688, 1974; David Schwartzmann, Competition and Efficiency: Comment, 81 JPE 756 - 764, 1973; George J.Stigler, The Xistence of X-Efficiency, 66 AER 213 - 216, 1976.

450) Vgl. den offenen Brief André Gunder Franks an Arnold Harberger, 'Ökogorillas', Neues Forum, Wien, 13 - 22, Nov. 1974.

451) Siehe F. M. Scherer, Industrial Market Structure and Economic Performance, Chicago 1970, dort insbesondere das 17. Kapitel.

452) Zugrunde liegt die letzte Version, die Leibenstein kürzlich vorgelegt hat: Aspects of the X-Efficiency Theory of the Firm, 6 Bell JE 580 - 606, 1975.

453) Leibenstein (1974) S. 689.

454) Blois (1974) S. 681 ff.

455) "The tunnel vision of output seems entirely unrewarding: in imposes one person's goal upon other persons who have never accepted that goal. There is no waste in this sort of X-Efficiency: waste is a foregone product that could be acquired for less than its costs". Stigler (1976), S. 214.

456) Siehe auch oben, Teil II Einleitung.

457) Vgl. Downs und Monsen 1965.

458) Robin Marris, The Economic Theory of Managerial Capitalism, London (1964) 1967; ders. und Adrian Wood (Hrsg.), The Corporate Economy: Growth, Competition and Innovative Potential, London 1971.

459) John Kenneth Galbraith, American Capitalism, Boston 1952; ders. The New Industrial State, Boston 1957; ders. Economics and the Public Purpose, Boston 1973. Vgl. kritisch Gérard Gäfgen, On the Methodology and Political Economy of Galbraithian Economics, 27 Kyklos 705 - 731, 1974, und Hans Georg Monissen, Economics and the Public Purpose: Some Discussion Points Related to Chapter Three of John Kenneth Galbraith's Homonymous Book, 111 Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, 317 - 336, 1975.

460) Marris (1971) S. 271 - 273.

461) Marris (1971) S. 275.

462) ebendort.

463) Marris (1971) S. 278.

464) Robin Marris (1967) Kapitel 2, Motivs and Morals, S. 46 - 109.

465) W. E. Henry, The Big Business Executive, AJS 1949.

466) George Katona, Psychological Analysis of Economic Behavior, New York 1951, Kapitel 9.

467) Marris (1967) S. 49.

468) Marris (1967) S. 51.

469) Marris (1967) S. 53 mit Berufung auf Goldthorpe.

470) Marris (1967) S. 56.

471) R. A. Gordon, Business Leadership in the Large Corporation, Washington 1945.

472) Monissen (1975)

473) Crew et al. (1971) S. 175.

474) Crew et al. (1971) S. 176.

475) Brown/Revankar (1971) S. 431.

476) Brown/Revankar (1971) S. 432.

477) Azariadis et al. (1971) S. 494.

478) Crew et al. (1971) S. 176; zitiert auf S.341.

479) Vgl. Domar (1967) S. 223.

480) Vgl. dazu die terminologische Klärung des Partizipationsbegriffes, (oben Kap. 1).

481) E. G. Nourse, The Economic Philosophy of Cooperation, 12 AER 577 - 597, 1922, hier S. 579 f.

482) Nourse (1922) S. 378 ff.

483) Dies gilt auch für Formen der freiwilligen Vergesellschaftung, vgl. Kohl (1976).

484) Rogelio Villegas Velasquez, Die Funktionsfähigkeit von Produktivgenossenschaften,Tübingen 1975, S. 53.

485) Wegen der Identität von Eigner- und Konsumentenrenten addieren sich R und F bei einem bestimmten Output zu demselben Wert V. Wenn man von fixen Preisen ausgeht, $\bar{p}$, läßt sich deshalb F von V subtrahieren, dies ergäbe $V^{\bar{p}}$, ohne den Maximierungskalkül zu beeinflussen.

486) Ich stütze mich bei der Wiedergabe dieses Ansatzes auf den Übersichtsartikel von Taylor (1972), da mir die Originalarbeit nicht zur Verfügung stand.

487) Phillips (1953) S. 73.

488) Ich folge hier Helmberger und Hoos (1963).

489) Vgl. Demsetz (1968), insbesondere S. 60.

490) Vgl. im einzelnen Helmberger (1964).

491) Vgl. Aufstellung in: Der große Brockhaus (1966), Band 7, S. 107.

492) 9 ZGW 201 - 245, 1959.

493) Josef M. Back, Nationalökonomie und phänomenologische Philosophie, 126 (III 71) Jahrbuch Nationalökonomie und Statistik 225 - 257, 1927.

494) Vgl. ferner von Josef Dechant die umfangreichen Untersuchungen zur Gesamtorganisation des Genossenschaftswesens, Erlangen 1970.

495) Josef M. Back, der Standort der Genossenschaften im heutigen Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, Wien 1955; ders., Wo stehen die Genossenschaften heute?, 4 Z. ges. Genossenschaftswesen, 44 - 68, 1954; ders., Die aktuelle Situation des Genossenschaftswesens, seine soziale, wirtschaftliche und kulturelle Bedeutung, in: Aktuelle Genossenschaftsprobleme, Bern 1953, S. 17 - 84.

496) Josef M. Back, Das Genossenschaftswesen im Strukturwandel des Gesellschafts- und Wirtschaftslebens, 7 Z. ges. Genossenschaftswesen, 265 - 291, 1957, hier S. 278.

497) Erik Boettcher in: Villegas Velasquez (1975), Vorwort S. V.

498) Vgl. auch Geiler zum Genossenschafts- und Sozialisierungsproblem in: Festschrift für Wilhelm Kiesselbach, S. 99 - 124, Hamburg 1947.

499) Vgl. für viele Rupert Scholz, Paritätische Mitbestimmung und Grundgesetz, Verfassungsrechtliche Fragen zur gesetzlichen Einführung der paritätischen Unternehmensmitbestimmung, Berlin 1974.

500) Insbesondere kürzlich Bernhard Grossfeld, Genossenschaft und Eigentum, Zur Problematik des "wirtschaftlichen" Eigentums der Genossen, Tübingen 1975, und Peter Raisch, E. v. Olshausen, Karl Schmidt, Rechtsformenspezifische oder rechtsformenunabhängige Mitbestimmung und Vermögensbeteiligung? Unveröffentlichtes Manuskript 1975.

501) Vgl. James M. Buchanan, An Economic Theory of Clubs, 32 Economica 1 - 14, 1965; L. Allen, R. Amacher, R. Tollison, The Economic Theory of Clubs: A Geometric Exposition, 29.3/4 PF-FP, 1974; Eitan Berglas, On the Theory of Clubs, 66 AER 116 - 121, 1976;S. C. Littlechild, Common Cost, Fixed Charges, Clubs and Games (42(1) RES 117 - 124, 1975; S. K. Ng, The Economic Theory of Clubs: Pareto Optimality Conditions, 40 Economica 291 - 298, 1973; ders., The Economic Theory of Clubs: Optimal Tax Subsidy , 41 Economica 308 - 321, 1974; Mark V. Pauly, Clubs, Commonality and the Core, 35 Economica 314 - 324, 1968; ders., Cores and Clubs, 9 PC 53 - 65, 1970; Robert Tollison, Consumption Sharing and Non-Exclusion Rules, Economica 276 - 291, 1972.

502) Dies legt die Formulierung bei Buchanan bereits nahe; Buchanan spricht von der Organisation eines "cooperative corrective arrangement". Buchanan (1965) S. 7.

503) Diese Anwendung dagegen ist neu und wurde bisher weder in der genossenschaftlichen Literatur noch in den (wenigen - vgl. Fußnote 501) Aufsätzen zur Club-Theorie gesehen.

504) Bei dieser Darstellung werden sowohl die Arbeiten Paulys und Littleshields wie auch die Kontroverse Ng (1973, 1974) versus Berglas (1976) ausgeklammert. Die drei erstgenannten Arbeiten sind sehr formal und spezialisiert und tragen zur hier diskutierten Problematik ersichtlich nichts bei; die Ausführungen Ngs sind - wie es scheint - durch Berglas' Analyse hinfällig geworden.

505) Paul A. Samuelson, The Pure Theory of Public Expenditure, 36 RE & S 387 - 389, 1954; ders., Diagrammatic Exposition of a Theory of Public Expenditure, 37 RE & S 350 - 355, 1955.

506) Für Genossenschaften von erheblicher Bedeutung ist auch die Analyse Robert D. Tollisons (vgl. Fußnote 501). Tollison geht davon aus, daß es den individuellen Clubmitgliedern nicht gleichgültig ist, wer mit ihnen zusammen konsumiert. Infolgedessen ergeben sich unterschiedliche Gruppengrößen je nachdem,

(noch Fußnote 506)

wie die möglichen Prätendenten von den Clubmitgliedern eingeschätzt werden. Für die Genossenschaft ist diese theoretische Variante deshalb von besonderer Bedeutung, weil die Entscheidungskosten eine abnehmende Funktion der Homogenität der Gruppenmitglieder sind, es also darauf ankommt, daß die Gruppenmitglieder in den gruppenrelevanten Charakteristika kompatibel sind. Es liegt auf der Hand, daß für eine bestehende Genossenschaft ein trade-off besteht zwischen der aus Kapazitätsgründen naheliegenden Aufnahme weiterer Mitglieder und dem status quo, der dadurch bestimmt wird, wie gut sich die neuen Mitglieder "einfügen" würden, d. h. wie ähnlich sie den "alten" Genossen sind, d. h. wie groß die Homogenität zwischen alten und neuen Genossen ist.

507) Vgl. Bouldings Beispiel oben Kap. 5 S. 331.

508) Auf diesen Gedanken kommt Keade 1972 wieder zurück.

509) Dieses Problem steht bei Furubotn und Pejovich im Mittelpunkt der Analyse.

510) Since he represents the central government [+], he is particularly aware of national purposes and priorities; at the same time, he knows his long-term career is likely to be influenced by the degree to which his guidance of the firm contributes to the realization of national goals. On this logic, the maintenance of relatively high investment rates by the firm may seem essential to the director. In general, the director occupies a middle ground between the local workers and higher level government authorities. He must be sensitive to the desires of both groups and take actions which are broadly acceptable, of not pleasing, to both.

[+] For example, the Basic Law and Commercial Enterprise of April 1965 states that the director's duty is to control the Workers Council decisions and to inform the state whenever he feels that the collective's action is contrary to the intent of the positive laws and regulations.

511) Alfred Steinherr/Henk Peer, Worker Management and the Modern Industrial Enterprise: A Note, 89 QJE 662 - 669, 1975.

512) Vanek (1970) S. 122 - 123, (1971) S. 25 - 26.

513) Steinherr/Peer (1975) S. 663.

514) A. B. Atkinson, Worker Management and the Modern Industrial Enterprise: A Reply, 89 QJE 67o - 672, 1975,

515) Atkinson (1975) S. 671.

516) Atkinson (1975) S. 67O.

517) Alfred Steinherr, On the Efficiency of Profit - Sharing and Labor Participation, IIM I/75 - 51.

518) Vgl. Steinherr (1975) S. 14 - 22.

519) James R. Markusen, Profit Sharing, Labor Effect and Optimal Distributive Shares, 43 Economica 405 - 410, 1976.

520) Dieses methodische Vorgehen entspricht der von James M. Buchanan vorgeschlagenen Methodologie (vgl. oben Fußnote 3) und wurde vom Verfasser in einem ähnlichen Zusammenhang bereits erläutert, begründet und angewandt. Vgl. Jürgen Backhaus, Ökonomik der Sozialisierung, in: Winter (Hrsg.) (1976),vgl. oben Fußnote 436.

521) Gérard Gäfgen, Zur Realisierbarkeit wirtschaftspolitischer Vorschläge, S. 123 - 144, in: Heiko Körner, Peter Meyer-Dohm, Egon Tuchtfeldt, Christian Uhlig (Hrsg.), Wirtschaftspolitik: Wissenschaft und politische Aufgabe, Festschrift Karl Schiller, Bern und Stuttgart 1976.