

- Arbeitsmarktdisziplinierung, d. h. die Disziplinierung der Manager über den Wert ihres Humanvermögens am Markt für Manager,
- Produktmarktdisziplinierung, d. h. durch den Wettbewerb auf den Gütermärkten des Unternehmens und den sich daraus ergebenden Zwang, knapp zu kalkulieren, und
- Kapitalmarktdisziplinierung, die verschiedene Formen annimmt: einmal durch die Mischung von Eigen- und Fremdkapital mit dem Ziel der Minimierung der Vertretungskosten (wobei die Spezialisierung auf Entscheidungsmanagement, Entscheidungskontrolle und residuale Risikoübernahme eine Rolle spielt) und schließlich durch den groben Klotz der Übernahmedrohung (der Drohung der Übernahme durch neue Kapitaleigner mit anschließender Entlassung des Managements).¹⁵

Wie auf einem noch in Entwicklung begriffenen Gebiet nicht anders zu erwarten, sind die vorhandenen institutionalistischen Unternehmensmodelle ziemlich speziell und provisorisch. Typischerweise werden nur Einzelaspekte einer höchst komplexen Wirklichkeit gründlicher untersucht. Damit bietet die Institutionenökonomik der Kritik natürlich eine große Angriffsfläche – nicht zuletzt auch, was das Gebiet der Unternehmensfinanzierung betrifft. Das sollte uns aber nicht beschweren. Hier ist zwar sicherlich noch viel zu tun, aber zweifellos ist schon damit ein guter Anfang gemacht, daß man einige der Hauptfaktoren herausgearbeitet hat, mit deren Hilfe sich Wesen und Existenzgrundlagen des Unternehmens erklären lassen.

B) Die Neue Institutionenökonomik des Unternehmens: Spezieller Teil

Die Entwicklung der modernen institutionenökonomischen Interpretation des Unternehmens wird an einigen praktischen Beispielen demonstriert. Ausgegangen wird von der neoklassischen Theorie des Unternehmens, mit der sich auch von der „klassischen Firma“ abweichende Organisationen wie der Betrieb des allein arbeitenden Selbständigen oder der Betrieb eines Museums behandeln lassen. Man muß sich dabei nur darüber im klaren sein, daß die „schönen“ formalen Ergebnisse dieser Modelle nur bedingt in eine durch Transaktionskosten „verschmutzte“ Welt passen. Danach wird gezeigt, wie sich die ersten Ansätze der Verfügungsrechtstheorie des Unternehmens auf das traditionelle sowjetische

¹⁵ Firmenzusammenbrüche sind natürlich die stärkste Bedrohung. Sie werden gelegentlich opportunistisch von Großbanken abzuwenden versucht, wie in den USA von der Citybank, die mit Enron kooperierte, um die Illusion zu erhalten, daß alles gut sei. Nicht nur Banken und Investitionshäuser, auch ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen wie Anderson versuchte, mit Buchprüfungen finanziell leidenden Unternehmen unter die Arme zu greifen. Im Allgemeinen sind alle institutionellen Sicherungsvorkehrungen umgehbar. Zur Enron Geschichte vgl. Fox (2003) oder das Symposium über ENRON AND THE CONFLICT OF INTEREST (2003).

Unternehmen anwenden lassen – und zwar mit recht guten Prognoseergebnissen. Die Verfügungsrechtstheorie der Unternehmung wird im Anschluß daran auf das viel diskutierte Modell des Unternehmens mit Arbeiter selbstverwaltung angewendet, wobei die Mängel der von den Vertretern dieser Richtung verwendeten orthodoxen neoklassischen Unternehmenstheorie herausgearbeitet werden. Schließlich wird das in Deutschland so weit vorangetriebene Mitbestimmungsprogramm unter dem Aspekt der Verfügungsrechtsanalyse diskutiert und die ökonomische Problematik einer gesetzlichen im Vergleich zur freiwilligen Arbeitermitbestimmung behandelt. – Alle diese Darstellungen machen klar, daß der institutionenökonomische Analytiker sein Instrument mit Umsicht und „lockerer“ Hand anzuwenden hat, wenn er die Anreizwirkungen und damit die wirtschaftlichen Ergebnisse der unterschiedlichen Organisationsformen mit einiger Aussicht auf Erfolg diskutieren will. – Ein Überblick über die ältere und neuere Literatur zur Neuen Institutionenökonomik des Unternehmens schließt das Kapitel ab.

VIII.6 Institutionelle Modelle in der Tradition der neoklassischen Theorie des Unternehmens

Da das neoklassische Paradigma in der Wirtschaftstheorie seit langem die „herrschende Lehre“ bestimmt, ist es nicht erstaunlich, daß man bei Auftauchen neuer theoretischer Ideen feststellen muß, daß für gewöhnlich versucht wird, diese dem Standardinstrumentarium der Analyse als bloße Modifikationen einzugliedern. So wird nachdrücklich behauptet, daß Transaktionskosten zusätzliche Nebenbedingungen vorstellen, die in das neoklassische Modell einfach eingefügt werden können. Wir teilen diese Auffassung nicht, werden aber im Folgenden – der allgemeinen Diskussion folgend – einige Unternehmensmodelle betrachten, die sich als *Hybridformen* bezeichnen ließen – in dem Sinne, daß sie bestimmte Vorstellungen aus der Neuen Institutionenökonomik enthalten, im übrigen aber in Denkstil und Annahmen grundsätzlich neoklassisch sind.

1. Das erste Beispiel betrifft das Verhalten eines *Ein-Mann-Unternehmens* (der *allein arbeitende Selbständige*, der Arzt ohne Personal) – es soll zeigen, daß die Anreizstruktur, die bei dieser Eigentums- und Kontrollform entsteht, mit optimaler Anstrengung des Eigentümer-Unternehmers vereinbar ist. Dieses Modell und die beiden nächsten folgen in ihren Grundzügen den Angaben im Lehrbuch von EATON und EATON (1988, 147 ff.). Der Ausgangspunkt ist hier der übliche – insbesondere, daß der Ein-Mann-Unternehmer sowohl aus dem Einkommen Y als auch aus der Freizeit L Befriedigung zieht. Seine Nutzenfunktion sieht daher so aus:

$$U = \Phi(Y, L). \quad (3)$$

Jede geleistete Arbeit w erfordert einen Aufwand an Zeit, die andernfalls als Freizeit genützt werden könnte, da definitionsgemäß gilt:

$$L = T - w, \quad (4)$$

wobei der Parameter T die Menge Zeit ist, die dem Eigentümer-Unternehmer pro Periode für alle Aktivitäten insgesamt zur Verfügung steht. Schließlich hat die Produktionsfunktion des Unternehmens die vereinfachte Form:

$$Y = \alpha w. \quad (5)$$

Im betrachteten Bereich erzielt der Eigentümer für seinen Einsatz w konstante Erträge.

Bei Substitution von (4) und (5) in (3) zeigt sich, daß das Nutzenniveau des Eigentümers letztlich eine Funktion der Anstrengung oder des Arbeitseinsatzes im Unternehmen ist. Um seinen eigenen Interessen zu dienen, muß der Eigentümer daher die optimale und nutzenmaximierende Arbeitsmenge bestimmen. Formal gesehen erfordert die Bedingung erster Ordnung für das Maximum, daß $dU/dw = 0$, und somit ergibt sich:

$$-\frac{dY}{dL} = \alpha. \quad (6)$$

Damit ist gesagt, daß der Eigentümer-Unternehmer seine Tätigkeit bis zu dem Punkt fortsetzen sollte, in dem sein Grenzprodukt aus dem Unternehmen (α) gerade ausreicht, um ihn für die Aufgabe einer Einheit Freizeit zu entschädigen. Anders ausgedrückt: Die (subjektive) Grenzrate der Substitution des Eigentümers ($-(dY/dL)$) muß gleich sein der (objektiven) Grenzrate der Transformation (α). Das ist bekanntlich eine der Standardbedingungen der Pareto-Optimalität.

Da das Arbeit leistende Wirtschaftssubjekt Eigentümer des Unternehmens ist und die uneingeschränkte Kontrolle über dessen Aktivitäten hat, kann es, so wird argumentiert, seine Arbeitsmenge *optimal* anpassen. Formal ist dieser Schluß richtig; trotzdem ist in dieser Art von Analyse der Ansatz etwas irreführend. Wird angenommen, daß die Transaktionskosten positiv sind und alle Entscheidungssubjekte eingeschränkt rational handeln, so ergeben sich Probleme für die neoklassische Theorie. Hier geht es um mehr als den Gedanken, daß Information ebenso wie andere Einsätze kostspielig und sparsam zu verwenden ist. Machen wir den Sprung in eine Welt, in der die Kosten der Beschaffung und Verarbeitung von Information nicht null sind, so sind die Entscheidungssubjekte im Hinblick auf die Elemente, die die orthodoxe Theorie als Daten annimmt, in einer ganz anderen Situation. Jeder einzelne hat nur partielle Kenntnisse z. B. der technologischen Optionen, die der Gesellschaft insgesamt bekannt sind, und in jedem Zeitpunkt ist der Wissensstand jedes einzelnen in der Regel etwas *anders* als der aller anderen – vom Problem der Ungewißheit der Zukunft ganz zu schweigen.

Im obenstehenden Beispiel kann man daher nicht sicher sein, daß der Eigentümer-Unternehmer für seine Produktionstätigkeit das beste verfügbare technische Arrangement gewählt hat. Er kann ohne weiteres weniger effizient produzieren als einige seiner Rivalen in seinem Gewerbebereich, aber er kann als Grenzproduzent im Geschäft bleiben, während andere aufgrund ihres besseren Informationsstandes Renten beziehen. Auf jeden Fall ist die „optimale“ Lösung (6) für seine Anstrengung quantitativ eine völlig andere als die optimale Lösung in einer friktionslosen neoklassischen Welt, in der alle Produzenten im selben Augenblick die beste Technologie kennen und (theoretisch) sich alle rasch im idealen Konkurrenzgleichgewicht zusammenfinden. Wenn Entscheidungssubjekte mit positiven Transaktionskosten rechnen müssen und in jedem Augenblick nur partielle und ungleiche Kenntnisse der technologischen Grundlagen des Systems haben, so ist der Prozeß der Erreichung eines langfristigen Gleichgewichts typischerweise zeitaufwendiger und komplexer. Natürlich wird es im Lauf der Zeit zum erforderlichen Umbau des Systems kommen. *Spezifisch* kann mit einer Diffusion der Information gerechnet werden, so daß mit Erhalt und Verarbeitung neuer Informationen durch die verschiedenen Entscheidungssubjekte im System z. B. Produktionsfunktionen fortlaufend umgestaltet werden. Doch ist es unwahrscheinlich, daß der Industriezweig die hypothetische langfristige Gleichgewichtsposition jemals erreicht, und zwar deshalb, weil menschliches Handeln, das die Anpassung an einen gegenwärtigen Wissensstand zum Zweck hat, sich in der Regel auch auf zukünftige Ergebnisse und Ziele auswirkt und somit, noch bevor ein erster Diffusionsvorgang abgeschlossen ist, neue Veränderungen im Datenrahmen der Gesellschaft schon einen neuen Diffusionsprozeß und neue Anpassungsversuche in Gang setzen werden.

Dieser Gedankengang zeigt uns, daß der Bau von Modellen, die bestimmte Gedanken aus der Neuen Institutionenökonomik übernehmen, andere aber unbeachtet lassen, eine gewisse Gefahr in sich birgt. Leider erfährt das ökonomische Problem eine grundlegende Veränderung, sobald Transaktionskosten eingeführt werden und das Vorhandensein unvollständiger und asymmetrischer Information berücksichtigt wird. Die bloße Modifikation des neoklassischen Modells scheint nicht möglich; insbesondere ist es nicht passend, anzunehmen, daß Transaktionskosten (gleichzeitig) in einzelnen Bereichen der Unternehmenstätigkeit positiv sind und in anderen null. Ideal wäre ein Wechsel zu einer neuen Art von Analyse. Jedoch gibt es in der Literatur Hybridmodelle, die trotz mancher Ungereimtheiten in ihrem Aufbau Begriffe zu erhellen vermögen, die der neuen Institutionenökonomik wichtig sind.

2. Unter diesen Umständen kann das anfängliche Unternehmensmodell z. B. so verändert werden, daß es das Verhalten eines *Zwei-Mann-Unternehmens* (ohne Personal) erklären kann, also einer Partnerschaft mit Ertragsaufteilung. Vom Standpunkt des ursprünglichen Eigentümer-Unternehmers (Wirtschaftssubjekt Nr. 1), der nun ein Partner im Unternehmen ist, sieht die Lage folgendermaßen aus. Seine Nutzenfunktion ist nach wie vor:

$$U_1 = \Phi(L_1, Y_1). \quad (7)$$

Ebenso gilt die Nebenbedingung:

$$L_1 = T - w_1. \quad (8)$$

Der wirkliche Unterschied zeigt sich in der Gleichung, die den Anteil von Nr. 1 an dem erzeugten wertvollen Ausstoß definiert. Bislang hatte er das ausschließliche Recht an dem gesamten Ausstoß, fortan aber steht ihm nur mehr die Hälfte zu. Die andere Hälfte erhält natürlich der neue Partner. Für beide Wirtschaftsobjekte können identische Präferenzen angenommen werden:

$$Y_1 = \frac{\alpha(w_1 + w_2^0)}{2}. \quad (9)$$

Annahmegemäß erfolgt keine Veränderung der technischen Produktionsbedingungen, doch hängt der gesamte Ausstoß nun von den Arbeitsstunden w_1 von Nr. 1 und dem jeweiligen Arbeitseinsatz w_2^0 von Nr. 2 ab.

Unter den gegebenen Bedingungen ist das Optimierungsproblem von Nr. 1 weitgehend dasselbe wie im ersten Beispiel. Seine nutzenmaximierende Arbeitsmenge findet sich in dem Punkt, wo $dU/dw_1 = 0$ und wo

$$-\frac{dY_1}{dL_1} = \frac{\alpha}{2}. \quad (10)$$

Das Aufteilungsarrangement bewirkt für Nr. 1 faktisch eine Verringerung des Anreizes, sich anzustrengen. Seine Entlohnung basiert auf dem Parameter $\alpha/2$; und bei dieser bescheideneren Entlohnung für eine zusätzliche Arbeitsleistung findet er es nicht wünschenswert, dafür ebensoviel Freizeit hinzugeben wie im Fall seines Einzeleigentums (in dem seine Entlohnung α war).

Der Schluß liegt nahe, daß die Organisation des Unternehmens ineffizient ist. Es wird also gezeigt, daß die beschriebene Partnerschaftsstruktur eine nachteilige Wirkung auf den Anreiz (beider Partner) hat, die Arbeit der Freizeit vorzuziehen. Was aber nicht klar gemacht wird, ist die Position des Modells in bezug auf Transaktionskosten. Vermutlich sind die relevanten Transaktionskosten hoch, und zwar deshalb, weil das Modell annimmt, daß Nr. 1 nicht imstande ist, das Ausmaß der Anstrengung von Nr. 2 verlässlich zu schätzen oder die Bedeutung der Aufteilungsregel zu verstehen. In einer friktionslosen neoklassischen Welt mit nicht-ingeschränkter Rationalität gäbe es diese Schwierigkeiten nicht. Das heißt, jeder Partner würde die Leistungen des anderen kennen und würde auch wissen, daß das Partnerschaftsarrangement nicht zur Erhöhung des technischen Parameters α beiträgt, der die Entlohnung pro geleisteter Arbeitseinheit bestimmt. Wenn unter solchen Bedingungen die zwei Wirtschaftsobjekte gemeinsam als ein Unternehmen arbeiten wollten, so würden sie den Vorteil getrennter Buchführung und einer Entlohnung proportional zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erkennen. Dann wäre der Anteil von Nr. 1:

$$Y_1 = \alpha w_1, \quad (9')$$

und damit sind wir wieder bei der Effizienzbedingung des Einzeleigentums.

3. Das obenstehende Beispiel kam zu seinem ursprünglichen Ergebnis aufgrund der stillschweigenden Annahme positiver Transaktionskosten und eingeschränkter Rationalität der Entscheidungsobjekte. Der nächste Fall hingegen funktioniert in der angegebenen Weise nur, wenn die Transaktionskosten null und die Beteiligten hochrational sind. Wir sehen uns nun ein *vom Eigentümer geführtes Unternehmen mit einem Arbeitnehmer* an, in dem Teamproduktion zu Superadditivität in dem Sinne führt, daß die gesamte Ausbringungsmenge des Teams (mitarbeitender Unternehmer und Angestellter) größer ist als die Summe dessen, was die einzelnen Personen in jeweils selbständiger Arbeit produzieren würden. Die technologische Annahme lautet im einzelnen:

$$\begin{aligned} Y &= A(w_1 + w_2), & \text{wenn } w_1 > 0 \text{ und } w_2 > 0 \\ Y &= \alpha(w_1 + w_2), & \text{wenn } w_1 = 0 \text{ oder } w_2 = 0 \\ & & \text{und wo } A > \alpha. \end{aligned} \quad (11)$$

In (11) stellt Y den Gesamtausstoß des Unternehmens dar, und dieser Ausstoß wird zwischen dem Eigentümer (Nr. 1) und seinem Arbeitnehmer (Nr. 2) geteilt, so daß $Y = Y_1 + Y_2$.

Die Entlohnung von Nr. 2 (Y_2) wird folgendermaßen bestimmt:

$$\begin{aligned} Y_2 &= 0, & \text{wenn } w_2 < w^*, \\ Y_2 &= Y^*, & \text{wenn } w_2 \geq w^*. \end{aligned} \quad (12)$$

Mit anderen Worten: Wenn der Arbeitnehmer sich drückt, erhält er keine Bezahlung; wenn er aber zumindest die vereinbarte Menge Arbeit (w^*) leistet, so erhält er den fixen Lohn Y^* . Da wir uns in einer Welt mit Transaktionskosten von null bewegen, kann der Eigentümer-Unternehmer den Arbeitnehmer vollkommen überwachen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, um ihn zur Einhaltung der Bedingungen seines Lohnvertrages zu bewegen. Der Einfachheit halber sollen beide dieselben Präferenzen haben. Im Fall des Eigentümers kann das Optimierungsproblem so wie zuvor als Problem der Ausfindigmachung des idealen Ausmaßes an Anstrengung formuliert werden:

$$\begin{aligned} \text{Max } & U_1 = \Phi(L_1, Y_1) \\ \text{NB } & L_1 = T - w_1 \\ & Y_1 = A(w_1 + w^*) - Y^*. \end{aligned} \quad (13)$$

Das Entgelt für den Eigentümer (Y_1) bestimmt sich als Gesamtausbringung minus Lohnzahlung an den Arbeitnehmer. Da jedoch der Lohn Y^* bei Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen gleich Aw^* ist, reduziert sich das Einkommen des Eigentümers auf

$$Y_1 = Aw_1. \quad (14)$$

Diese Anteilsdefinition führt mit den ersten zwei Gleichungen von (13) zu der üblichen Bedingung der Nutzenmaximierung:

$$-\frac{dY_1}{dL_1} = A. \quad (15)$$

Wenn wir annehmen, daß (15) vom Eigentümer-Unternehmer eine Anstrengung $w_1 = w^*$ verlangt, so ist dessen Entlohnung:

$$Y_1 = Aw^* = Y^*. \quad (16)$$

Kurz gesagt, er erhält die gleiche Entlohnung wie sein Arbeitnehmer, und da die beiden identisch gleiche Präferenzen haben, erbringen beide optimale Anstrengungen. Das beschriebene institutionelle Arrangement ist mit Effizienz vereinbar, weil die Struktur keine nicht-optimalen Anreize schafft.

Freilich ist zu bedenken, daß dieses ideale Ergebnis von der Existenz eines wirtschaftlichen Umfeldes abhängt, das es dem Eigentümer erlaubt, unverzüglich und kostenlos festzustellen, ob der Arbeitnehmer sich drückt. Aber bei positiven Transaktionskosten und daraus u. a. folgender asymmetrischer Information löst sich die eben beschriebene optimale Lösung in nichts auf, und es stellt sich das bekannte PA-Problem. Dann muß der Eigentümer Zeit und Ressourcen auf die Überwachung von Nr. 2 verwenden, ein Anreizschema wie Gewinnbeteiligung entwerfen, das Nr. 2 zu besserer Zusammenarbeit bewegen wird, oder etwas anderes unternehmen, um mit opportunistischem Verhalten fertig zu werden. Natürlich gehen die Probleme des Unternehmens in der neuen Situation weit über die Verhandlungen mit Arbeitnehmern hinaus. Sobald einmal Friktionen einbezogen werden, wirkt sich das auf alle Verhandlungen aus. In jedem Fall muß unterschieden werden zwischen z. B. der Menge eines produktiven Einsatzes, die vertraglich vereinbart (und bezahlt) wurde und der Menge des Einsatzes, die tatsächlich für die Produktion zur Verfügung gestellt wurde. Ebenso wenig kann der Eigentümer-Unternehmer über alle verfügbaren technischen Optionen Bescheid wissen, und, was noch schlimmer ist, er ist normalerweise nicht in der Lage, eine wohlüberlegte Entscheidung darüber zu fällen, wieviel an Ressourcen er auf die Suche verwenden soll. Im allgemeinen ist also zu erwarten, daß die tatsächlichen Produktionsgegebenheiten der wirklichen Welt einigermaßen anders und weniger effizient sind als diejenigen, die aus der neoklassischen Produktionsfunktion folgen (KAY 2005, SCHMID 2005).

4. Das nächste Modell versucht, einige der Merkmale von *Organisationen ohne Erwerbscharakter* darzustellen und zu zeigen, wie deren besondere institutionelle Struktur ihr Verhalten beeinflusst. Obzwar das Schwergewicht hier auf Verfügungsrechtsarrangements liegt, die erheblich von denen eines im Wettbewerb stehenden Unternehmens abweichen, folgt die Analyse in vielen Punkten dem üblichen neoklassischen Ansatz. Gedacht ist an eine Organisation wie etwa ein Museum, das der Öffentlichkeit einen nützlichen „Ausstoß“ liefert, aber seinen Betrieb nicht darauf ausrichtet, Gewinne zu machen oder Aktionären zu

gefallen. Annahmegemäß wird die Organisation von einem Direktor geführt, der als oberster Koordinator auftritt und über die Arbeitsweise entscheidet. Der Direktor ist einem Kuratorium verantwortlich, das seine Tätigkeit überwachen und die von der Organisation verfolgte Politik beurteilen soll. Die Mitglieder des Kuratoriums haben kein unmittelbares finanzielles Interesse an der Organisation.

Die Organisation kann eine Gebühr p für die von ihr erbrachten Leistungen erheben, diese Gebühr ist aber rein nominal, und die Einnahmen werden umgehend dem Stiftungsfonds der Organisation einverleibt. Die Kosten des „Produktions“-Betriebes der Organisation müssen in jeder Periode mit einer budgetierten Summe S bezahlt werden, die dem Direktor vom Kuratorium zur Verfügung gestellt wird. Die fragliche Summe S kommt aus Stiftungseinkommen und laufenden Zuwendungen von Sponsoren. Die Aufwendungen des Unternehmens für Produktionsfaktoren umfassen ein festes Gehalt M , das dem Direktor gezahlt wird (natürlich gilt: $S > M$). Annahmegemäß hängt der Nutzen des Direktors nicht nur von seinem Gehalt ab, sondern auch von den von ihm verwendeten Typen von Faktoreinsätzen. Mit anderen Worten, es ist ihm ein Vergnügen, bestimmte Faktoren (y, z) einzusetzen, während er den Einsatz anderer Faktoren (x) als unangenehm empfindet.

Da das wirtschaftliche Verhalten der Organisation unmittelbar durch den Direktor bestimmt wird, läßt sich das Problem der Organisation ohne Erwerbscharakter in traditioneller Ausdrucksweise als Optimierung unter Nebenbedingungen vorstellen. Insbesondere wird angenommen, daß der Direktor seine Nutzenfunktion unter einer Budgetbeschränkung und einer Ausbringungsbeschränkung maximiert.

$$\text{Max } U = \Phi(x, y, z, M^0) \quad (17)$$

$$\text{NB } S^0 = rx + sy + mz + M^0 \quad (18)$$

$$q^0 = f(x, z) + g(y, z). \quad (19)$$

Mit anderen Worten: Das Verhalten der Organisation soll sich ergeben als Nebenprodukt der Bemühungen des Direktors, sich die größte persönliche Befriedigung zu sichern, die unter den effektiven Nebenbedingungen (18) und (19), die seine Optionen einschränken, möglich ist.

So wie (17) formuliert ist, verschafft sich der Direktor umso größere Befriedigung, je größer sein Gehalt ($\partial U/\partial M > 0$), je größer die Einsatzmengen y und z und je kleiner x . Die ersten zwei Faktoreinsätze wird er gerne in die Produktion einbringen, weil sie ihm nicht-pekuniäre Vorteile verschaffen ($\partial U/\partial y > 0$, $\partial U/\partial z > 0$). Der Faktoreinsatz z bringt jedoch dem Direktor nur einen bescheidenen Nutzensgewinn, und der Faktoreinsatz x mindert seine Wohlfahrt ($\partial U/\partial x < 0$). Die Budgetbeschränkung (18) zeigt, daß die Faktoreinsätze zu Stückpreisen r, s und m erhältlich sind. Annahmegemäß ist Preis s wesentlich höher als Preis r , obwohl x und y im Produktionsprozeß der Organisation technische Substitute sind.

Gleichung (19) zeigt, daß die Organisation ohne Erwerbscharakter so angelegt

ist, daß die Ausbringung unter Anwendung entweder eines von zwei oder beider technischen Verfahren produziert werden kann: $f(x, z)$ und $g(y, z)$. Zur Vereinfachung der Analyse stellen wir uns die Situation analog der eines Unternehmens mit zwei Betrieben vor. Sowohl f wie g sind konkave Funktionen, die abnehmende Grenzproduktivität zum Ausdruck bringen, aber für gleichwertige Einsatzniveaus (jedes Einsatzniveau wird in physischen Einheiten gemessen) ist das Gesamtprodukt des Verfahrens f (mit Einsätzen x, z) immer größer als das Gesamtprodukt des Verfahrens g (mit Einsätzen y, z). Das Vorhandensein von Verfahren g im Unternehmen erklärt sich durch die Vorliebe des Direktors für y und seine Abneigung gegen x sowie durch seine Ermessensfreiheit.

Da (19) besagt, daß das Ausbringungsniveau des Unternehmens bis zu einem gewissen Grad willkürlich festgesetzt werden kann, ist kurz auf die Position des Unternehmens in seinem „Markt“ einzugehen. Genau genommen sagt das Modell, daß die Organisation praktisch jede gewünschte Ausbringungsmenge zu festen Preisen p (das ist die erwähnte nominale Gebühr) „verkaufen“ kann. Das folgt aber hier nicht aus einer Konkurrenzfähigkeit der Organisation und einem entsprechend konkurrenzfähigen Preis. Vielmehr hält das Unternehmen ohne Erwerbscharakter die verlangte Gebühr absichtlich „sozial wünschenswert“ niedrig und erzeugt einen relativ zu der großen Nachfrage bei diesem Preis nur mäßig großen Ausstoß. Unmittelbare Konkurrenten hat es nicht. Daher kommt es zu einer fortdauernden Ungleichgewichtssituation. Außenstehenden scheint es so, als könnte das Unternehmen ohne Erwerbscharakter der Öffentlichkeit größeren Nutzen bringen und seiner Verpflichtung zum Dienst an der Öffentlichkeit vollständiger nachkommen, wenn es nur mehr Mittel zur Verfügung hätte. Diese größeren Mittel müßten freilich weitgehend aus einem vergrößerten Budget bzw. einer Subvention S kommen, die der Organisation von ihren Förderern und Geldgebern zur Verfügung gestellt wird.

In jedem gegebenen Zeitraum ist das Budget fest vorgegeben, aber der Direktor hat einen deutlichen Anreiz, auf die Aufstockung der Finanzmittel zu drängen. Je größer S , umso mehr kann – ceteris paribus – der Direktor seiner Neigung zu nicht-pekuniären Entgelten (d.s. die Einsätze y, z) frönen. Außerdem ist sein Gehalt M wahrscheinlich mit der Größe des Gesamtbudgets, das der Organisation in jeder Periode zur Verfügung steht, korreliert. Auf jeden Fall hat der Direktor ein überzeugendes Argument, das er in seinen Bemühungen um größere finanzielle Zuwendungen anbringen kann, denn er kann – wie erwähnt – immer behaupten, daß die Organisation einem größeren Publikum dienen könnte, wenn sie nur in größerem Maßstab arbeitete.

Wäre das Ermessen des Direktors sehr groß und stünde es ihm tatsächlich frei, seine Nutzenfunktion lediglich unter der Budgetbeschränkung (18) zu maximieren, so würde er ausschließlich mit Hilfe der Faktoreinsätze y, z produzieren und auf die Anwendung von x verzichten. Nur die Produktionsfunktion $g(y, z)$, nicht die Funktion $f(x, z)$ würde benutzt. Die Lösung, die sich ergibt, wäre vom Standpunkt des Direktors aus höchst erwünscht, stünde aber in Widerspruch zu den

angenommenen Zielen des Unternehmens ohne Erwerbscharakter und seiner Geldgeber. Das heißt, durch die Entscheidung für die relativ ineffiziente Option würde mit den verfügbaren Ressourcen nur ein minimaler Ausstoß (\hat{q}) erzeugt:

$$\hat{q} = g(y, z). \quad (20)$$

Die gesamten Finanzmittel S^0 werden für den Kauf von y und z und das Salär des Direktors benutzt:

$$S^0 = sy + mz + M^0.$$

Dieses für die Gesellschaft ungünstige Ergebnis würde allerdings nur in dem Extremfall auftreten, daß das Kuratorium nicht verantwortungsbewußt handelt.

Es besteht ein PA-Problem. Schließlich ist der Direktor der Agent des Kuratoriums, und der Aufsichtsrat soll die Interessen der Organisation und der Öffentlichkeit wahrnehmen. Theoretisch liegt die Macht beim Kuratorium, denn dieses entscheidet letzten Endes über die Höhe des für Produktionszwecke verfügbaren Budgets S und kann im Extremfall den Direktor entlassen oder dessen Gehalt kürzen. Gleichzeitig muß angenommen werden, daß die Kuratoriumsmitglieder nur begrenzt und unvollkommen über die Aktivitäten im Unternehmen informiert sind. Sie arbeiten also vielleicht nicht unter den günstigsten Bedingungen, erkennen aber dennoch die Möglichkeit nicht-kooperativen Verhaltens des Direktors. Und um solchem Verhalten entgegenzuwirken oder es einzuschränken, könnten sie durchaus beschließen, eine Ausstoß-Zielgröße q^0 vorzugeben, die das Unternehmen erreichen soll. Die Größe q^0 könnte vielleicht mittels der sogenannten „Vergleichsmaßstabs-Methode“ (yardstick approach) festgelegt werden, die die entsprechenden Größen in vergleichbaren, gut geführten Organisationen im selben Tätigkeitsbereich heranzieht. Auf jeden Fall dürfte mit der Einführung einer zusätzlichen Nebenbedingung, wie sie in (19) gefordert ist, gerechnet werden.

Sobald (19) berücksichtigt ist, wird das Optimierungsproblem des Direktors offensichtlich um einiges schwieriger. Je höher das Niveau der Ausstoß-Zielgröße q^0 vom Kuratorium gesetzt wird, umso weniger kann der Direktor von effizienten Faktoreinsatzkombinationen abweichen. Nichtsdestotrotz, solange q^0 nicht auf einem Niveau fixiert wird, das diskretionäres Verhalten des Direktors völlig unmöglich macht, dürfte er immer versucht sein, sich selbst einige Vorteile zu verschaffen. Formal ausgedrückt heißt das, man kann sich vorstellen, daß der Direktor Regeln für sein nutzenmaximierendes Verhalten aus dem Lagrange-schen Ausdruck ableitet, der sich wie folgt aus dem System (17) – (19) ergibt:

$$L = \Phi(x, y, z, M^0) + \lambda_1(S^0 - rx - sy - mz - M^0) + \lambda_2[pq^0 - pf(x, z) - pg(y, z)]. \quad (21)$$

Hier sind die entsprechenden Multiplikatoren $\lambda_1 = \partial U / \partial S > 0$ und $\lambda_2 = \partial U / \partial q < 0$. Der letztgenannte Ausdruck ist *negativ*, denn je höher man q^0 innerhalb der wahrscheinlichen Schwankungsbreite von q setzt, desto niedriger wird das Nut-

zenniveau des Direktors sein. Das heißt, mit zunehmenden Werten von q^0 hat der Direktor immer weniger Spielraum zur Verfolgung seiner eigenen Ziele durch übermäßigen Einsatz des Faktors y , und der absolute Wert von λ_2 wird zunehmend größer. In keinem Fall werden die Handlungen des Direktors zur erstbesten Bedingung der Allokationseffizienz führen, wie sie von der neoklassischen Theorie formuliert wird. So wird er sich z. B. bei der Entscheidung, den von ihm bevorzugten Faktoreinsatz y zu verwenden, nach der folgenden Bedingung erster Ordnung richten:

$$\frac{\partial U}{\partial y} = \lambda_1 s + \lambda_2 p \frac{\partial g}{\partial y} . \quad (22)$$

Der Preis p tritt hier auf, weil beide Seiten der Gleichung (19) durch Multiplikation mit p , der Gebühr, die von den Konsumenten eingehoben wird, in Geldwertgrößen ausgedrückt werden. Bezüglich (22) wissen wir ferner, daß $\partial U / \partial y > 0$ ist, weil y dem Direktor erwünscht ist. Ferner sind alle Größen auf der rechten Seite von (22) positiv – mit Ausnahme von λ_2 . Die Überlegungen zeigen, daß, wenn Gleichung (22) bezüglich der Vorzeichen konsistent sein soll, die Bedingung gelten muß:

$$\lambda_1 s > \lambda_2 p \frac{\partial g}{\partial y} .$$

Angesichts der Bedeutung, die die Produktionsfunktion (19) für den Direktor hat, kann man nicht erwarten, daß die absolute Größe von λ_2 kleiner ist als die von λ_1 , was bedeutet, daß der Preis s größer sein wird als das Grenzwertprodukt $p \frac{\partial g}{\partial y}$. Dies wiederum heißt, daß im Gleichgewicht mehr y eingesetzt wird, als das nach der Standardregel effizienter Allokation gerechtfertigt wäre, die $s = p \frac{\partial g}{\partial y}$ verlangt. Analog wird der billigere und superiore Faktor x zu wenig eingesetzt. Diese Ergebnisse kommen kaum überraschend und zeigen nur die Verzerrung, die sich daraus ergibt, daß angenommen wird, der Direktor bestehe darauf, Einsätze nach seinem Gutdünken zu wählen statt allein nach ihrer Fähigkeit, Produktionskosten niedrig zu halten.

Das Kuratorium kann durch Insistieren auf einem relativ zu den verfügbaren Ressourcen des Unternehmens hohen Ausbringungsniveau das System in die Richtung größerer Effizienz drängen. Kurz gesagt, die Möglichkeit des Direktors, sich nicht-pekuniäre Vorteile anzueignen, wird größer oder kleiner, je nachdem, wie wirksam das Kuratorium seine Überwachungsaufgabe ausübt. Aber wie weit ist eine wirkungsvolle Überwachung zu erwarten? Hätten wir es mit einem echten neoklassischen Modell zu tun, so würden die Prinzipale uneingeschränkt rational handeln und könnten sich jede gewünschte Information unverzüglich und kostenlos beschaffen. Die Kuratoriumsmitglieder wüßten alles über

die Organisation und würden wahrscheinlich die Produktion so gestalten, daß es keine Drückebergerei gäbe und nur die effizientesten technischen Verfahren eingesetzt würden. In der Gestaltung des Unternehmens wäre kein Platz für $g(y, z)$. Soweit mehrere „Anlagen“ erforderlich wären, würde deren Betrieb so eingerichtet, daß man die entsprechenden Marginalregeln befolgt und erstbeste Effizienz erreicht. Mit anderen Worten: Die erkonservative neoklassische Theorie läßt alle Arten von Problemen des wirklichen Lebens weg, und wir stehen vor der Frage, ob der neoklassische Ansatz so verändert werden kann, daß er sich auf einen größeren Fragenkreis anwenden läßt und dennoch seine logische Geschlossenheit behält.

Es gibt diesbezüglich wenig Grund zu Optimismus. Im Falle der sogenannten Hybridmodelle ist diese logische Geschlossenheit nicht mehr gegeben. Beispielsweise werden Entscheidungssubjekte regelmäßig als gesplante Persönlichkeiten angenommen. Sie sind über manche Fragen vollkommen informiert und wissen über andere gar nichts. Es gibt also Ignoranz, obgleich annahmegemäß in einer friktionslosen Welt agiert wird; oder es weisen verschiedene Wirtschaftssubjekte im selben Modell unterschiedliche Motivationen und Fähigkeiten auf. Der Direktor des Unternehmens ohne Erwerbscharakter ist hochrational und weiß genau, wie er seine eigenen Interessen zu verfolgen hat (das heißt, er kann sehr wohl das oben in (17) bis (19) formulierte Problem einer Maximierung unter Nebenbedingungen lösen). Andererseits agieren die Kuratoren ohne genaue Information über das Unternehmen und dessen Strategien. Hier kann man einwenden, daß das besondere Verhalten der Kuratoren sich auch noch anders als durch ihre beschränkte Kenntnis der Ereignisse im Unternehmen erklären läßt. Im Sinne der Neuen Institutionenökonomik läßt sich argumentieren, daß ihre Motivationen aufgrund des institutionellen Umfeldes des Problems anders sind.

Definitionsgemäß hat die Organisation ohne Erwerbscharakter Ziele, die sich von denen eines kommerziell geführten Betriebes unterscheiden, und wir wissen, daß den Kuratoren keine finanziellen Vorteile winken, egal ob der Effizienzgrad der Organisation hoch oder niedrig ist. In der Literatur wird darauf hingewiesen, daß das entscheidende Merkmal verschiedener Arten von Unternehmen ohne Erwerbscharakter darin besteht, daß

[n]iemand das Recht auf Aneignung des Residualwertes in Anspruch nehmen kann [Alchian und Demsetz, 1972]. Mit anderen Worten: Die zukünftigen Folgen gegenwärtiger Managemententscheidungen lassen sich nicht kapitalisieren. Die Bewertung von Managemententscheidungen ist also kostspielig, und der ökonomischen Theorie zufolge werden unter solchen Bedingungen die Manager potentielle Gewinne dazu benutzen, um sich weitere nicht-pekuniäre Nutzenquellen zu erschließen. (FURUBOTN und PEJOVICH, 1972a, 1154)

Insoweit also Kuratoren ihr Amt übernehmen, um sich gesellschaftliches Prestige oder die Achtung der Öffentlichkeit zu verschaffen, kann es für sie rational sein, die Anstrengungen in Grenzen zu halten, die sie zur Überwachung des Verhaltens des Direktors machen. Da analog kein Gewinnmotiv mitspielt und da

die Aktivitäten der Organisation überwiegend durch Spenden finanziert werden, fehlen hier auch gewisse, im Geschäftsleben funktionierende Korrekturmechanismen und können daher nicht effizienz erhöhend wirken. Insbesondere gibt es in Ermangelung von Gewinnmöglichkeiten keinen Grund für Übernahmeforderungen, die Druck auf den Direktor ausüben könnten; auch ist kaum zu fürchten, daß die Kapitalmärkte der Organisation nötiges Geld verweigern werden, wenn sie nicht entsprechend erfolgreich ist. Es ist nicht einmal klar, daß auf dem Markt für professionelle Manager in dieser Sparte besondere Konkurrenz herrscht oder daß dort großer Wert auf persönliche Eigenschaften gelegt wird, die für das effiziente Management einer Organisation wichtig sind. An einem Direktor kann z. B. mehr seine Fähigkeit geschätzt werden, Public Relations zu pflegen und Geld aufzutreiben, als die Fähigkeit, die alltäglichen administrativen Probleme zu lösen.

Es ist kein ermutigendes Bild, das sich hier ergibt. Wenn der Direktor der Organisation in erster Linie seiner persönlichen Anziehungskraft wegen gewählt wird, wenn das Ziel der Organisation nicht für alle ihre Tätigkeitsbereiche genau definiert ist, wenn weiches Budgetieren die Regel ist, usw., haben wir wenig Grund anzunehmen, daß der Betrieb effizient sein wird – weder Pareto-effizient noch im alltäglichen Sprachgebrauch des Geschäftslebens. Das mag alles wahr und vernünftig sein, aber es bleibt uns das unangenehme Gefühl, daß wir bei der Handhabung eines Modells jedes beliebige gewünschte Ergebnis einfach dadurch erhalten können, daß wir reihenweise besondere Struktur- und Motivationsannahmen machen. Es erhebt sich die Frage, wie weit und in welchen Richtungen die Suche nach speziellen institutionellen oder anderen Eigenheiten vorangetrieben werden sollte. Zum Beispiel: Im Fall des Unternehmens ohne Erwerbscharakter könnten die Schlußfolgerungen über dessen Effizienz anders ausfallen, wenn geeignete institutionelle Arrangements der Organisation die Überprüfung der Mittelverwendung durch den Direktor für die Kuratoren leichter und billiger machen würden. Institutionelle Rahmenbedingungen außerhalb des Unternehmens können ebenfalls Einfluß auf seinen Betrieb nehmen. Berichterstatter in den Medien könnten es in ihrem eigenen professionellen Interesse finden, der Öffentlichkeit von Zeit zu Zeit Enthüllungen darüber zu machen, wie gut irgendeine Organisation ohne Erwerbscharakter geführt wird. Dann würden vielleicht Kuratoren, denen an ihrem „Image“ liegt, mehr Mühe auf ihre Aufsichtstätigkeit verwenden, um nicht dumm dazustehen. Kurz gesagt, man kann zur Erklärung wirtschaftlichen Verhaltens auf verschiedenste der in einem komplexen System wirksamen Faktoren zurückgreifen; institutionelle Modelle sind faktisch nicht abgeschlossene Gebilde.

Aus der obigen Diskussion geht hervor, daß *Hybridmodelle*, die Fragen behandeln wie sie der Neuen Institutionenökonomik wichtig sind, *wegen des ad hoc Charakters der Analyse dieser Modelle* im wissenschaftlichen Sinn *nicht völlig befriedigen*. Dagegen wirkt die orthodoxe neoklassische Theorie attraktiver. Schließlich beruht sie auf einer beschränkten Zahl von Axiomen und schreitet

streng auf bestimmte, überprüfbare Schlußfolgerungen zu. Aber realistischerweise können wir zu diesem Ansatz nicht mehr zurückkehren. Wie in früheren Kapiteln bereits angedeutet, wird die neoklassische Präzision sehr teuer erkaufte, was Realismus und Relevanz angeht. In einer Welt positiver Transaktionskosten, unvollständiger Voraussicht und eingeschränkter Rationalität können wir nie mit erstbesten Lösungen rechnen. Selbst als Bezugspunkt sind die Paretobedingungen, wie man zeigen kann, von geringem Nutzen, weil sie an so extreme Annahmen geknüpft sind. Wie Stiglitz argumentierte:

So wie es einer der großen Beiträge der neoklassischen Theorie des 20. Jahrhunderts war, klar zu machen, warum Überlegungen, die sie aus ihren Analysen ausgeschlossen hatte – wie Informations- und Transaktionskosten – in die Analyse einfach einbezogen werden *mußten*, so war es einer der zentralen Beiträge der Spieltheorie, klar zu machen, daß das Modell des „rationalen“ Akteurs nicht nur eine ungenaue Beschreibung enthält (wie schon frühere Ökonomen behauptet hatten), sondern auch in sich unvollständig und/oder inkonsistent ist (siehe Binmore, 1987, 1988, und Reny, 1985). Die Hoffnung der Spieltheorie, daß irgend eine simple Version der Rationalität zu wohldefinierten oder gar einleuchtenden Verhaltensprognosen führen könnte, ist zerstört. (STIGLITZ, 1991, 138)

Während es bislang keine neoinstitutionalistische Theorie gibt, die die Lücke ausfüllen kann, die durch die Bewegung weg von der Neoklassik entstanden ist, scheint es einige erste Anzeichen dafür zu geben, wie der Fortschritt in der Zukunft aussehen wird, siehe z. B. STIGLITZ (1991), WISEMAN (1991), NORTH (1994). Bei den Unternehmensmodellen dürfte eine *teilweise Umformulierung* der neoklassischen Theorie in der Art der sogenannten Hybridmodelle oder der Prinzipal-Agent-Modelle nicht wirklich befriedigen. Wenn unsere Sichtweise konsequent sein soll, müssen wir die organisatorischen Konsequenzen unvollständiger Voraussicht und eingeschränkter Rationalität explizit berücksichtigen und dem neoklassischen Universum überhaupt den Rücken kehren. Die Analyse kann nicht „halb“ neoklassisch, „halb“ institutionell sein. Es ist nicht passend, anzunehmen, daß z. B. Transaktionskosten gleichzeitig in einigen Sektoren der Wirtschaft positiv und in allen anderen null sein können. Vielmehr hat man sich das Unternehmen (Firma, Organisation) eingebettet in eine Umgebung vorzustellen, in der überall kostspielige Transaktionen, unvollständige Information und eingeschränkte Rationalität die Regel sind. In diesem neuen Universum spielt die Figur des Unternehmers (der Unternehmensführung) eine prominente Rolle und ist die fortlaufende Anpassung von Unternehmen an neue Geschäftslagen der Normalzustand; wenn Gleichgewichtslösungen überhaupt erreicht werden, so werden sie aller Voraussicht nach nicht rasch erreicht.

VIII.7 Das traditionelle sowjetische Unternehmen

Mit der Entwicklung der modernen Verfügungsrechtstheorie in den Arbeiten von Alchian, Demsetz, Cheung und anderen wandte man sich in zunehmendem

Maße den Auswirkungen unterschiedlicher möglicher Verfügungsrechtskonstellationen bezüglich ihrer Strafen-Belohnungs-Strukturen zu, und es wurde möglich, die Zusammenhänge zwischen institutionellen Arrangements und wirtschaftlichem Verhalten systematischer zu untersuchen. Da in den 60er Jahren viele Ökonomen glaubten, daß die neue Verfügungsrechts-/Transaktionskosten-Analyse sich in die herrschende neoklassische Theorie einbauen ließe, war man zuversichtlich, die traditionellen Methoden mit geringfügigen Abwandlungen weiter verwenden zu können. Der Weg, den es einzuschlagen galt, wurde folgendermaßen beschrieben:

Das übliche Verfahren besteht darin, ein Optimierungsmodell zu formulieren, das analog zum, aber insgesamt verschieden vom traditionellen Gewinnmaximierungsmodell ist. In jedem Einzelfall muß die jeweilige Nutzenfunktion definiert werden, die die Präferenzen des Entscheidenden zum Ausdruck bringt, und muß die tatsächliche Menge von Optionen (Strafen und Belohnungen) bestimmt werden, die dem Entscheidungssubjekt offenstehen. Somit wird das formale Problem zu einem der Maximierung der Nutzenfunktion unter den Nebenbedingungen, die durch den Möglichkeitenbereich vorgegeben sind. (FURUBOTN und PEJOVICH, 1972, 1138)

Durch Erfahrung klug geworden, wissen wir inzwischen (wie oben in VIII.1 dargestellt), daß Optimierungsmodelle dieser Art ihre deutlichen Grenzen haben. Trotzdem lohnt es, solche Modelle zu betrachten, denn sie veranschaulichen, in welcher Weise einzelne Teile des neoinstitutionalistischen Gedankengebäudes entstanden. Außerdem können sie trotz ihrer Einfachheit oft grundlegende Einsichten vermitteln, wie man sich das Funktionieren spezifischer Organisationen vorzustellen hat.

Als das Thema der Verfügungsrechte einmal angeschnitten war, bot sich der Vergleich von Wirtschaftssystemen als naturgegebener Anwendungsbereich neoinstitutionalistischer Logik an (z. B. NUTTER, 1968, PEJOVICH, 1969, 1972, FURUBOTN, 1971b, 1976a, FURUBOTN und PEJOVICH, 1970a, 1970b, 1971, 1972a). Da die vom Maximierungsverhalten einzelner Entscheidungssubjekte ausgehende neue Forschungsmethode sehr flexibel war, konnte dieselbe Technik zur Untersuchung von – oberflächlich gesehen – völlig verschiedenen Organisationen eingesetzt werden. So bestand, trotz aller offensichtlichen Unterschiede, erhebliche Ähnlichkeit zwischen dem Inhalt des Bündels von Verfügungsrechten, die das Eigentum am sowjetischen Unternehmen ausmachten, einerseits und dem Inhalt jenes Rechtsbündels, das andererseits das Eigentum an der modernen Kapitalgesellschaft definiert. In diesem haben, wie wir wissen, ebenso wie im Fall des Unternehmens ohne Erwerbscharakter (vgl. Abschnitt VIII.6), angestellte Manager eine gewisse Freiheit, auf Kosten der vorgeblichen „Prinzipien“ ihre eigenen Interessen zu verfolgen. Das heißt, angesichts der gegebenen, relativ hohen Aufdeckungs-, Überwachungs- und Durchsetzungskosten entdeckt der Manager eines kapitalistischen Unternehmens im Streueigentum, daß die „Preise“ verschiedener Arten für ihn nutzbringenden Verhaltens verhältnismäßig niedrig sind. Zwar ist auch die Risikobereitschaft des Managers ein Faktor in seinem

Entscheidungsprozeß, aber im allgemeinen ist er daran interessiert, bestimmte Arten dieses Verhaltens zu „kaufen“. Positive Transaktionskosten und asymmetrische Information bewirken, daß die Ergebnisse von denen abweichen, die die orthodoxe neoklassische Theorie vorhersagen würde. Aus der neuen Perspektive der Kenntnis der institutionellen Struktur ist es jedoch möglich, solche spezifischen Vorgänge vorauszusagen wie den Konsum nicht-pekuniärer Einkommen durch den Manager, das Festhalten an einer höheren Quote einbehaltener Gewinne, als sie der Zeitpräferenz der Anteilseigner entspricht, usw. (Vergleiche dazu auch oben Abschnitt V.2.)

Von solcher Betrachtung der Position des Managers im kapitalistischen Unternehmen ist es nur ein kurzer Schritt zu der Erkenntnis, daß der sowjetische Manager zu seiner Zeit in seinem Unternehmen eine im wesentlichen analoge Stellung einnahm. Das heißt, im traditionellen sowjetischen Unternehmen der frühen 60er Jahre entsprach das Verhältnis zwischen sowjetischem Manager und Staat dem zwischen kapitalistischem Manager und Anteilseignern des Unternehmens. Die Kosten der Überwachung der Politik des Unternehmens und der Durchsetzung eines gewünschten Verhaltensmusters des Managers waren für den Staat entschieden hoch. Außerdem stand die Zentralbehörde vor der Schwierigkeit, sich vor Ort einen Strom verlässlicher, ehrlicher und leicht verständlicher Information zu sichern. Zu bedenken ist, daß eigennütziges Verhalten nicht auf Unternehmensmanager beschränkt war; jeder im System hatte Grund, sein Verhalten im Sinne der Sicherung von Vorteilen für sich selbst zu gestalten. Widersprüchliche Ziele, allgemeine Unsicherheit, Kollektiventscheidungen und andere Faktoren wirkten in einer Art und Weise zusammen, daß eine straffe, konsequente, deutliche Kontrolle vom Zentrum her ein unerreichbares Ziel bleiben mußte. Jedenfalls war in einer solchen Umgebung der Manager des sowjetischen Unternehmens in der Lage, im Rahmen seiner eigenen Schätzung der Transaktionskosten der übergeordneten Behörden das staatliche Eigentum am Unternehmen *aufzuweichen*. Der Manager war ganz einfach in einer Position, in der er einen Teil der Ressourcen des Unternehmens so verwenden konnte, daß sie seinen eigenen Nutzen erhöhten, und zwar entgegen dem Gesetz und auf Kosten staatlicher Ziele.

Das folgende Modell (FURUBOTN und PEJOVICH, 1972a) erklärt, wie der sowjetische Manager in seinem Streben nach größerer persönlicher Sicherheit und Befriedigung vorgehen mußte. Wie in allen Optimierungsmodellen dieser Art hängt seine Brauchbarkeit davon ab, wie geschickt Zielfunktion und Möglichkeitenbereich spezifiziert werden. Zuerst ist es daher nötig, eine kurze Skizze der Machtfaktoren zu geben, mit denen der Manager in Erfüllung seiner Pflichten zu kämpfen hatte. Nur wenn man diesen Hintergrund kennt, kann man der Nutzenfunktion und den Nebenbedingungen des Modells einen spezifischen und relevanten Inhalt geben. Zunächst einmal können wir feststellen, daß historisch der Sowjetstaat die Leistung von Unternehmen mit Hilfe bestimmter Erfolgsindikatoren kontrollierte und bewertete. Als die zwei wichtigsten Ziele galten den

Planungsbehörden: 1) Erfüllung der Brutto-Sollausbringung und 2) Realisierung der durchschnittlichen Soll-Kosten und des durchschnittlichen Soll-Gewinns. Arbeitsplatzsicherheit, Beförderung und Entlohnung des Sowjetmanagers hingen von seiner Fähigkeit ab, zumindest das Produktions-Plansoll zu erfüllen. Bei der gegebenen staatlichen Allokation von Plan-Zulieferungen (einschließlich des Lohnfonds) und den offiziell festgesetzten Produkt- und Faktorpreisen bedeutete gleichzeitig eine über das Plansoll hinausgehende Produktion geringere als durchschnittliche Soll-Kosten und einen höheren Durchschnittsgewinn als den Soll-Gewinn. Kam es zu solch einem günstigen Ergebnis, so war das von erheblicher Bedeutung, weil ein Bruchteil des überschüssigen Gewinns für pekuniäre Belohnungen für den Manager und andere Belegschaftsangehörige verwendet werden konnte.

Von Gesetzes wegen war Eigentümer der Produktionsmittel mit Ausnahme des Humankapitals der Sowjetstaat; er befand in letzter Instanz über deren Verwendung. So teilte der Staat nach Gutdünken dem Unternehmen neue Kapitalgüter zu, transferierte vorhandene und entschied über die Verwendung der Abschreibungen. Das sowjetische Unternehmen hatte entsprechend beschränkte Handlungsbefugnisse; theoretisch konnte es lediglich den ihm verfügbaren Kapitalstock zur Produktion der Plan-Ausbringung einsetzen. Positiv ist aber zu sehen, daß das Unternehmen keine Miete oder Zinsen für sein Anlagevermögen zu bezahlen hatte. Wie schon bemerkt, wurden die Zulieferungen der meisten variablen Faktoreinsätze für das Unternehmen durch den Produktionsplan festgelegt, während der dazugehörige Finanzplan die Mittel für deren Ankauf vorsah. Es wurde allerdings verlangt, daß das Unternehmen diese Einsätze von den im Plan speziell genannten Zulieferern zu ebenfalls dort festgelegten Preisen bezog. Selbst im Fall des Faktors Arbeit, den ein Unternehmen auf dem Markt kaufte, wurden die relativen Löhne für verschiedene Arten von Arbeit behördlich festgesetzt, und ebenso bestimmte der Plan eine Obergrenze für den Lohnfonds des Unternehmens. Kurz gesagt, der Staat versuchte, das *uneingeschränkte* Eigentumsrecht am Unternehmen und dessen Ressourcen auszuüben; der Staat wies dem Unternehmen alle seine Zulieferungen zu, bestimmte deren Lieferanten und setzte deren Geldwert fest.

Aus der Art der Verfügungsrechtsbeziehungen zwischen Staat und Sowjetunternehmen und der Bedeutung, die man der Erfüllung des Plansolls beilegte, lassen sich gewisse Schlüsse über die wahrscheinlichen Einstellungen und Motive des Managers ziehen. Insbesondere läßt sich behaupten, daß in dieser Art von Befehlswirtschaft der Manager Kapitalgüter in der Regel als freie Reserve betrachten und sich bemühen wird, Argumente zu finden, die den Staat davon überzeugen, daß sein Unternehmen, um effizient produzieren zu können, dringend mehr Anlagevermögen braucht. Andererseits scheinen die Plan-Zulieferungen variabler Faktoreinsätze nicht frei zu sein. Solche Einsätze schlagen in den offiziellen Produktionskosten des Unternehmens zu Buche, und der Manager, der mehr laufende Zulieferungen wünscht, muß die Planungsbehörden davon

überzeugen, daß die Produktionskosten seines Unternehmens bei gegebenem Ausbringungsziel relativ hoch sind.

Wenn der Manager sich sorgt, ob er seinen Plan pünktlich und folgerichtig erfüllen kann, so wird er im allgemeinen bestrebt sein, sich sowohl Anlagevermögen wie Vorräte an variablen Einsätzen zu schaffen. Mit Hilfe von Überkapazitäten im Betrieb und reichlichen variablen Vorräten kann der Manager sich gegen unvorhergesehene Produktionsschwierigkeiten schützen und die Wahrscheinlichkeit erhöhen, das Plansoll selbst stets erfüllen zu können. Außerdem ist klar, welches Verhalten der Manager an den Tag legen muß, um seine Ziele zu erreichen. Um sich Anlagevermögen zu schaffen, muß er den Bedarf seines Unternehmens an zusätzlichem Sachkapital nachdrücklich artikulieren. Um variable Faktoreinsätze zu akkumulieren, muß er den Staat überzeugen, daß die Produktionsfunktion des Unternehmens technisch weniger effizient ist, als sie es tatsächlich ist.

Aufgrund der eben vorgetragenen Argumentation läßt sich die *Nutzenfunktion des Sowjetmanagers* folgendermaßen schreiben:

$$U_t = \Phi(q_t, S_t, Q_t), \quad (23)$$

wobei q_t der Ausstoß des Unternehmens in Periode t ist und der Parameter Q_t das (behördlich festgelegte) Produktionsplansoll des Unternehmens für Periode t darstellt. Der Einfachheit halber soll S_t ein allgemeines Maß der Vorräte oder Lager an variablen Einsätzen (einschließlich Arbeit) sein, die vom Manager im Lauf der Zeit inoffiziell akkumuliert und aus der aktiven Produktion der Periode t herausgehalten wurden. Gleichung (23) besagt, daß in jeder beliebigen Periode t das Befriedigungsniveau des Managers von den Werten der Variablen q_t , S_t und dem Parameter Q_t abhängt. Angesichts der lebenswichtigen Bedeutung der Plansollbefriedigung wird der Manager bis zum Niveau Q_t immer mehr Produktion q_t einer geringeren Produktion vorziehen. Aber über das Niveau $q_t = Q_t$ hinaus wird er eine weitere laufende Produktion mehr oder weniger hoch schätzen, je nach dem Stand der Vorräte S_t des Unternehmens und seiner eigenen Risikoneigung.

In jeder gegebenen Periode bedeutet Produktion über das Plansoll hinaus größere materielle Entlohnung und mehr Prestige für den Manager. Doch die Aktivitäten des Unternehmens erstrecken sich über die Zeit, und der kluge Manager muß auch ins Kalkül ziehen, wie weit er das Plansoll in Zukunft erfüllen kann. Die Berücksichtigung der Vorratsvariablen S_t in der Nutzenfunktion ist damit zu rechtfertigen, daß in der Sowjetwirtschaft erhebliche Unsicherheit herrschte. Da sowjetische Manager sich darüber im klaren waren, daß Faktorzuweisungen oft spät oder gar nicht erfolgten, sah man im Besitz unverplanter Reserven an variablen Produktionsfaktoren eine Möglichkeit, Produktionskrisen zu entschärfen. Vorsichtshalber angehäufte Lager trugen also zur Befriedigung des Managers bei, indem sie ihm zusätzliche Sicherheit gaben, zukünftige Produktionsziele erfüllen zu können, selbst wenn geplante Zuteilungen von Ressourcen nicht erfolgten.

Was nun die *Nebenbedingungen* angeht, unter denen das Unternehmen arbeitet, so nehmen wir an, daß der Manager die Bedingung der Lieferung und Verwendung von Faktoreinsätzen als technische Zusammenhänge sieht. Somit definiert

$$S_t = V_t + S_{t-1} - v_t \quad (24)$$

die *Vorratshöhe des Unternehmens* in Periode t . Der Einfachheit halber wird nur ein variabler Einsatz V_t (oder v_t) betrachtet. Die *zentral geplante* Faktorallokation V_t plus die bislang aufgehäuften Vorräte S_{t-1} dieses Einsatzes minus die *aktuelle Verwendung* des Einsatzes in der Produktion v_t ist gleich dem gegenwärtigen Vorrat S_t des variablen Einsatzes, der für die Produktion der nächsten Periode aufbewahrt wird. Man könnte nun fragen, wie denn der Manager Einheiten des variablen Einsatzes horten kann, wenn die dem Unternehmen zufließenden Einsätze behördlich kontrolliert werden und die offizielle Allokation V_t aufgrund der Sollausbringung Q_t erfolgt. In einer Welt positiver Transaktionskosten ist die Antwort darauf aber nicht schwer. Es herrscht asymmetrische Information, und der Manager kann zu einer gewissen Menge an Vorräten für seinen Betrieb dadurch gelangen, daß er den Staat überzeugt, seine (kurzfristige) Produktionsfunktion weise relativ geringe technische Effizienz auf. Somit wird die dem Staat *bekanntgegebene Produktionsfunktion* spezifiziert als:

$$q_t = F(v_t, K^0, m), \quad (25)$$

während die *wahre Produktionsfunktion*, die durch größere Effizienz ausgezeichnet ist, so aussieht:

$$q_t = f(v_t, K^0, n). \quad (26)$$

Es wird angenommen, daß der Manager das Leistungspotential seiner Anlage besser kennt als der Staat, weil er ja praktische Erfahrung mit deren Betrieb hat. Auf jeden Fall zeigen (25) und (26), daß der Ausbringungsstrom pro Periode q_t vom gleichzeitig aktuell verwendeten variablen Einsatzstrom v_t in Verbindung mit dem vom Staat zur Verfügung gestellten Kapitalstock K^0 abhängt. Die zwei Bestands/Strom-Funktionen unterscheiden sich voneinander, denn der technologische Parameter n bedeutet größere Gesamteffizienz der Produktion als m .

Der sowjetische Manager unseres Modells hat die Größe des Abstandes zwischen m und n dadurch in der Hand, daß es in seiner Macht steht, die Berichte über das tatsächliche Produktionspotential des Unternehmens zu fälschen. Natürlich ist jede Strategie vorsätzlicher Fehlinformation mit Risiken verbunden, weil die Planungsbehörden bei der Beurteilung der technischen Effizienz des Unternehmens auch auf andere Quellen als die Aussagen des Managers zurückgreifen können. Seine Entscheidung über die bekanntzugegebene Produktionsfunktion (25) muß der Manager daher anhand folgender Faktoren fällen: seine Einschätzung der Kosten und Schwierigkeiten, die der Staat bei einer genaueren Überwachung des Unternehmens haben müßte, seine eigene Risikobereitschaft,

seine Kenntnisse der wahren technischen Gegebenheiten usw. Verschiedene Manager werden in der Regel zu verschiedenen Lösungen bezüglich der bekanntgegebenen Effizienz kommen, aber die potentiellen Gewinne infolge einer Fehldarstellung der Produktionsfunktion machen es unwahrscheinlich, daß irgendeiner von ihnen die wahre Funktion (26) bekanntgibt.

Angenommen, die bekanntgegebene Produktionsfunktion (25) wird vom Staat akzeptiert, dann kann die Behörde die offizielle Allokation des variablen Einsatzes V_t festsetzen, die für das Unternehmen in Periode t bestimmt wird. Diese Berechnung erfolgt entsprechend dem Preisregelungssystem und dem geplanten Soll-Gewinn sowie den technischen Daten. Wir sehen, daß für eine Sollausbringung Q_t die Allokation der Faktoreinsätze im Unternehmen V_t sein muß. Wenn die geplante Allokation V_t im Unternehmen tatsächlich vorgenommen wird, ist der Manager natürlich imstande, mehr zu produzieren als sein Plansoll Q_t – und zwar deshalb, weil annahmegemäß die wahre Produktionsfunktion des Unternehmens (26) ist, nicht (25). Eine erfolgreiche Fehldarstellungsstrategie bedeutet, daß das Unternehmen nicht länger an die *zentral geplante* Betriebsvorgabe (V_t, Q_t) gebunden ist. Der sowjetische Manager kann sich selbst einen Bereich von Entscheidungsmöglichkeiten schaffen. Am einen Ende kann er den gesamten zentral geplanten Einsatz V_t auf den laufenden Betrieb verwenden und (vermittels (26)) eine maximale Ausbringung Q' erzeugen. Da Q' größer ist als Q_t , übererfüllt das Unternehmen den Plan. Doch diese Produktionsstrategie wirkt sich gleichzeitig als Kostensenkung für das Unternehmen und im erforderlichen Bereich als Erhöhung des Stückgewinns aus – Ergebnisse, die ceteris paribus vom Standpunkt des Managers Erfolg sind.

Nichtsdestotrotz hat die Produktion von Q' ihre Schattenseite. Insbesondere wird das Unternehmen die Faktorzuweisung für die Periode t vollständig verbrauchen und daher den vorhandenen Lagern nichts hinzufügen. Würde der Manager sich hingegen entscheiden, nur das Plansoll Q_t zu produzieren, dann würde nicht die gesamte zentrale Faktorzuweisung verbraucht (sondern nur v'). Dann wird das Unternehmen in der Lage sein, in Periode t ($V_t - v'$) Einheiten des variablen Einsatzes zu horten, um sie den Lagern hinzuzufügen. Die resultierende Einbuße besteht natürlich darin, daß es zu keiner Übererfüllung des Plansolls kommt, und das heißt wiederum, daß in der laufenden Periode keine Sondervergütung oder sonstige Belohnung entsteht. Auf jeden Fall enthält der Möglichkeitenbereich des Managers die oben beschriebenen zwei extremen Ausbringungs- bzw. Faktoreinsatzprogramme (Q', V_t), (Q_t, v') und alle Punkte zwischen diesen Extremen.

Als Nutzenmaximierer wird der Manager eine Vorgangsweise aus der eben beschriebenen Möglichkeitenmenge wählen. Der limitierende Faktor für seine mögliche Befriedigung ist die Verfügbarkeit des variablen Faktoreinsatzes – das heißt, die gehorteten Lager S_{t-1} und die staatliche Zuteilung V_t . Die Größe von S_{t-1} ist bekannt und vom Manager leicht zu überprüfen, aber die tatsächliche Größe von V_t ist einigermaßen zweifelhaft, selbst wenn sie der Staat bereits fest-

gelegt hat. Das heißt, der Manager weiß aus Erfahrung, daß die offiziellen Faktoranteile in jeder Periode nicht notwendigerweise zur Gänze oder rechtzeitig für eine Verwendung in dieser laufenden Periode erfolgen müssen. Daher wird der Manager wahrscheinlich einen *Erwartungswert der Faktorlieferung* (wie V^*) kalkulieren, und zwar aufgrund einer subjektiv bestimmten Wahrscheinlichkeitsverteilung. Wenn der Manager die erwartete Lieferung als gleichwertig mit derselben Zahl von Einheiten, die er mit Sicherheit besitzt, erachtet, läßt sich das *Maximierungsproblem des sowjetischen Managers* folgendermaßen formulieren:

$$\begin{array}{ll} \text{Max} & U = \Phi(q_t, S_t, Q_t^0) \\ \text{NB} & S_t = V^* + S_{t-1} - v_t \\ & q_t = f(v_t, K^0, n). \end{array} \quad (27)$$

Die Bedingung erster Ordnung für das Maximum sieht dann so aus:

$$-\frac{dS_t}{dq_t} = \frac{1}{(\partial q_t / \partial v_t)}. \quad (28)$$

Gleichung (28) besagt, daß im Gleichgewicht für den Manager seine (subjektive) Grenzrate der Substitution zwischen Lagerbestandhaltung und Güterproduktion ($-dS_t/dq_t$) gleich sein muß dem Verhältnis des Schattenpreises der (Einheit) Güterproduktion (die Zahl 1) geteilt durch den Schattenpreis der Lagerbestandhaltung ($\partial q_t / \partial v_t$). Beide Größen sind Alternativkosten, mit denen der Manager des Sowjetunternehmens rechnen muß. Die Überlegung dazu läuft wie folgt: Da die alternativen Verwendungsmöglichkeiten der Faktormenge v_t einander ausschließen, kann der Manager die verfügbare Faktoreinsatzmenge nur entweder zur Güterproduktion (q_t) oder zur Aufstockung seiner Lagerbestände (S_t) verwenden. Daraus folgt, daß die „Kosten“ oder der „Preis“ der Umwidmung einer Einheit von v_t von der Güterproduktion zur Lageraufstockung gleich dem entgangenen Grenzprodukt ($\partial q_t / \partial v_t$) und analog der „Preis“ der Verwendung einer Einheit des Lagerbestandes an Produktionsmitteln zur Güterproduktion gleich eins ist, d. h. gleich eben dieser verlorenen Einheit Lagerbestand. Gleichung (28) kann aber auch in dem Sinne interpretiert werden, daß der Sowjetmanager im Bemühen, seinen eigenen Nutzen zu maximieren, sich im Effekt wie ein neoklassischer Konsument verhält. So gelesen heißt das: Im Gleichgewicht ist das Verhältnis des Grenznutzens der Ausbringung ($\partial U / \partial q_t$) zum Preis pro Ausbringungseinheit (die Zahl 1) gleich dem Verhältnis des Grenznutzens des Lagerbestandes ($\partial U / \partial S_t$) zum „Preis“ des Lagerbestandes ($\partial q_t / \partial v_t$).

In jedem Zeitpunkt wird der Manager eine Lösung für die Optimalwerte \hat{v}_t , \hat{q}_t , \hat{S}_t finden, und seine Lösung wird seinen Nutzen im Zeitpunkt t maximieren, und zwar gewichtet mit den gegenwärtigen wie den zukünftigen Vorteilen. Unvermeidlich tritt hier eine Schwierigkeit auf. Soweit er sein ursprüngliches Plansoll übererfüllt und größere Produktionseffizienz aufzuweisen behauptet, wird

der Staat sein Plansoll für die *nächste Periode* erhöhen. Dann werden ceteris paribus die Entscheidungen über die Ausbringungsmenge in Periode $t + 1$ beschränkter sein als in der Ausgangssituation. Überhaupt wird es einen Sperrklingeneffekt geben, solange das Unternehmen *überproduziert*. Mit der Zeit muß die *bekanntgegebene* Produktionsfunktion zunehmend besser werden und immer näher an die wahre Produktionsfunktion herankommen. Damit wird der Spielraum für eine eigenständige Produktionspolitik immer enger. Dieses Schwinden seiner Entscheidungsfreiheit zu beachten, ist für den Manager wichtig, weil es das Ende einer Lagerbildung bedeutet und mögliche Schwierigkeiten ankündigt. Das heißt: Das Unternehmen ist durch das Verhalten außenstehender Zulieferanten des variablen Einsatzes gefährdet.

Um das eben beschriebene Problem zu umgehen, könnte der Manager freilich eine rein defensive Politik betreiben, Prämien vermeiden und nie mehr als das Plansoll erzeugen (also $q_t = Q_t^0$). Dann könnten weiterhin von den überschüssigen Mengen des variablen Faktoreinsatzes Lager gebildet werden. Aber da solche Akkumulation von einer Periode zur anderen fort dauern kann, solange Plansoll und tatsächliche Produktion einander entsprechen, könnten diese Lager theoretisch außerordentlich groß werden. Praktisch gibt es natürlich Grenzen für die Lagerbildung und für die Einsatzmenge, die beiseite geschafft werden kann, ohne die Aufmerksamkeit der Behörden zu erregen. Der Manager wird wohl letzten Endes einen Teil des Einsatzüberschusses in der aktiven Produktion verwenden müssen, wenn er innerhalb der Lagerkapazitäten bleiben will. Ceteris paribus ist eine periodische Übererfüllung des Plansolls unvermeidlich, und letzten Endes muß der Behörde die wahre Produktionsfunktion bekanntgegeben werden.

Wie gezeigt wurde, muß der Spielraum der Handlungsmöglichkeiten des Managers mit der Zeit tendenziell schrumpfen und schließlich verschwinden, wenn die weiteren Bedingungen des Problems wirklich fest vorgegeben sind. Aber eben deshalb hat der nutzenmaximierende Manager einen starken Anreiz, etwas zu unternehmen, um sein wirtschaftliches Umfeld zu verändern. Tatsächlich kann er sich einen Handlungsspielraum erhalten, indem er einen oder mehrere der folgenden Schritte unternimmt: 1) Ankauf zusätzlichen Anlagevermögens vom Staat, 2) Entdeckung und Durchführung kostensparender Neuerungen zur Effizienzsteigerung des Unternehmens, 3) Einführung neuer oder veränderter Produkte. Man beachte aber, daß der Erfolg des Managers bei der Vergrößerung seines Handlungsspielraumes davon abhängt, ob er den Behörden die wahre Tragweite einer auf 1) bis 3) gründenden Neuorganisation verheimlichen kann. Während eine einzelne Maßnahme im Sinne einer Umorganisation nicht ausreicht, die Probleme des Managers auf Dauer zu beheben, können fortgesetzte Veränderungen in den Daten dazu beitragen, seinen Freiraum zu erhalten, und sogar in gewissem Ausmaß zu einer Effizienzerhöhung in der Befehlswirtschaft, zu der sein Unternehmen gehört, beitragen.

Das oben dargestellte Unternehmensmodell ist typisch für frühe neoinstitu-

tionalistische Versuche: mit seiner elementaren neoklassischen Methode und seiner Betonung der Einzelheiten der institutionellen Struktur. Da man in den 60er und 70er Jahren zuversichtlich war, das neoklassische Standardmodell so ausbauen zu können, daß sich neue institutionalistische Ideen darin berücksichtigen ließen, hatte man wenig Bedenken, gängige Begriffe wie Produktionsfunktion oder Nutzenfunktion anzuwenden, ohne sie lange kritisch zu prüfen, und anzunehmen, daß das Problem des Unternehmens als Maximierung unter Nebenbedingungen zu modellieren sei. Der methodologische Individualismus schrieb vor, daß in erster Linie die Nutzenfunktion des Entscheidungssubjekts und die sie einschränkenden besonderen institutionellen Umstände zu beachten seien. Man wollte empirisch gehaltvolle Optimierungsprobleme formulieren, indem man berücksichtigte, daß wirtschaftliche Entscheidungen von Einzelpersonen und nicht von anonymen „Organisationen“ getroffen werden, und daß der Nutzenfunktion und dem Möglichkeitenbereich ein spezifischer empirischer Inhalt gegeben werden muß. Dieses zweitgenannte Erfordernis bedeutete natürlich, daß man sich in einiger Ausführlichkeit den jeweiligen institutionellen Merkmalen von Unternehmen, Behörde, Gewerkschaft oder sonstiger untersuchter Organisation zu widmen hatte. Auf das einfachste ausgedrückt gingen diese Modelle der Neuen Institutionenökonomik davon aus, daß die jeweilige Verfügungsrechts/Transaktionskosten-Konstellation die Anreize und somit das Verhalten gestaltet.

Im Falle des Modells des Sowjetunternehmens scheinen die Verhaltensprognosen einigermaßen genau gewesen zu sein. In der Vergangenheit machten Beobachter der sowjetischen Wirtschaft darauf aufmerksam, daß Manager – in ihrem eigenen Interesse und zur Gewinnung von etwas Spielraum für eine eigene Unternehmenspolitik – auch Rechtsverletzungen in Kauf nahmen (BORNSTEIN, 1979, PRYBYLA, 1969, ZALESKI, 1967). Diese sogenannten „informellen“ Aktivitäten lassen sich leicht als Strategien deuten, wie sie ein nutzenmaximierender Manager wahrscheinlich planen würde. Zu bedenken ist aber, wie schon erwähnt, daß die Schlußfolgerungen aus jedem neoinstitutionalistischen Modell von den jeweiligen institutionellen Besonderheiten, die im Modell enthalten oder aus ihm ausgeschlossen sind, abhängen. Wir müssen hier vorsichtig sein. Denn trotz der Fortschritte in der Klärung einiger Positionen und Begriffe der NIÖ hat diese Richtung bis heute keine allgemein anerkannte Theorie des Unternehmens hervorgebracht.

Obwohl keineswegs Einigkeit herrscht, ist man sich heute doch mehr oder weniger klar darüber, daß die NIÖ nicht als bloße Erweiterung des neoklassischen Modells fortentwickelt werden kann. Neoklassische Annahmen über Rationalität und vollkommene Information eignen sich besonders schlecht für die Art von Analyse, die die Neoinstitutionalisten versuchen. In der Unternehmenstheorie ist man gegenwärtig eher skeptischer, was die Brauchbarkeit von Modellen einer Maximierung unter Nebenbedingungen angeht (z.B. AOKI, 1983, STIGLITZ, 1985), und eher bereit, Zeit auf die Erforschung von Umfang und Grundlagen der

Informationsausstattung von Entscheidungssubjekten zu verwenden (z.B. NELSON, 1981, WISEMAN, 1991). Es sollte auch nicht unerwähnt bleiben, daß es eine Gruppe von Forschern gibt, die schon lange glaubt, daß formale ökonomische Modelle sich nicht sonderlich zur Behandlung von Institutionenfragen eignen, und daß man sich auf sorgfältige empirische Untersuchungen konzentrieren sollte. Angesichts solcher Meinungsvielfalt müssen wir wohl damit rechnen, daß wir es auf absehbare Zeit mit den unterschiedlichsten Unternehmensmodellen zu tun haben werden.

VIII.8 Das sozialistische Unternehmen mit Arbeiter-Selbstverwaltung

Obwohl die neoklassische Theorie so tut, als wären Institutionen wie das Privateigentum ohne Belang, hat man die neoklassische Analyse gewohnheitsmäßig auf Probleme des Wirtschaftssystemvergleichs angewendet. So wurde etwa bei der Betrachtung von Unternehmen in verschiedenen Wirtschaftssystemen für gewöhnlich versucht, jedem Unternehmenstypus den für ihn typischen Maximalmanden zuzuordnen. Demnach ist das *Ziel des kapitalistischen Unternehmens* in der *Gewinnmaximierung* zu sehen, das *Ziel des sozialistischen Unternehmens mit Arbeiter-Selbstverwaltung* (ASV-Unternehmen) hingegen in der *Lohnmaximierung* (genauer: Lohnsatzmaximierung). Insoweit die jeweilige Form der Arbeitnehmer-Selbstverwaltung es dem Arbeiterkollektiv, das ein Unternehmen leitete, gestattete, wenigstens einen Teil der „Gewinne“ seines Unternehmens einzubehalten und ihn auf die Unternehmensangehörigen aufzuteilen, scheint der Gedanke der Lohnmaximierung zunächst plausibel. Aber da der größte Teil der orthodoxen Analyse rein statisch konzipiert ist und so gut wie alle institutionellen Merkmale, die die Arbeitnehmer-Selbstverwaltung auszeichnen, ignoriert, spricht wenig für diesen Ansatz.

Es ist bedauerlich, daß das wahre Wesen des ASV-Unternehmens nicht verstanden wurde, denn diese sozialistische Neuerung zog in den 60er und 70er Jahren erhebliche Aufmerksamkeit auf sich. So wie es im damaligen Jugoslawien entwickelt wurde, schien das ASV-Unternehmen, wenn im Rahmen einer völlig dezentralisierten Wirtschaft verwirklicht, eine reizvolle Mischung aus Mitbestimmung, Produktionseffizienz und Wirtschaftswachstum zu verheißen. Das jugoslawische „Modell“ wurde sogar oft als der vielzitierte „dritte Weg“ gesehen, auf dem sich die Fußangeln einer Befehlswirtschaft umgehen ließen und gleichzeitig die Dynamik der Marktwirtschaft in einem System erreicht würde, das ohne die dunklen Seiten des Privateigentums auskam. Im Westen malte die herkömmliche Theorie an diesem Bild mit, indem sie zu verstehen gab, daß unter passenden theoretischen Voraussetzungen eine ASV-Wirtschaft alle Pareto-Bedingungen für erstbeste Allokationseffizienz erreichen und somit die Leistung eines idealisierten kapitalistischen Systems erbringen könnte.

Das Bild des ASV-Unternehmens ändert sich jedoch wesentlich, wenn es vom Standpunkt der Neuen Institutionenökonomik aus betrachtet wird. Das heißt: Sobald die institutionelle Struktur des ASV-Unternehmens im einzelnen betrachtet und in der Organisation mehr als nur eine technische Produktionsfunktion gesehen wird, sind übervereinfachte Vorstellungen von dessen Zielen und Effizienzgrad bald zum Verschwinden gebracht. Um in dieser Richtung fortzufahren und systematische Kritik an der orthodoxen Literatur zu üben, ist es nötig, das sozialistische ASV-Unternehmen, wie es in Jugoslawien erdacht wurde, in seinen Grundzügen vorzuführen (FURUBOTN und PEJOVICH, 1970b). Zunächst ist festzustellen, daß dort bereits 1950/51 das Recht der Führung des Unternehmens innerhalb bestimmter rechtlicher Grenzen bei dessen Beschäftigten lag. Das Arbeiterkollektiv war in seinem gewählten Organ, dem Arbeiterrat, befugt, alle wichtigen Entscheidungen hinsichtlich Art und Umfang von Ausstoß und Investitionen, Beschäftigungsgrad, Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften usw. zu treffen. Das Kollektiv hatte darüberhinaus genügend Macht, um die Abberufung des Direktors des Unternehmens verlangen zu können, wann immer dieser Schritt wünschenswert schien.

Der Direktor des ASV-Unternehmens war aufgrund öffentlicher Bewerbung von einer Kommission, die gemeinsam vom Arbeiterkollektiv und der örtlichen Verwaltung (Gemeinde- oder Kreisverwaltung) bestellt wurde, zu wählen. Einmal bestellt, sollte er Entscheidungen des Kollektivs durchführen, die Produktion organisieren und kontrollieren und ganz allgemein unmittelbar dem Arbeiterrat verantwortlich sein. Bei seiner besonderen Position konnte ein Direktor sich nicht leisten, als Diktator oder auch als väterlich fürsorglicher Aufseher aufzutreten. Um Erfolg zu haben, mußte er seine gute Unternehmensführung durch Erwirtschaftung annehmbarer Löhne beweisen. Er mußte auch in der Lage sein, das Kollektiv jederzeit von der Klugheit seiner Ideen zur Unternehmenspolitik zu überzeugen.

Die rechtliche Regelung der Verteilung der Gesamteinnahmen des Unternehmens machte die Einzigartigkeit des ASV-Unternehmens aus. Bezeichnenderweise wurde die Lohnsumme nicht zu den Produktionskosten des Unternehmens gerechnet. Das heißt, der tatsächliche Lohn eines Arbeiters hing ab von 1) den Gewinnen des Unternehmens nach Abzug der Kosten für Vorlieferungen, Abschreibungen, Steuern usw., 2) der Aufteilung der Gewinne zwischen Lohnfonds und Investitionsfonds, 3) den Kriterien für die Aufteilung des Lohnfonds auf die verschiedenen Kategorien von Beschäftigten des Unternehmens. Mitte 1965 hatten in Jugoslawien die Arbeiterräte bereits die unmittelbare Kontrolle über 2) und 3) erlangt und kontrollierten 1) indirekt – durch ihre unternehmerische Entscheidungsgewalt. Soweit die Arbeiter sich um die Gewinnsituation des Unternehmens und deren Bedeutung für die Entlohnung des Faktors Arbeit kümmerten, mußten sie Art und Umfang des Kapitalbestandes beachten. Deshalb war der Investitionsfonds wichtig, weil mittels entsprechender Einzahlung in diesen zusätzliche Kapitalgüter beschafft werden konnten.

In einem sozialistischen System kann natürlich ein Unternehmen von Rechts wegen nicht Eigentümer von Kapitalgütern sein. Doch in Jugoslawien bestimmte das Gesetz, daß das Kollektiv das *Nutzungsrecht* am Unternehmenskapital hat. Das Gesetz erlaubte dem Unternehmen, Kapitalgüter zu erzeugen, zu kaufen und zu verkaufen – mit zwei wesentlichen Einschränkungen: 1) Das Unternehmen mußte den Buchwert seiner Anlagen durch Abschreibungen oder dgl. erhalten;¹⁶ 2) das Unternehmen mußte dem Wert seiner Anlagen entsprechend Zinsen an den Staat zahlen. Die zweitgenannte Bedingung hatte – neben der Bekräftigung des staatlichen Eigentums am Kapitalbestand – den Zweck, Mittel für behördlich geplante Investitionsprojekte zu beschaffen und das gewinnorientierte Unternehmen zur effizienten Verwendung von Kapitalgütern anzuhalten.

Der obenstehenden Skizze der institutionellen Arrangements, in denen das sozialistische Unternehmen in Jugoslawien arbeiten sollte, sind bei flüchtiger Betrachtung zwei allgemeine Verhaltensziele zu entnehmen – nämlich *Lohnmaximierung und Vermögensmaximierung* pro Arbeiter. In der Standardliteratur legt die reine Theorie des ASV-Unternehmens, wie sie von WARD (1958), DOMAR (1966) und VANEK (1969, 1970) entwickelt wurde, die erste dieser Annahmen zugrunde. Es wird davon ausgegangen, daß das Kollektiv sich über die Politik völlig einig ist und den besten erreichbaren Lohn sucht. Abgesehen von dieser besonderen Verhaltensannahme verläuft die Analyse jedoch parallel zur gängigen neoklassischen Theorie (VANEK, 1969, 1006 f.). Wenn das Ziel des Unternehmens die bloße „Lohn“-Maximierung ist, so läßt sich ein einfaches Optimierungsproblem formulieren. Dann kann man unter Anwendung der üblichen Technik die Gleichgewichtswerte der lang- wie der kurzfristigen Faktorverwendung, die Reaktion des Unternehmens auf Preisveränderungen usw. bestimmen. Aber wie bereits bemerkt, geht es in Wirklichkeit um die Frage, ob diese Deutung des Falles wesentliche Aufschlüsse über das Verhalten des ASV-Unternehmens vermittelt.

Um einen Einblick in die Art von Arbeitnehmerverhalten zu bekommen, das die Annahme der Lohnmaximierung unterstellt, empfiehlt es sich, folgendes Modell zu betrachten. Die Produktionsfunktion des Unternehmens sei:

$$q = f(L, K); \quad (29)$$

dabei ist q der Güterausstoß pro Periode, L der homogene Arbeitseinsatz und K der Strom von Kapitaleinstellungen, die pro Periode aus der im Unternehmen verfügbaren Kapitalausrüstung gezogen werden. In jedem beliebigen Zeitpunkt hat das Unternehmen eine bestimmte Menge von Kapitalgütern in Gebrauch, und daher ist ein gewisser Leistungsstrom aus diesen Gütern verfügbar. Bezeichnen wir diesen Strom in der Anfangsperiode als K^0 . Wenn angenommen wird, eine in

¹⁶ Wenn z. B. das Unternehmen einem anderen Unternehmen Vermögenswerte zu weniger als deren Buchwert verkaufte, so mußte die Differenz vom Unternehmensgewinn der fraglichen Periode abgezogen und Investitionszwecken gewidmet werden.

der ersten Periode erworbene zusätzliche Einheit Sachkapital wird in die Produktionsorganisation des Unternehmens erst in der darauffolgenden Periode einbezogen, so entspricht der verfügbare Strom an Kapitaldienstleistungen K^0 bis zu Beginn der Periode 2. Der Arbeitseinsatz hingegen soll unmittelbar, also ohne jede zeitliche Verzögerung, wirksam werden. Unter diesen Umständen haben wir eine Art kurzfristiger Situation in der Anfangsperiode und in jeder Periode danach.

Angesicht der „kurzfristigen“ Situation der Anfangsperiode sind Schwankungen des Arbeitseinsatzes in dieser Periode von entscheidender Bedeutung, und die *Gewinnfunktion* des Unternehmens für Periode 1 sieht folgendermaßen aus:

$$\pi = pf(L, K^0) - Z(K^0). \quad (30)$$

Vorausgesetzt, das Unternehmen kann jede von ihm produzierbare Ausbringungsmenge zum offiziell vorgeschriebenen Preis p absetzen, so ist der Gewinn π gleich Preis mal Ausstoß minus Kosten Z . Diese stellen die Produktionsausgaben des Unternehmens vor, die aufgrund vertraglicher oder anderer Verpflichtungen zu zahlen sind. Man beachte jedoch, daß in Z nicht die Arbeitskosten enthalten sind. Der Einfachheit halber nehmen wir die Größenordnung der Kosten Z als Funktion des Stromes vorgegebener Kapitaleistungen (in der ersten Periode K^0) an. Z sind mithin die Fixkosten. Von Rechts wegen steht es dem Kollektiv frei, den Gewinn des Unternehmens zwischen Lohnfonds und Investitionsfonds aufzuteilen. Der Arbeiterrat entscheidet über das Aufteilungsverhältnis, und damit beeinflußt er die Höhe des Lohnsatzes w . Die *Gleichung der Gewinnverwendung* lautet:

$$\pi = wL + I, \quad (31)$$

wobei I der Geldwert des Investitionsfonds ist. Sofern keine staatliche Intervention erfolgt, kann I jeden Wert von null bis zu einer Höchstgrenze annehmen, die durch die Notwendigkeit bestimmt ist, einen akzeptablen Mindestlohn w^* pro Arbeitseinheit zu sichern.

Wenn die (homogenen) Arbeiter im Kollektiv darauf bestehen, den Durchschnittslohnsatz zu maximieren, wird der Investitionsfonds auf null reduziert, und es wird kein zusätzliches Kapital geschaffen. Bei $I = 0$ reduziert sich natürlich der Ausdruck für den Lohnsatz – über (31) – auf

$$w = \frac{pf(L, K^0) - Z(K^0)}{L}, \quad (32)$$

und die Beschäftigungshöhe \hat{L} , die den Lohnsatz maximiert, läßt sich leicht durch Differenzierung finden. Die Bedingung erster Ordnung läßt sich wie folgt schreiben:

$$p \frac{q}{L} - \frac{Z}{L} = p \frac{\partial f}{\partial L}, \quad (33)$$

in Worten: *Im Lohnmaximierungsgleichgewicht* muß der Geldwert des durchschnittlichen physischen Arbeitsprodukts minus durchschnittliche Fixkosten pro Arbeitseinheit dem Geldwert des Grenzprodukts der Arbeit entsprechen. Wie aus (33) ersichtlich, wird dann, wenn Ausgaben für Zulieferungen, Abschreibung, Kapitalzinsen, Steuern usw. null sind, der Ausdruck Z/L verschwinden, und die optimale Arbeitseinsatzmenge \hat{L} liegt an der Stelle, an der

$$\frac{q}{L} = \frac{\partial f}{\partial L}, \text{ oder dort, wo das Durchschnittsprodukt der Arbeit ein Maximum}$$

erreicht. Nehmen wir etwas wirklichkeitsnäher für Z einen positiven Wert an, so wird die Ideallösung für den Faktor Arbeit eine andere. Insbesondere gilt: Je größer die Kosten Z , um so größer wird die den Lohnsatz

maximierende Arbeitseinsatzmenge (das heißt $\frac{q}{L} = \frac{\partial f}{\partial L}$).

Die Bedingung erster Ordnung für die Maximierung des Lohnsatzes in bezug auf L läßt sich auch als eine Funktion der optimalen Arbeitseinsatzmenge \hat{L} und der Parameter des Modells schreiben als:

$$\hat{L} = g(p, Z, K). \quad (34)$$

Die Richtung des Einflusses bestimmter wichtiger Faktoren läßt sich durch die Vorzeichen der partiellen Ableitungen angeben:

$$\frac{\partial \hat{L}}{\partial p} < 0, \quad \frac{\partial \hat{L}}{\partial Z} > 0, \quad \frac{\partial \hat{L}}{\partial K} \geq 0. \quad (35)$$

Beispielsweise führt eine Erhöhung des Produktpreises p oder eine *Senkung* der Unternehmenskosten Z zu einer Verringerung der optimalen Beschäftigungsmenge. In gleicher Richtung wirkt in dem hier betrachteten einfachen Modell, in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von WARD (1958, 544 f.), eine Abnahme der Ausbringungsmenge. Wie bei Ward nimmt die optimale Ausbringungsmenge der ASV-Unternehmung ab, wenn der Produktpreis p steigt. Im Gegensatz zur neoklassischen Theorie der Unternehmung ist die einzelwirtschaftliche Angebotskurve der ASV-Unternehmung negativ geneigt. Über den Beschäftigungseffekt einer Veränderung im Kapitaleleistungsstrom läßt sich allerdings keine einfache verallgemeinernde Aussage machen. Das Ergebnis hängt in jedem Fall von den jeweiligen mathematischen Formen der Produktionsfunktion (29) und der Kostenfunktion ($Z = Z(K)$) ab.¹⁷

¹⁷ Je nach der Beschaffenheit der Produktionsfunktion kann die Ideallösung für den Faktor Arbeit auch durch die Größenordnung der Veränderung im Kapitaleleistungsstrom beeinflußt werden. So

Wie oben erwähnt, erhalten wir die Gewinnfunktion des Unternehmens, wenn die Ausgaben des Unternehmens, $Z = Z(K^0)$ vom Wert des Gesamtprodukts $pf(L, K^0)$ abgezogen werden. Diese Funktion, (30), setzt den Gewinn π zu unterschiedlichen Beschäftigungsniveaus in Beziehung. Wenn das Kollektiv sich für eine Einperioden-Lohnmaximierung entscheidet, so wird der Gleichgewichtsarbeitseinsatz, sagen wir \hat{L}_1 , dem Punkt entsprechen, in dem $\pi/L = d\pi/dL$. In der sozialistischen Praxis könnte aber ein Staat, der an Investitionsförderung interessiert ist, administrative Richtlinien erlassen, denen zufolge das Kollektiv eine angegebene Summe, sagen wir I^0 , in den Investitionsfonds einbringen muß. Dann wäre das Ergebnis eine Anpassung, die eine Vergrößerung des Arbeitseinsatzes und eine Senkung des Lohnsatzes bewirken würde (bezogen auf den Fall $I = 0$, \hat{L}_1). Was den Arbeitseinsatz angeht, so ist der hypothetische Grenzfall dort gegeben, wo $I = \pi$, $\hat{L} = \hat{L}_n$, und der Lohnsatz null sind. Da das physische Grenzprodukt der Arbeit im Punkt L_n null ist, besagt die Lösung, daß die Gewinne maximiert werden, während die Entlohnung der Arbeit vollständig ignoriert wird. Insgesamt also können wir feststellen, daß für die optimalen Arbeitseinsatzmengen im Bereich \hat{L}_1 bis \hat{L}_n , fortwährend ein Abtausch (trade-off) zwischen I und w stattfinden kann.

Bei der Politik strenger Lohnmaximierung, um die es in einem guten Teil der herkömmlichen Theorie des sozialistischen ASV-Unternehmens geht, wird vorausgesetzt, daß die Arbeiter nie irgendeinen Grund sehen, die Löhne zu kürzen, um einen Teil der Unternehmensgewinne in Kapitalgütern zu investieren. Vom Standpunkt der NIÖ scheint diese Position jedoch einer Abschwächung zu bedürfen. Es wurde bereits festgestellt, daß der Staat auf das Unternehmen mehr oder weniger großen Druck ausüben kann, damit es spart und investiert. Bei einer solchen Aktion können die Behörden sich ohne weiteres *informeller* Mittel bedienen, um ihr Ziel zu erreichen, und in diesem Zusammenhang wird die Rolle des Direktors besonders wichtig. Gilt der Direktor als eine maßgebliche Instanz für die Formulierung der Unternehmenspolitik, so läßt sich erklären, warum das Kollektiv wahrscheinlich nicht ein reines Lohnmaximierungsprogramm verfolgt. Der Direktor nimmt eine Mittelstellung zwischen den lokalen Arbeitern und den ihm übergeordneten Staatsbeamten ein. Er muß die Wünsche beider Gruppen respektieren und Schritte unternehmen, die für beide, wenn schon nicht erfreulich, doch zumindest insgesamt annehmbar sind. Zugleich ist der Direktor als eine Art Unternehmer in dem relativ freien ASV-System für den Erfolg seines Unternehmens außerordentlich wichtig. Seine höhere Bildung und größere Erfahrung ermöglichen es ihm, auf die Arbeiter im Kollektiv einen erheblichen Einfluß auszuüben. Außerdem besitzt er kraft seiner Schlüsselstellung als Organisator und Kontrollor der Produktion in der Regel mehr Informationen und Urteilsvermögen betreffend die Alternativen, die dem Unternehmen offenstehen.

könnte bei kleinen Erhöhungen von K eine Senkung des Beschäftigungsstandes angezeigt sein, bei größeren Steigerungen hingegen eine Ausdehnung der Beschäftigung nötig werden.

Selbst wenn Arbeiter seine Vorschläge zur Politik ablehnen, müssen sie die besondere Unternehmenskenntnis des Direktors anerkennen und sich von ihr überzeugen lassen können.

Der Direktor selbst mag hinsichtlich der Wünschbarkeit größerer Investitionen im Unternehmen gemischte Gefühle haben. Einerseits kann er sich ausrechnen, daß ebenso wie der Basislohnsatz für die Arbeiter auch sein eigenes Gehalt erhöht werden könnte, wenn der Investitionsfonds abgebaut und null angenähert wird. Außerdem könnte er seine guten Beziehungen zum Arbeiterrat und zur großen Masse der Beschäftigten gefährden, wenn er nachdrücklich für Investitionen eintritt. Andererseits muß der Direktor sich um das Wachstum seines Unternehmens kümmern. Und da er die Zentralregierung repräsentiert,¹⁸ weiß er über Staatszwecke und -prioritäten besonders gut Bescheid. Er weiß auch, daß es sich langfristig wahrscheinlich auf seine Laufbahn auswirken wird, wie weit seine Unternehmensführung zur Verwirklichung staatlicher Ziele beiträgt.

Selbst ohne formal erheblich vom Standard-Lohnsatzmaximierungsmodell des ASV-Unternehmens abzuweichen, können wir ein stärker institutionell ausgerichtetes Modell bauen, das von der Rolle des Direktors ausgeht. Für Analysezwecke lassen sich die widersprüchlichen Motive des Direktors in einer einfachen ordinalen *Nutzenfunktion des Direktors* wiedergeben:

$$U = \Phi(w, I). \quad (36)$$

Hier soll der Nutzen des Direktors von der Höhe des Lohnsatzes w und der Größenordnung der Gewinne, die dem Investitionsfonds zugewiesen werden, I , abhängen. Wenn wir die technischen Produktionsbedingungen und die anderen Faktoren kennen, die den jeweiligen trade-off zwischen Lohnsatz und Investitionsallokation bestimmen, können wir die Menge der theoretisch realisierbaren (w, I) -Kombinationen als eine wichtige Nebenbedingung angeben. Aber auch Verhaltensüberlegungen sind anzustellen. Es müssen zusätzliche Nebenbedingungen berücksichtigt werden, in denen zum Ausdruck kommt, wie der Direktor die Politik der Zentralbehörden und der lokalen Arbeiter beurteilt. Vor diesem Hintergrund entsteht ein Optimierungsproblem vom üblichen neoklassischen Typus. Das heißt: Man stellt sich vor, daß der Direktor seine Nutzenfunktion unter den definierten Nebenbedingungen maximiert. Die Lösung, die ihm unter den gegebenen Beschränkungen die größte Befriedigung verschafft, wird durch die „ideale“ (w, I) -Kombination ausgedrückt (vgl. FURUBOTN und PEJOVICH, 1970b, Abbildung 3). Wenn wir also annehmen, daß der Direktor in der Formulierung der Unternehmenspolitik die maßgebliche Rolle spielt, so sehen wir, daß Arbeitnehmer-Selbstverwaltung nicht länger mit Selbstverständlichkeit simple Lohnmaximierung bedeutet.

¹⁸ Z.B. war in Jugoslawien aufgrund des Grundgesetzes über Handelsunternehmen vom April 1965 der Direktor verpflichtet, die Entscheidungen des Arbeiterrates zu überwachen und die Behörden in Kenntnis zu setzen, wann immer er glaubte, daß die Entscheidung des Kollektivs den Absichten der geltenden Rechtsvorschriften des Landes zuwiderliefe.

Man braucht sich aber das Arbeiterkollektiv nicht als passive Gefolgschaft eines Direktors mit starken Führungsqualitäten vorzustellen. Zwischen dem Wunsch der Arbeiter nach höheren Löhnen und dem Drängen des Direktors auf vermehrte Einbehaltung von Gewinnen und größere Investitionen braucht kein Widerspruch zu bestehen. Bei der Meinungsbildung im Kollektiv kann der Direktor ganz logisch betonen, daß hohe Nettoinvestitionsquoten des Unternehmens ($I > 0$) für die lokalen Arbeiter ebenso von Vorteil sein können wie für die ganze Volkswirtschaft. Sobald die Arbeiter die Zusammenhänge zwischen zusätzlichem Kapital und physischer Produktivität erfassen, werden sie verstehen, daß *auf lange Sicht* der beste Einkommensstrom von den Investitionen abhängen kann, die das Unternehmen zum Zwecke der Vergrößerung des Kapitalstocks macht. Kurz gesagt: Ein Arbeiter, den seine *Vermögensposition* (im Unterschied zur Höhe seines Einkommens in einer einzelnen Periode) interessiert, kann ohne weiteres seine Stimme für eine Unternehmenspolitik abgeben, die positive Allokationen in den Investitionsfonds und einen Lohnsatz unter dem realisierbaren Höchstlohnsatz erfordert.

Wenn wir die *Optimierung im Zeitverlauf* betrachten, so können wir also annehmen, daß das Ziel der Arbeiter die Maximierung des Gegenwartswertes ihrer erwarteten Einkünfte unter Berücksichtigung ihrer Zeitpräferenzen und der erwarteten Beschäftigungsdauer im Unternehmen ist. Damit wird das Problem der Wahl des idealen (w, I)-Wertes jeder Periode wohl zu dem üblichen, nämlich dem der richtigen Entscheidung zwischen laufendem und zukünftigem Konsum. Worin sich der Entscheidungsprozeß des ASV-Unternehmens aber von anderen unterscheidet, ist die Tatsache, daß im Sozialismus der Tausch von laufendem gegen zukünftigen Konsum einer wichtigen Beschränkung unterliegt, die es in einem kapitalistischen System nicht gibt. In einem sozialistischen Staat gibt es kein Privateigentum an Kapitalgütern, und daher haben Arbeiter weder dauernde noch übertragbare Verfügungsrechte an dem zusätzlichen Kapital, mit dem sie durch selbstfinanzierte Investitionen (über den Investitionsfonds) die Kapitalausstattung des Unternehmens vergrößern. Begreiflicherweise wirkt sich dieses besondere Verfügungsrechtsarrangement spürbar verzerrend auf die Investitionsentscheidungen aus.

Arbeiter in einem sozialistischen System der Arbeitnehmerselbstverwaltung haben vor allem *zwei Möglichkeiten der Vermögensbildung*:¹⁹

Erstens können sie in „nicht-private“ Vermögenswerte investieren, d. s. Vermögenswerte, an denen sie kein Eigentum, sondern nur Nutzungsrechte haben. Wenn das Kollektiv durch den Arbeiterrat beschließt, einen Teil der Unternehmensgewinne einer Periode Investitionszwecken zu widmen, dann werden die gleichzeitigen Löhne und somit die Konsumausgaben geringer, als sie es sonst

¹⁹ Die Möglichkeit individueller Investitionen in das Humankapital lassen wir vorläufig außer acht. Eine solche Investition kann durch den Staat stark subventioniert werden und läßt sich in keinem Falle behördlich vollständig überwachen oder aus der Verfügungsgewalt des einzelnen lösen.

wären; doch dafür können zusätzliche Kapitalgüter gekauft werden, an denen die Arbeitnehmer von Rechts wegen gewisse eingeschränkte Rechte haben. Insbesondere können die Arbeiter erwarten, Nutzen aus den höheren zukünftigen Erträgen bzw. Gewinnen zu ziehen, die das zusätzliche Kapital möglich machen soll. Solange die Arbeiter *im Unternehmen beschäftigt* sind, können sie aus höheren Lohnzahlungen Vorteile ziehen. Sollten sie es aber verlassen, so verlieren sie jeden Anspruch an das Unternehmen (sind aber auch aller Verpflichtungen diesem gegenüber enthoben). Für ihr Verhalten bedeutet dieser Quasi-Eigentümerstatus offensichtlich einen verkürzten Zeithorizont und eine höhere Zeitpräferenz als im Falle voller, während der Zeit ihrer Beschäftigung bei dem Unternehmen erworbenen, Eigentumsrechte.

Zweitens kommen als mögliche Alternative zu Investitionen im Unternehmen die Investitionen in „privaten“ Vermögenswerten in Frage. Selbst in einer sozialistischen Wirtschaft bieten sich dem einzelnen Gelegenheiten, Privateigentum an Liegenschaften oder Finanzvermögen zu erwerben. Die wichtigste Option liegt hier im Bereich individueller Sparkonten. Auf solchen Konten dürfen bei Staatsbanken Einlagen im uneingeschränkten Privateigentum gehalten und positive Zinsen gezahlt werden. Das Kollektiv könnte also beschließen, seinen gesamten Gewinn in jeder Periode in den Lohnfonds einzubringen und jedem Arbeiter zu gestatten, seinen eigenen Sparplan aufzustellen. Soweit Sparkonten im Eigentum der Einleger sind, wäre es für das Kollektiv vorteilhaft, sich auf eine Politik strenger Lohnmaximierung zu konzentrieren, außer wenn sich irgendwelche Investitionsgelegenheiten in *nichtprivaten Vermögenswerten* bieten, die zumindest ebensohohe Erträge versprechen wie die Sparkonten. Theoretisch gesehen interessiert somit die Antwort auf die Frage, wie sich die Erträge „privater“ und „nicht-privater“ Vermögenswerte systematisch und sinnvoll vergleichen lassen.

Denken wir an ein stark vereinfachtes Modell des sozialistischen ASV-Unternehmens. Wir nehmen an, daß alle Arbeiter im Kollektiv identisch gleiche Nutzenfunktionen haben, die homogen vom Grade 1 sind, sowie identisch gleiche Planungshorizonte. Erwartet nun ein Arbeiter, das Unternehmen nach einem weiteren Jahr zu verlassen, so ergibt sich folgende Situation: Ein „Dollar“, der in *privaten* Aktiva (also auf einem Sparkonto) zu 5 Prozent Zinsen angelegt wird, würde am Ende des Jahres 5 „Cent“ Zinsen erbringen. Dem Investor stünde es natürlich frei, seine ursprüngliche Einlage von 1 Dollar zu Ende des Jahres aus der Sparkasse zu entnehmen. Wenn wir Kapital und Zinsen zusammenrechnen, kann der Investor nach einem Jahr \$ 1,05 von seinem Konto beheben. Würde andererseits derselbe eine Dollar beim Unternehmen belassen (d. h. in *nicht-private* Aktiva investiert), so müßte er dem Arbeiter einen Ertrag von wenigstens 105 Prozent versprechen, um ihn zu bewegen, auf höhere laufende Lohnzahlungen zu verzichten und im Unternehmen zu investieren. Diese hohe Ertragsrate auf die Kapitalanlage im Unternehmen ist erforderlich, weil in einer sozialisti-

schen Wirtschaft die Auszahlung von Kapitalanteilen illegal ist.²⁰ Die \$ 1,05 müßten in Form höherer Löhne ausbezahlt werden – was die Dollarinvestition in nicht-privaten Aktiva im Idealfall möglich machen würde. Die zwei Arten von Investitionen, die privaten und die nicht-privaten, haben denselben Gegenwartswert, wenn für eine Investitionsperiode von einem Jahr und einem Sparzinssatz von 5 Prozent ($i = 0,05$) die Ertragsrate r für nicht-private Aktiva die Gleichung $(1 + i) = r$ erfüllt; das heißt, wenn $r = 1,05$. Allgemein ist die Bedingung für die Äquivalenz gegenwärtiger Werte bei einem Planungshorizont von n Perioden:

$$(1 + i)^n = (1 + r)^n - 1.$$

Da der Zinssatz i der Sparkasse bekannt ist, läßt sich der entsprechende Wert von r leicht ermitteln. Ist der Zinssatz für Spareinlagen mit 5 Prozent fixiert, so ist die erforderliche Ertragsrate für nicht-private Aktiva für Planungshorizonte von 5, 6, 10 und 20 Jahren ungefähr 18, 15, 10 und 7 Prozent. (Hierzu siehe FURUBOTN, 1971b.)

Wir sehen also: Bei kurzem Planungshorizont ist eine sehr erhebliche Differenz zwischen der Ertragsrate r für Sachkapital im Unternehmen und dem Zinssatz i der Banken nötig, damit der investierende Arbeiter zwischen den beiden Anlagemöglichkeiten indifferent ist. Offensichtlich ist die Verfügungsstruktur im sozialistischen Staat von großer Bedeutung für das wirtschaftliche Verhalten. Das Vorhandensein unterschiedlicher Arten von Investitionsalternativen – nämlich privaten und nicht-privaten – wirkt sich durchaus auf die Entscheidungen des Kollektivs über Beschäftigung, Ausbringungsmenge, Lohnsatz und Expansion des Unternehmens aus. Trotzdem kann man sich noch vorstellen, daß das Kollektiv im Rahmen der gegebenen Beschränkungen seine Entscheidungen so trifft, daß es den bestmöglichen Konsum(Nutzen-)Strom für seine Mitglieder über die Zeit erzeugt.

Modelle vom eben beschriebenen Typus können zu relativ einfachen Schlußfolgerungen kommen, weil sie starke Annahmen über die Gleichartigkeit der Entscheidungssubjekte und über deren Informationsausstattung enthalten. Solche Vereinfachungen mögen zwar verständlich sein, werfen aber Fragen hinsichtlich der Relevanz der Analyse auf. Insbesondere scheint die Vorstellung, daß Arbeitnehmer identisch gleiche Präferenzen und Horizonte haben, einem der Hauptgründe zu widersprechen, die zur Rechtfertigung der Arbeitnehmer-selbstverwaltung angeführt werden. Programmdiskussionen betonen oft, daß diese Art der Unternehmensorganisation die Wirtschaftsdemokratie fördern und der Entfremdung des Faktors Arbeit ein Ende machen soll. Wenn die zuletzt genannten Ziele ausschlaggebend sind, so sollte sich die Literatur freilich gründlicher mit dem internen Überwachungs- und Durchsetzungssystem des ASV-Unternehmens beschäftigen. Wenn auch das Thema nicht völlig unberücksich-

²⁰ Man beachte auch, daß das ASV-Unternehmen gesetzlich verpflichtet ist, den Wert seines Vermögens unbegrenzt zu erhalten.

tigt geblieben ist, wüßte man gern viel mehr über die Art und Weise der kollektiven Entscheidungsfindung im Unternehmen und das Zustandekommen gruppenspezifischer Wohlfahrtsprogramme.

In einem Organisationstyp wie dem ASV-Unternehmen läßt sich der Gedanke, daß die Entscheidungen der Organisation von einem einzelnen gelenkt sind – bzw. so erfolgen, „als ob“ sie von einem einzelnen gelenkt sind – nicht aufrecht erhalten. Wir wissen vielmehr, daß der Direktor des Unternehmens, der Arbeiterrat und die Belegschaft insgesamt alle in gewissem Maße zusammenwirken, um die Politik des Unternehmens zu machen. Sobald aber Gruppenentscheidungen betrachtet werden, stellen sich verschiedene Fragen. Wie heterogen ist die Gruppe? Entscheiden Gruppen in derselben Weise wie Einzelpersonen? Welchen Inhalt kann man dem Begriff der Maximierung der Gruppenwohlfaht geben? Die Probleme sind ebenso klar wie umfangreich. Aber aus der Perspektive der Neuen Institutionenökonomik spricht Jensen in seinen Bemerkungen über Organisationsziele wahrscheinlich stellvertretend für viele heutige Autoren:

Organisationen haben keine Präferenzen, und sie entscheiden nicht bewußt und rational, so wie wir das einem Menschen unterstellen. Jeder, der in Ausschüssen gearbeitet hat, versteht das. Für gewöhnlich hat kein einzelner in einem Ausschuß die Macht, das Ergebnis zu bestimmen, und die Ergebnisse der Entscheidungsfindung in Ausschüssen haben selten Ähnlichkeit mit der wohlüberlegten Entscheidung einer Einzelperson. (JENSEN, 1983, 327)

Wenn unabhängige Entscheidungssubjekte, die sich durch unterschiedliche und widersprüchliche Ziele auszeichnen, zur Zusammenarbeit gezwungen sind (wie im Arbeiterrat), so scheint die Vorstellung der Maximierung eines Gruppennutzens fehl am Platze. Eine reine Nutzenmaximierung von Seiten eines einzelnen Mitgliedes der Gruppe dürfte sogar unmöglich sein, weil in Kollektiventscheidungen das Ergebnis für jeden einzelnen davon abhängt, wie die anderen entscheiden. Daraus folgt, daß in Ermangelung einer stabilen Zielfunktion des ASV-Unternehmens ein in sich schlüssiges und eindeutiges Ziel wie etwa die Lohnmaximierung einfach nicht erreichbar sein kann. Dann läßt sich das Verhalten des Unternehmens am besten als Reflex der sukzessiven Kompromißlösungen verstehen, die von den konkurrierenden Parteien, die gemeinsam die Politik entscheiden, erreicht werden.

Diese Sicht der Entscheidungsfindung im ASV-Unternehmen ist vielleicht zu extrem, aber wir haben zweifellos Grund zu der Annahme, daß im Unternehmen eine Art politischer Prozeß abläuft und dessen wirtschaftliches Verhalten bestimmt. Die Philosophie der Arbeitnehmermitbestimmung setzt eine Selbstbestimmung der Arbeitnehmer voraus und nimmt an, daß jedes Unternehmen von den Wünschen seiner Belegschaft geleitet ist (HORVAT, 1971, 99). Ob dabei auch wirklich wirksame demokratische Verfahren eingesetzt und beachtet werden, ist freilich eine andere Frage. Bei positiven Transaktionskosten, asymmetrischer Information, Desinteresse der Belegschaft und anderen möglichen Problemen ist nicht sicher, daß die Entscheidung durch das Kollektiv immer sinnvoll sein wird.

Was wir sagen können, ist, daß eine tragfähige Theorie des ASV-Unternehmens Präferenzen und Möglichkeiten zur Vermögensvermehrung *derjenigen Personen* berücksichtigen muß, *die tatsächlich wirtschaftliche Entscheidungen treffen*. Man beachte aber, daß diese Gruppe nicht identisch sein muß mit der gesamten Mitgliederzahl des Kollektivs. Wenn wir also annehmen, daß in Periode 1 eine relativ homogene Mehrheit gebildet werden kann, so wird eben diese Gruppe die Politik des Unternehmens für Periode 2 bestimmen. Allen derzeitigen Angehörigen des Kollektivs steht es frei, ihre Stimme abzugeben, aber aufgrund der individuellen Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern in bezug auf Alter, Risikoneigung, Zeitpräferenz, Länge des Planungshorizonts, Wunsch nach Annehmlichkeiten am Arbeitsplatz muß es zu unterschiedlichen Ansichten darüber kommen, welche Maßnahmen das Unternehmen ergreifen soll. Es dürfte nicht einfach sein, eine Kerngruppe von Arbeitnehmern zusammenzubringen, deren Einstellungen genügend ähnlich sind, daß sie sich auf eine Unternehmenspolitik einigen können. Wenn es aber gelingt, eine solche Gruppe Gleichgesinnter zu bilden, und wenn diese Solidarität an den Tag legt, dann ist auch die Voraussetzung dafür gegeben, daß sie die Politik des Unternehmens bestimmt.

Diese „ursprüngliche Mehrheit“, wie man die Kerngruppe der Periode 1 nennen kann, hat einen Anreiz, ihre politikbestimmende Rolle weiterhin beizubehalten und auf diese Art ihren Mitgliedern die bestmöglichen Wirtschafts- und „Umwelt“-Bedingungen zu erhalten. Die genaue Menge verfügbarer unternehmenspolitischer Alternativen hängt von verschiedenen Faktoren ab: etwa den technischen Produktionsbedingungen oder der vorhandenen Kapitalausstattung. Aber gleichgültig, wie die möglichen Alternativen aussehen, wird die Politik des Unternehmens vermutlich unter dem Aspekt ihrer wahrscheinlichen Folgen für die dominierende Gruppe des Arbeiterrates beurteilt werden. Den Arbeitnehmer-Wählern, die das Verhalten des Unternehmens tatsächlich bestimmen, liegt in erster Linie nicht die Stellung der Arbeiter im allgemeinen am Herzen, sondern ihre eigene Wohlfahrt. Diese Veränderung in der Betrachtungsweise ist wichtig. Denn offensichtlich braucht eine Politik, die das Einkommen pro Arbeitnehmer maximiert (ohne Rücksicht darauf, wer genau diese Arbeitnehmer sind), vom Standpunkt der „ursprünglichen Mehrheit“ nicht optimal zu sein. Die Situation ist unmittelbar relevant für die Theorie des Unternehmens. Das Verhalten, das diese für das ASV-Unternehmen vorhersagt, wird ein völlig anderes sein, wenn das Einkommen pro Arbeitnehmer der Maximand ist, als wenn der Wohlfahrtsindex einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern maximiert werden soll.

Wird akzeptiert, daß es eine dominante politische Gruppe geben kann, so läßt sich leicht *eine Abwandlung des Modells des ASV-Unternehmens* konstruieren. Unter den neuen Umständen wird das Unternehmen sich als Handlungskriterium eine Funktion wählen, in der die Präferenzen derjenigen Beschäftigten, die die ursprüngliche Mehrheit ausmachen, zum Ausdruck kommen (FURUBOTN, 1976a). Damit alles glatt geht, müssen die fraglichen Personen grundsätzlich ei-

ner Meinung sein über 1) die Länge des Zeithorizonts ihrer Planung, 2) die allgemeine zeitliche Gestaltung des zu schaffenden und verfügbaren Einkommensstroms, 3) das wirtschaftliche und soziale Umfeld, das im Unternehmen auf die Dauer der geplanten Arbeitsprozesse erhalten bleiben soll. Natürlich nehmen viele Faktoren Einfluß auf die Arbeitsatmosphäre bzw. -umgebung im Unternehmen, so daß ein Konsens in bezug auf 3) schwer zu erreichen sein kann. Bestenfalls wird ein behutsamer Ausgleich zwischen den unternehmenspolitischen Optionen erforderlich. Beispielsweise kann aus technischen Gründen im Verlauf der Zeit eine Personalaufstockung oder -verminderung wünschenswert sein. Vom Standpunkt der ursprünglichen Mehrheit bringt jedoch die Entscheidung über das ideale Beschäftigungsvolumen eine gewisse Schwierigkeit mit sich. Jedes Abweichen von der Ausgangsposition ist sorgfältig zu überlegen, weil eine Veränderung der Größe des Kollektivs sich gleichzeitig auf drei ganz verschiedenen Ebenen auswirkt. Für jede Veränderung muß die ursprüngliche Mehrheit deshalb die *Kosten* und *Nutzen* schätzen, und zwar im einzelnen für 1) Produktionseffekt, 2) Umfeldeffekt, 3) Politik-Effekt.

Im Falle einer Personalaufstockung im Unternehmen müssen die Entscheidungsobjekte nicht nur die physische Produktivität der zusätzlichen Arbeitskräfte abschätzen, sondern auch deren Auswirkung auf die Arbeitsatmosphäre (z. B. „Überfüllungs“-Effekte) und auf die innere politische Struktur des Unternehmens. Die letztgenannte Überlegung ist besonders wichtig, weil eine Veränderung der Mitgliederzahl des Kollektivs ohne weiteres eine gewisse Gefährdung der Interessen der ursprünglichen Mehrheit bedeuten kann. Neue Arbeiter sind nicht nur Produktionsfaktoren, sondern auch potentielle „Politiker“. Wenn die neuen Arbeiter andere unternehmenspolitische Ziele haben als die ursprüngliche Mehrheit, kann es zu einer Verlagerung von politischer Macht bzw. politischem Einfluß kommen. Durch die zusätzlichen Arbeiter können sich die Abstimmungsverhältnisse ändern, und es können unternehmenspolitisch neue Richtungen eingeschlagen werden, die den Wünschen der ursprünglichen Mehrheit entgegengesetzt sind. Zu betonen ist, daß das ASV-Unternehmen (wie die Gewerkschaft) unter anderem eine Arena ist, in der sich politische Spiele austragen lassen.

Die Mehrperioden-Wohlfahrtsfunktion, die das Entscheidungskriterium der ursprünglichen Mehrheit darstellt, ist unter Bedachtnahme auf Arbeitsatmosphäre und Unternehmenspolitik zu maximieren, und natürlich muß die Maximierung unter Einhaltung der üblichen technischen, wirtschaftlichen und institutionellen Nebenbedingungen vor sich gehen, die der Entlohnung, die das sozialistische ASV-Unternehmen seinen Angehörigen bieten kann, Grenzen setzen. Probleme sind unvermeidbar. Soweit eine Kapitalerhöhung des Unternehmens *ausschließlich* durch freiwillige Beiträge des Kollektivs zum Investitionsfonds erfolgt, muß es, wie wir wissen, zu einer Allokationsverzerrung kommen. Außerdem sind die Entscheidungen, die die Entscheidungsobjekte zu treffen haben, von vornherein komplex, und es ist fraglich, ob eingeschränkt rationale In-

dividuen unternehmenspolitisch so fein zu differenzieren vermögen, wie es für einen Erfolg erforderlich ist. Auf jeden Fall läßt das Modell den Schluß zu, daß ein ASV-Unternehmen, das sich generell in der oben beschriebenen Weise verhält, nicht alle Möglichkeiten, die sich für eine Vermögenssteigerung bieten, ergreifen wird. Es dürfte der Einsatz von Arbeit wie der von Kapital niedriger liegen, als er es aus Effizienzgründen sein sollte.

Obwohl es auf den ersten Blick merkwürdig anmuten mag, daß nach Vermögen strebende Wirtschaftssubjekte sich vorsätzlich entscheiden, mit Faktorkombinationen zu arbeiten, die eine geringere Ausbringung pro Arbeiter versprechen, statt für Alternativen, die eine größere Produktivität aufweisen, ist diese Politik leicht zu erklären. Die Entscheidungen der dominierenden Mehrheitsgruppe werden vollkommen verständlich, sobald die Frage der *Appropriierbarkeit* berücksichtigt wird. Die Entlohnung, die diesen Arbeitern wichtig ist, besteht in den pekuniären und nicht-pekuniären Erträgen, die sie sich während der Zeit ihrer Unternehmenszugehörigkeit tatsächlich aneignen können. Da die Entscheidungssubjekte weder fortdauernde noch übertragbare Ansprüche an das Vermögen des sozialistischen ASV-Unternehmens haben, arbeiten sie mit relativ kurzen Planungshorizonten und sehen wirtschaftliche Entscheidungen in etwas verzerrter Perspektive.

Wie wir sahen, steht es dem Kollektiv frei, zum Zweck der Kapitalbildung einen Teil seiner Gewinne in den Investitionsfonds einzubringen. Wenn aber solch eine Selbstfinanzierung bei der bestehenden Verfügungsrechtsstruktur ineffizient ist und weltanschaulich als unannehmbar gilt, weil sie in die Richtung von Gewinn und Privateigentum zu weisen scheint, so folgt, daß die Last der Investitionsfinanzierung unternehmensfremden Kreditquellen zufallen muß, insbesondere den Banken. Eine derartige Verlagerung auf unternehmensfremde Quellen wird aber nicht negativ beurteilt. Verschiedene Autoren, darunter VANEK, glauben, daß sich die Effizienz in einem ASV-System steigern ließe, wenn dessen Investitionen ausschließlich über Banken finanziert würden. Dagegen kann man aber einwenden, daß eine Finanzierung durch Banken, selbst in Form von Rententiteln mit unbegrenzter Laufzeit, an der Effizienz nichts ändert (FURUBOTN, 1980).

Ein Problem ergibt sich dadurch, daß ein sozialistischer Staat aller Voraussicht nach von jedem Kollektiv verlangt, daß es den Buchwert des Anfangskapitals des Unternehmens und aller Zuwächse desselben für alle Zeit sorgfältig erhält. Natürlich ist bei der sozialistischen Denkweise und dem überwältigenden Wunsch nach wirtschaftlicher Dezentralisierung des ASV-Systems die Begründung für die Forderung nach Kapitalerhaltung leicht einzusehen. Insbesondere kann folgendermaßen argumentiert werden: Da normalerweise der Staat oder die Gesellschaft das Kollektiv mit seinem ursprünglichen Kapitalstock ausstattet und im allgemeinen bei der Kapitalakkumulation behilflich ist, hat der Staat das Recht, darauf zu bestehen, daß Kapital nicht verschwendet oder in abnorm hohe Einkommen für bestimmte Arbeitnehmergruppen umgewandelt wird. Außer-

dem gehört zur Ideologie des Systems wesentlich die *Ablehnung von Nicht-Arbeitseinkommen*. Es herrscht die Überzeugung, daß eine Gruppe von Personen, die *Nicht-Arbeitseinkommen* bezieht, andere ausbeutet und faktisch gesellschaftliches Eigentum in Privateigentum verwandelt (HORVAT, 1971, 108).

Solch eine Interpretation von Ausbeutung bedeutet natürlich, daß es Arbeitern als einzelnen oder im Kollektiv nicht gestattet sein kann, ihre persönlichen Einkommen durch Handel mit Kapitalgütern und Realisierung von Spekulationsgewinnen zu vergrößern.²¹ Aber ceteris paribus ließe sich solches Nicht-Arbeitseinkommen nur erzielen, wenn für das Kollektiv keine Verpflichtung bestünde, den Kapitalstock des Unternehmens zu erhalten. Mit anderen Worten: Stünde es dem Unternehmen frei, den Kapitalstock nach Gutdünken zu verändern, so könnte es seine Befugnis, von den Banken zu borgen, dazu verwenden, Kapitalvermögen zum Zwecke nachfolgenden Wiederverkaufes zu erwerben, und sich selbst somit in eine Art „kapitalistisches“ Unternehmen verwandeln. Faktisch könnte jede beliebige kleine Gruppe von Personen ohne große Mühe zwecks persönlicher Bereicherung die Ersparnisse der Gesellschaft anzapfen und den Absichten der sozialistischen Arbeitnehmer-Selbstverwaltung zuwiderhandeln.

Das mag alles richtig sein, aber die *Vorschrift der Kapitalerhaltung* eignet sich *schlecht zur Förderung der Gesamteffizienz*. Dezentralisierten Unternehmen steht es frei, Kapitalgüter zu kaufen oder zu verkaufen. Trotzdem schafft die Vorschrift der Kapitalerhaltung, wenn sie streng gehandhabt wird, eine Anreizstruktur, die Investitionen abträglich ist. Ebenso wie im Fall selbstfinanzierter Investitionen müssen die stimmberechtigten Arbeitnehmer mit ziemlich hohen Erträgen potentieller Investitionsprojekte rechnen, wenn sie gute ökonomische Gründe haben sollen, für eine Kreditaufnahme bei den Banken zu votieren. Kurz gesagt: Man kann erwarten, daß sich freiwillige Investitionen in das sozialistische ASV-Unternehmen in bescheidenen Grenzen halten werden, gleichgültig, ob die Finanzierung der Kapitalschöpfung mittels einbehaltener Gewinne des Kollektivs oder durch Bankkredite erfolgt.

Entgegen der soeben geäußerten Meinung wurde vorgeschlagen, daß eine zentrale Behörde den Unternehmen auf dem Wege von *Dauerschuldverschreibungen* Mittel zur Verfügung stellen und für die Benützung dieser Mittel Zinsen in einer (im Idealfall) die Knappheit spiegelnden Höhe fordern könnte. Dann würde das Kollektiv nie zur Selbstfinanzierung greifen, und alle Kapitalmittel würden auf Dauer von – beispielsweise – einer „Nationalen Selbstverwaltungsbehörde“ geborgt werden (VANEK, 1977). Im Grunde würde eine solche Vorgangsweise die Wirkung der Kapitalerhaltungsvorschrift zunichte machen, weil das Kollektiv immer borgen könnte, statt laufendes Einkommen für die Erhaltung seines

²¹ Da Arbeiter gesetzliche Ansprüche an das Residualvermögen des ASV-Unternehmens haben, besteht immer die Möglichkeit, daß Nicht-Arbeitseinkommen bezogen werden. Außerdem werden sogar im langfristigen Gleichgewicht Nicht-Arbeitseinkommen realisiert, wenn nämlich der Staat ein Unternehmen mit Kapital ausstattet und dem Kollektiv keine ökonomische Rente auf dieses Kapital verrechnet.

Kapitalstocks opfern zu müssen. Natürlich wäre in dem Ausmaß, in dem dieser Plan wunschgemäß verwirklicht würde, das System auf Bedingungen zurückverwiesen, die zuvor als einem „kapitalistischen“ oder ausbeuterischen Verhalten förderlich verurteilt wurden. Aber die Problematik solch eines Dauerkreditprojekts geht tiefer. In einer Welt mit positiven Transaktionskosten scheint es nicht möglich, daß eine Zentralbehörde sicherstellen kann, daß ASV-Unternehmen Darlehen in angemessener Weise verwenden, oder dafür sorgen kann, daß alle diese Unternehmen sich stets an die gesetzlichen Vorschriften halten werden. Sicherlich kann jedes Kollektiv Gründe haben, Darlehen ineffizient zu verwenden. Wenn z. B. in einem ASV-Unternehmen die Gruppe, die die Unternehmenspolitik macht, einen relativ *kurzen* Planungshorizont hat, so kann es im Interesse der Gruppe sein, in Projekte zu investieren, die kurzfristig gute Erträge versprechen, auch wenn deren längerfristige Aussichten eher schlecht sind. Die fragliche Gruppe wird aus dem Unternehmen ausgeschieden sein, bevor die schlechten Zeiten eintreten, und da ehemalige Mitarbeiter keine Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen haben, können die Investitionsschwierigkeiten anderen Unternehmensangehörigen zur Lösung überlassen bleiben.

Man könnte noch andere Fragen zur Rolle der „Nationalen Selbstverwaltungsbehörde“ bei der Förderung seriöser Investitionen stellen, aber es dürfte schon deutlich geworden sein, daß es keine einfachen Lösungen für die Probleme einer sozialistischen ASV-Wirtschaft gibt. Wir sehen, daß die Verfügungsrechtsstruktur des Systems eine wesentliche Ursache der Schwierigkeiten ist – und zwar deshalb, weil die bestehenden Eigentumsverhältnisse eine Verkürzung der Planungshorizonte der Entscheidungssubjekte bewirken und somit deren ökonomische Anreize verzerren. Für eigennützige Personen ist es immer von Vorteil, Kosten in die Zukunft und Erträge in die Gegenwart zu verlagern (JENSEN und MECKLING, 1979, RICHTER, 1992a). Ebenso haben wir Grund, einige der simpleren Vorstellungen, wie „Wirtschaftsdemokratie“ realisiert wird, neu zu überdenken. Wir müssen besser verstehen lernen, wie die interne Politik des ASV-Unternehmens in die Tat umgesetzt wird. Ideale demokratische Ergebnisse sind sicherlich nicht selbstverständlich, und die Tyrannei der Mehrheit kann sehr handfest sein.

Selbst oberflächliche Betrachtung des ASV-Unternehmens zeigt, wie weit neoinstitutionalistische Konstruktionen und traditionelle neoklassische Modelle voneinander entfernt sind. Während die Neoklassik behauptet, daß ein ASV-System erstbeste Pareto-Effizienz erreichen kann (VANEK, 1970, MEADE, 1972, DRÈZE, 1976), betont die Neue Institutionenökonomik, daß das Resultat von den jeweils gegebenen institutionellen Arrangements abhängt. Außerdem wird behauptet, die Existenz von Transaktionskosten, eingeschränkter Rationalität, asymmetrischer Information usw. bedeute, daß in der Wirklichkeit Effizienz im Sinne von Pareto-Optimalität nie erreicht werden wird. Nach alledem darf man wohl sagen, daß wir zwar verbesserte institutionalistische Theorien des ASV-Unternehmens brauchen, aber schon die bisher von diesen geleistete Analyse uns

gründlichere Einsichten in die Probleme des Systems verschafft als die vorhandenen neoklassischen Theorien (DOSSAL und CUOMO 1997).

VIII.9 Mitbestimmung

Staatlich geförderte Mitbestimmungsprogramme mit dem Zweck der Sicherung von Wirtschaftsdemokratie und aktiver Beteiligung der Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungen gewannen im Laufe der Nachkriegszeit in Westeuropa zunehmend an Bedeutung.²² Die meisten Erfahrungen mit dieser Art von Industrieorganisation hat Deutschland, doch auch andere europäische Staaten haben Mitbestimmungsgesetze erlassen,²³ und selbst in den USA zeigt sich ein gewisses Interesse für partizipatorische Unternehmensführung: Es wurde z. B. die Corporate Democracy Act von 1980 im Kongreß diskutiert, erhielt allerdings keine Mehrheit.²⁴ Angesichts der Bedeutung des „mitbestimmten“ Unternehmens ist es somit nicht erstaunlich, daß es inzwischen eine umfangreiche Literatur zu dem Thema gibt.²⁵ Dieser Abschnitt soll aber nicht einen allgemeinen Überblick über die vorhandene Mitbestimmungsliteratur geben, sondern vielmehr zeigen, wie sich die Methoden der Neuen Institutionenökonomik bei der Analyse von Wesen und Verhalten des „mitbestimmten“ Unternehmens anwenden lassen.

Zu betonen ist, daß natürlich eine ganze Reihe unterschiedlicher Modelle des mitbestimmten Unternehmens vorstellbar ist, wobei jede Variante eine andere Menge von Annahmen über das technische, wirtschaftliche und politische Umfeld des betreffenden Unternehmens zugrundelegt. Bevor also auf die Effizienz oder andere Merkmale des mitbestimmten Unternehmens eingegangen werden kann, müssen wir „Mitbestimmung“ definieren und genau angeben, welche Art von mitbestimmtem Unternehmen wir untersuchen. In einem engen Sinne läßt sich Mitbestimmung definieren als Organisationsform, die sicherstellt, daß der Faktor Arbeit von Gesetzes wegen Kontrollrechte im Unternehmen hat. Da die

²² Der EU-Ministerrat hat im Oktober 2001 eine Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea) verabschiedet, in denen Mitbestimmungsregelungen eine Rolle spielen (Abl. L 294 vom 10. 11. 2001).

²³ Die Mitbestimmungsgesetze europäischer Länder weisen eine erhebliche Vielfalt auf. So muß z. B. der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft in Deutschland mindestens zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern bestehen, während in Dänemark und Österreich das entsprechende Kontingent ein Drittel ist. In Frankreich, den Niederlanden und Schweden hingegen ist dem Erfordernis der Arbeitnehmermitbestimmung bereits dann Genüge getan, wenn nur einige wenige Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sitzen. Umfassende Auskünfte über die verschiedenen institutionellen Arrangements der Mitbestimmung in Europa gibt EIRR (1990).

²⁴ Ausführlich zur Corporate Democracy Act von 1980 siehe GREEN u. a., 1979.

²⁵ Von den frühen Arbeiten zur Mitbestimmungsbewegung in Europa sind zu erwähnen BACKHAUS (1979), BATSTONE und DAVIES (1976) und PEJOVICH (1978). Neuere Aussagen über den Stand der Wirtschaftsdemokratie in Europa finden sich in IDE (1993) und im Web unter dem Stichwort „Wirtschaftsdemokratie“.

oberste Entscheidungsgewalt im kapitalistischen Unternehmen beim Aufsichtsrat liegen soll, bedeutet Mitbestimmung, daß die Arbeitnehmer wenigstens einige Sitze im Aufsichtsrat (oder dem „board of directors“, im Falle der amerikanischen Aktiengesellschaft) erhalten müssen. Natürlich ist das mitbestimmte Unternehmen in der Regel ein komplexes Gebilde und hat neben der Repräsentation der Arbeitnehmer auch noch andere Eigenheiten. Dennoch ist wesentliches und bestimmendes Kennzeichen des mitbestimmten Unternehmens die darin vorgesehene Aufteilung von Kontrollrechten auf verschiedene Gruppen von Faktoreignern. Wenn die Vertreter sowohl der Arbeit wie des Kapitals an den Entscheidungsprozessen des Unternehmens zumindest auf AufsichtsratsEbene teilhaben, dann ist das Unternehmen mitbestimmt. Gibt es keine gemeinsame Teilhabe, so ist das Unternehmen nicht mitbestimmt. Die Mitbestimmung geht also über potentiell folgenlose Formen der Heranziehung des Faktors Arbeit zu Unternehmensentscheidungen oder über dessen Entscheidungsbeteiligung im Zuge des Personalmanagements (z. B. im Rahmen des Betriebsrates) hinaus.

Soweit durch die Mitbestimmung sowohl der Faktor Arbeit als auch der Faktor Kapital Kontrollrechte am Unternehmen erhalten, ist die traditionelle Verteilung der Rechte, wie sie im „klassischen“ kapitalistischen Unternehmen gegeben ist, sichtlich gestört. Für den Ökonomen erhebt sich somit die interessante Frage, ob diese veränderte Organisationsstruktur von Entscheidungssubjekten mit dem Ziel der Vermögensmaximierung jemals freiwillig gewählt würde oder ob Mitbestimmung eine Organisationsform ist, die mit Hilfe staatlicher Zwangsgewalt eingeführt werden muß. Dieses Thema haben Autoren der neoinstitutionalistischen Richtung behandelt, und wir wissen, daß es selbst in einer freien Wirtschaft Umstände gibt, in denen sich Personen, die um eine effiziente Organisationsstruktur bemüht sind, für Mitbestimmung entscheiden. Die Argumente für Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat beruhen letztlich auf der Einsicht, daß die Bedingungen der heutigen Welt sich signifikant von denen unterscheiden, die das neoklassische Standardmodell zugrundelegt. In der Praxis ist es selbstverständlich, daß Arbeiter sich normalerweise nicht kostenloser oder fast kostenloser Mobilität erfreuen. Infolgedessen muß ein gewöhnlicher, von beiden Seiten jederzeit kündbarer Arbeitsvertrag nicht mehr genügen, um Arbeiter zum Eintritt in ein bestimmtes Unternehmen zu bewegen. Wenn Arbeiter, um in einem Unternehmen produktiv tätig sein zu können, *unternehmensspezifisches* Humankapital akkumulieren müssen, das von ihnen selbst zu bezahlen ist, dann versagt die simple neoklassische Logik. Eine andere Organisationsstruktur als das „klassische“ kapitalistische Unternehmen im Sinne von ALCHIAN und DEMSETZ (1972, 782 f.) ist hier erforderlich.

Ein alternatives institutionelles Arrangement, das die erwähnten Probleme bewältigen könnte, müßte den Umstand berücksichtigen, daß es oft *zwei Arten von Kapitaleignern* in einer Kapitalgesellschaft gibt – nämlich die *Eigner des unternehmensspezifischen Sachkapitals* und die *Eigner des unternehmensspezifischen Humankapitals* (die Arbeitnehmer des Unternehmens). Man kann argu-

mentieren, daß die zweite Gruppe, die Arbeitnehmer-Investoren, die den einen Teil des gesamten im Unternehmen benötigten Kapitals bereitgestellt haben, ebenfalls als Anteilseigner zu betrachten und ihnen daher Kontroll- und Einkommensrechte am Unternehmen zu gewähren seien. Das wäre der *Fall der freiwilligen Mitbestimmung*, in dem die „Wirtschaftsdemokratie“ aus Effizienzgründen frei gewählt wird.

Wir wissen natürlich, daß Mitbestimmung auch durch ein Gesetz begründet werden kann, das zum Zweck der Erreichung bestimmter sozialer Ziele geschaffen wird. Dann sind alle oder die meisten Unternehmen gesetzlich verpflichtet, die Mitbestimmungsvorschriften einzuhalten, wie z. B. in Deutschland.²⁶ In der Praxis begegnet uns am häufigsten das Unternehmen mit *gesetzlicher* oder *obligatorischer Mitbestimmung*. Für die Neue Institutionenökonomik am wichtigsten ist aber die Erfassung der Unterschiede zwischen der Anreizstruktur des gesetzlich mitbestimmten Unternehmens einerseits und des freiwillig mitbestimmten Unternehmens andererseits. Auf den folgenden Seiten werden wir deshalb dieser Frage nachgehen. Im ersten Unterabschnitt beschreiben wir einen Idealtyp des freiwillig mitbestimmten Unternehmens und im zweiten den Fall eines Unternehmens mit Mitbestimmung auf gesetzlicher Grundlage. Diese zwei Unterabschnitte lehnen sich eng an FURUBOTN (1988) an. Der dritte Unterabschnitt behandelt das Unternehmen „im Eigentum des Faktors Arbeit“. Hier werden die Probleme einer freiwilligen Organisation der Arbeitskräfte betrachtet, wie sie etwa die moderne Anwaltsfirma aufweist.

VIII.9.1 Das Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung

Wesentlich ist die Erkenntnis, daß Arbeiter, die dauerhafte, unternehmensspezifische Investitionen vornehmen, sich für einen relativ langen zukünftigen Zeitraum an das Unternehmen binden und insoweit verwundbar sind. Die Verteilung der Quasi-Renten des Unternehmens und der Wert des Humanvermögens der Arbeiter kann durch das Verhalten anderer Mitglieder der Koalition beeinträchtigt werden. Es besteht also die Möglichkeit, daß Arbeiter-Investoren, sofern es keine institutionellen oder vertraglichen Sicherheiten gibt, ausgebeutet werden und spürbare ökonomische Verluste erleiden können. Daraus folgt überdies, daß die Art und Weise, wie Arbeiter-Investoren ihre Investitionen zu sichern beschließen, die Effizienz der Unternehmensführung beeinflussen kann.

Die moderne Unternehmenstheorie weiß heute, daß *alle* Faktoreigner, die über unternehmensspezifisches Kapital verfügen, Risiko tragen und nichtkompensierte Verluste gewärtigen müssen. Deshalb haben diese Eigentümer größtes Interesse, Kontrollrechte am Unternehmen zu besitzen. Alchian schildert die Situation folgendermaßen:

²⁶ Siehe das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz – MitbestG) vom 4. Mai 1976, BGBl. I S. 1153.

Die Leute, die eine Koalition leiten und führen, sind zugleich die Eigentümer der koalitions-spezifischen Ressourcen. Die Eigentümer dieser Ressourcen haben bei einem Versagen der Koalition am meisten zu verlieren. Sie haben einen größeren Anreiz, die Koalition zu führen oder für deren Führung verantwortlich zu sein. Die sogenannten Anteilseigner sind nicht weniger risikoscheu als [andere Koalitionspartner]; vielmehr wollen die Eigentümer koalitions-spezifischer Ressourcen lieber in Führungspositionen sein als Eigentümer allgemeiner Ressourcen. Es stimmt zwar, daß Unsicherheit und Risiko vorhanden sind, aber Anteilseigner und Manager tragen dieses Risiko nicht, um dadurch motiviert zu werden. Das Risiko ist vielmehr unumgänglich gegeben, und diejenigen, die es tragen, haben größere Anreize, zu kontrollieren und zu führen. (ALCHIAN, 1983, 12)

So besehen ist die Begründung einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer ganz einfach. Daß Arbeiter-Investoren einen Teil des gesamten Bestandes an unternehmensspezifischem Kapital bereitstellen, ist ein Grund, sie als Anteilseigner zu akzeptieren und ihnen Einkommens- und Kontrollrechte am Unternehmen zu gewähren. Kurz gesagt, solche Arbeiter sollten als „Partner“ betrachtet und insgesamt wie jeder andere Eigentümer unternehmensspezifischer Vermögenswerte behandelt werden.

Die Mitbestimmung stellt eine Art von Überwachungs- und Durchsetzungsstruktur vor, die für die Behandlung maximierender Akteure mit widersprüchlichen Zielsetzungen geeignet ist. Infolgedessen dürfte diese Organisation vorteilhaft einsetzbar sein für die Lösung der Probleme, die entstehen, wenn nicht alle koalitions-spezifischen Ressourcen im Eigentum eines einzigen Akteurs sind. Und offensichtlich ist gemeinsames Eigentum nicht möglich in Fällen, in denen es um unternehmensspezifisches Humankapital geht. Aber wenn unternehmensspezifisches Humankapital *anders behandelt* wird als unternehmensspezifisches Sachkapital, so können leicht ernsthafte Konflikte über die Aufteilung der Gewinne oder Verluste der Koalition und über die langfristige Politik des Unternehmens entstehen. Diese Überlegungen sind wichtig, weil sie unmittelbar mit der Entstehungsursache der freiwilligen Mitbestimmung zusammenhängen. Wenn jedem Arbeiter, der Investitionen vornimmt, gestattet wird, dem Unternehmen als „Partner“ und Residualeigentümer beizutreten, so werden alle Eigentümer von unternehmensspezifischem Kapital auf dieselbe Stufe gestellt. Im Endeffekt übernimmt das Unternehmen das „Eigentum“ am unternehmensspezifischen Humankapital und gibt jedem Arbeiter-Investor einen nach einem festen Schlüssel ermittelten Anteil an den Netto-Cash-flows des Unternehmens. Das heißt, die Residualentlohnung erfolgt proportional zur unternehmensspezifischen Investition. Dadurch daß den Arbeitern auch die Kontrollrechte nach demselben Proportionalitätsgrundsatz gewährt werden, teilen sich alle Koalitionsmitglieder in gleichem Maße in die Information über das Unternehmen, und im Entscheidungsprozeß des Unternehmens können in gewissem Ausmaß alle Interessen berücksichtigt werden. Das allgemeine Ergebnis ist, daß im freiwillig mitbestimmten Unternehmen bestimmte Vertretungskosten, die sonst anfallen würden, vermieden werden und die Anreize für Kooperation und Produktivität tendenziell stärker werden.

Optimale Verträge können es erforderlich machen, daß das Unternehmen sozusagen selbst Eigentümer unternehmensspezifischen Humankapitals wird, statt dieses zu mieten. Wir wissen jedoch, daß Verträge über die Miete (Leasing) von Arbeitsleistungen in der Industrie gang und gäbe sind. Genauer gesagt, ist die Situation folgende: Wenn ein angestellter Arbeiter die Kosten der Akkumulation von unternehmensspezifischem Humankapital trägt, so begibt er sich in eine Position, in der er dem Unternehmen einen Vermögenswert vermietet. Dann müssen die Zinsen für die Investition über einen vertraglich festgelegten Lohn bezogen werden, der auf die Bestandsdauer des Mietvertrages in jeder Periode ausbezahlt wird bzw. solange bezahlt wird, wie der Arbeiter im Unternehmen beschäftigt ist. Der vom Unternehmen bezahlte Lohn entschädigt den Arbeiter für die Zeit, die er periodisch an seinem Arbeitsplatz verbringt, und sorgt im (unwahrscheinlichen) Idealfall dafür, daß der Arbeiter im Lauf der Zeit den Kapitalwert seiner Investition und eine angemessene Rendite für sein Kapital erhält. Für die Organisationsentscheidung wichtig ist jedoch, daß bei dieser Art von Humankapital-Leasing die Transaktionskosten durchaus nicht niedrig sein müssen; das heißt, dem Arbeiter werden erhebliche Kosten entstehen, wenn er seine Investition schützen will und den Versuch macht, eine angemessene Rendite für das versunkene Kapital zu bekommen. Praktisch kann natürlich eine Gewerkschaft das Hauptinstrument der Arbeiter zur Überwachung und Durchsetzung vertraglicher Vereinbarungen sein und als Schutzschild gegen opportunistisches Verhalten anderer Mitglieder der Koalition von Faktoreignern dienen. Bekanntlich aber verursachen die Aktivitäten einer Gewerkschaft Kosten. Zeit und Ressourcen müssen für ihre Aktivitäten aufgewendet werden, und soweit es zu Streiks kommt, sind Produktionseinbußen und Verluste Dritter unumgänglich.

Auf die Bedeutung des *Humankapital-Leasing* werden wir genauer im nächsten Unterabschnitt (VIII.9.2) eingehen, in dem die Effizienzmerkmale der Unternehmen mit obligatorischer und mit freiwilliger Mitbestimmung verglichen werden. Bevor wir aber zu dieser Analyse schreiten, empfiehlt es sich, genauer auf *die wichtigsten organisatorischen Merkmale des Unternehmens mit freiwilliger Mitbestimmung* oder „Investitionsbeteiligung“ (in Gestalt von Humankapital) einzugehen. Diese sehen folgendermaßen aus:

a) Die Arbeiter erhalten Kontrollrechte und Einkommensansprüche im Verhältnis zur Summe ihrer Investitionen in unternehmensspezifische Vermögenswerte. Sinn und Zweck dieser Maßnahme ist es, die Arbeiter mehr oder weniger genau so zu behandeln wie jeden anderen Investor. Gewisse Schwierigkeiten werden sich allerdings bei der Festlegung des Schlüssels ergeben, nach dem Humankapitalinvestitionen in Firmenanteile für Arbeiter umgewandelt werden sollen. Die Bewertung wird besonders schwierig sein, wenn es keinen offenen Markt für die Anteile der Gesellschaft gibt. Überdies können wegen der veränderten Bedeutung marginaler Kapitalbeiträge Arbeiter, die erst später in das Unternehmen eintreten (erst wenn das Unternehmen schon voll in Gang ist), re-

lativ weniger Firmenanteile pro Geldeinheit, die sie in unternehmensspezifische Vermögenswerte investieren, erhalten als diejenigen, die schon früher in das Unternehmen eingetreten waren.

b) Das Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung oder „Investitionsbeteiligung“ wird Arbeiter unter der Bedingung beschäftigen, daß sie für eine spezifische Vertragsdauer T beschäftigt bleiben, sofern nicht durch unvorhersehbare Ereignisse Kündigungen absolut unumgänglich werden. Die Vertragsdauer T kann einigermäßen lang sein, aber nach Ablauf von T müssen neue Verträge geschlossen werden.

c) Für die Dauer des Vertrages bestehen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer wechselseitige Verpflichtungen. So wird vom Arbeiter erwartet, daß er dem Unternehmen auf Vertragsdauer Arbeitsleistungen erbringt, zugleich aber in unternehmensspezifisches Humankapital investiert. Dafür kann der Arbeiter für die Dauer von T mit bestimmten Entgelten rechnen. Theoretisch läßt sich das Entgelt für die Arbeit in drei verschiedene Ströme aufteilen: 1) Die vertraglichen Lohnzahlungen w_t ($t = 1, 2, \dots, T$), die einem Arbeiter in jeder Periode ausbezahlt sind – und zwar unweigerlich: wegen seiner alternativen, nichtspezifischen Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Wirtschaftszweigen. Der Lohnsatz w_t entspricht den Opportunitätskosten der Zeit des Arbeiters. 2) Die periodischen Zahlungen, die den Arbeiter für die Entwertung der unternehmensspezifischen Vermögenswerte entschädigen und ihm erlauben, sein investiertes Kapital mit der Zeit zurückzugewinnen. 3) Die periodischen Zahlungen, die dem Anteil des Arbeiters am Normalgewinn und an außerordentlichen Erträgen, die dem Unternehmen in jeder Periode zufließen, entsprechen. Nur der unter 1) genannte Lohnbestandteil muß in jeder Periode gezahlt werden. Da in einem Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung der Arbeitnehmer Anteilseigner und Residualeigentümer ist, können die Lohnbestandteile 2) und 3) nicht mit Sicherheit gegeben sein.

d) Ein Arbeiter, der das Unternehmen vor Ablauf von T freiwillig verläßt, verliert alle Ansprüche aus 1), 2) und 3) oben, weil er (notwendigerweise) bei seinem Ausscheiden sein Humankapital mitnimmt. Das Unternehmen kann seinerseits einen Arbeiter kündigen, wenn es durch die Umstände dazu gezwungen wird. Ein entlassener Arbeiter behält allerdings seinen Rechtsanspruch auf die Entlohnungen unter 2) und 3), und zwar deshalb, weil er als Anleger in gutem Glauben handelte und den Anspruch auf seine Investition im Unternehmen auch nach seinem Ausscheiden behalten soll. Diese Bestimmung bewirkt, daß ein Unternehmen sich Personalfreisetzung sehr genau überlegt.

e) Ein Arbeiter in einem Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung ist nicht berechtigt, seine Verfügungsrechte am Unternehmen zu veräußern. Die Gründe für diese Bestimmung sind offenkundig. Erstens: Wäre es einem Arbeiter gestattet, seine Kontrollrechte am Unternehmen an Außenstehende zu verkaufen, so könnten das alle Arbeiter tun, und das Unternehmen wäre dann nicht mehr mitbestimmt in dem Sinne, daß seine Mitarbeiter Einsätze in den Entschei-

dungsprozeß einbringen. Selbst wenn nur einige wenige Arbeiter bereit oder in der Lage wären, ihre Kontrollrechte anderen zu verkaufen, würde eine ungünstige Situation entstehen. Da Kontrollrechte ihren Inhabern heikle Informationen über das Unternehmen zugänglich machen und die Einflußnahme auf dessen Politik ermöglichen, könnten Kontrollrechte in den Händen Außenstehender Schwierigkeiten nach sich ziehen. Zweitens ist es einem Arbeiter nicht gestattet, seine Einkommensansprüche unter 2) und 3) an Dritte zu veräußern, weil solch ein Verkauf in der Regel den Anreiz des Arbeiters mindern würde, an den Aktivitäten des Unternehmens mitzuwirken. Wenn viele Arbeiter ihre Einkommensrechte an Außenstehende übertragen, so würde sich ganz allgemein die Atmosphäre spürbar ändern. Es würden nämlich Arbeiter, die keine weitere Gewinnbeteiligung mehr erwarten, viel weniger Anreize haben, sich nicht zu drücken, auf nicht-pekuniäre Vorteile zu verzichten, bestehende Arbeitsvorschriften und die Arbeitsumgebung zu akzeptieren usw.

Zusammenfassend können wir also folgendes über das Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung sagen: Diese Organisationsform setzt voraus, daß der Faktor Arbeit erhebliche Investitionen in unternehmensspezifisches Humankapital macht. In Anerkennung dieses Opfers auf Seiten der Arbeiter ist das Unternehmen (oder die Koalition der Faktoreigner) bereit, dem Faktor Arbeit folgendes zu gewähren: 1) zeitlich beschränkte, unverkäufliche Eigentumsanteile am Unternehmen, und zwar in einer Anzahl, die dem Umfang der Investitionen des Faktors Arbeit entspricht, und 2) das Recht auf Vertretung im Aufsichtsrat des Unternehmens und die Gelegenheit zur Mitgestaltung der Unternehmenspolitik. Schließlich ist festzuhalten: Gibt es keine vom Faktor Arbeit selbstfinanzierten Investitionen, so wird aus dem Modell mit freiwilliger Mitbestimmung etwas, das dem klassischen kapitalistischen Unternehmen ähnlich sieht.

VIII.9.2 Obligatorische und freiwillige Mitbestimmung: ein Vergleich

Nachdem wir nun die Hauptmerkmale des Unternehmens mit freiwilliger Mitbestimmung oder „Investitionsbeteiligung“ herausgearbeitet haben, können wir diese Organisation mit einem stilisierten Modell des Unternehmens mit gesetzlicher Mitbestimmung vergleichen. Interessant ist solch ein Vergleich natürlich wegen der zunehmenden Bedeutung von Mitbestimmungsprogrammen in westlichen Wirtschaften. Unter anderem wüßte man gern, ob und in welcher Weise die Organisationsstruktur des Unternehmens mit freiwilliger Mitbestimmung derjenigen des gesetzlich mitbestimmten Unternehmens überlegen ist, und in neoinstitutionalistischer Manier kann man zu diesem Zweck die vergleichende Institutionenanalyse heranziehen. Was wir also als nächstes ermitteln müssen, sind die Wesensmerkmale des Unternehmens mit obligatorischer Mitbestimmung.

Der Einfachheit halber sagen wir, daß die Struktur eines solchen Unternehmens sich folgendermaßen zusammenfassen läßt: 1) Der Faktor Arbeit erhält

wesentliche Kontrollrechte, unabhängig davon, ob die Arbeiter irgendwelche koalitionspezifischen Investitionen vorgenommen haben; 2) Arbeiter beziehen ihr Entgelt in Form von Löhnen; sie erhalten keine formalen oder gesetzlichen Einkommensansprüche an das Unternehmen und sind normalerweise nicht unmittelbar am Gewinn des Unternehmens beteiligt; 3) den Arbeitern ist es nicht gestattet, Verfügungsrechte, die sie am Unternehmen haben, an Dritte zu übertragen; 4) die Rechte, die dem Faktor Arbeit bei dieser Form von Mitbestimmung gewährt werden, sind zeitlich nicht beschränkt; die Vertragsdauer ist nicht spezifiziert; 5) langfristige Arbeitsplatzsicherheit ist ein Wunschziel des Programms, doch sieht das Mitbestimmungsrecht mit Bezug auf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses lediglich Kündigungsfristen und gewisse Entlassungsabfindungen vor; 6) Arbeiter, die ein Unternehmen freiwillig verlassen, verlieren ihre allfälligen Investitionen in unternehmensspezifischem Humankapital. Nach den Punkten 1) bis 6) zu urteilen, darf man wohl sagen, daß die obligatorische Mitbestimmung das Schwergewicht auf die Unternehmensführung und die Erhaltung eines der Wirtschaftsdemokratie günstigen Umfeldes legt.

Diese skizzenhafte Darstellung des Unternehmens mit obligatorischer Mitbestimmung genügt für Zwecke einer allgemeinen Diskussion; es sei aber betont, daß die angewandte Institutionenanalyse normalerweise eine genauere Beschreibung der Struktur einer Institution erfordert. Die Art der nötigen Detailinformation läßt sich aus folgender Darstellung der wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen des deutschen Mitbestimmungsgesetzes von 1976 erschließen. § 7 MitbestG bestimmt, daß der Aufsichtsrat eines Unternehmens²⁷ sich aus ebensovielen Mitgliedern der Arbeitnehmer wie der Anteilseigner zusammensetzt – abgesehen vom Aufsichtsratsvorsitzenden, der nötigenfalls die ausschlaggebende Stimme hat. So besteht z. B. der Aufsichtsrat eines Unternehmens mit nicht mehr als 10 000 Beschäftigten in der Regel aus je sechs Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer und einem Vorsitzenden. § 7 MitbestG sieht des weiteren vor, daß eine gewisse, unter 50% liegende Zahl der Vertreter der Arbeitnehmer Gewerkschaftsvertreter sein müssen. In unserem Beispiel hieße das: vier Arbeitnehmer des Unternehmens, zwei Gewerkschaftsvertreter. Das Mitbestimmungsgesetz regelt ferner die Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer (durch Wahlmänner). Die Arbeitnehmer sind außerdem im Vorstand von Aktiengesellschaften durch einen Arbeitsdirektor vertreten. Der Arbeitsdirektor ist laut § 33 MitbestG verantwortlich für Personal- und Sozialangelegenheiten. Er wird vom Aufsichtsrat in gleicher Weise wie die anderen Mitglieder des Vorstandes bestellt und hat dieselben Rechte wie diese. (Man beachte, daß die deutsche Aktiengesellschaft

²⁷ Neben Aktiengesellschaften auch Kommanditgesellschaften auf Aktien, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, bergrechtliche Gewerkschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften – in der Regel, sofern sie mehr als 2 000 Beschäftigte haben (§ 1 MitbestG).

zweistufig aufgebaut ist, mit einem Aufsichtsrat und einem Vorstand. Vorstandsmitglieder können nicht dem Aufsichtsrat angehören.²⁸)

Wenn wir zu dem stilisierten Modell zurückkehren, so bemerken wir, daß das betrachtete mitbestimmte Unternehmen ein mehr oder weniger konventionelles Unternehmen ist, das der gesetzlichen Verpflichtung zur Mitbestimmung des Faktors Arbeit unterliegt. Bezeichnenderweise bezieht es Arbeit zu einem Lohnsatz, der durch Verhandlungen mit der entsprechenden Industriegewerkschaft festgelegt ist; es handelt sich also um eine Art von Unternehmensorganisation, derzufolge das Unternehmen die unternehmensspezifischen Vermögenswerte im Zusammenhang mit dem Faktor Arbeit mieten muß, statt deren Eigentümer zu sein. Mit anderen Worten, das Entgelt eines Arbeiters für seine Arbeitsleistungen und für seine Humankapitalinvestitionen ist zur Gänze in dem vertraglichen Lohnsatz w , enthalten, der durch Kollektivverhandlung festgesetzt ist. Wie schon angedeutet, erscheint dieses Arrangement ineffizient. Im Vergleich mit der obligatorischen Mitbestimmung in europäischen Wirtschaften weist dagegen das Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung gewisse Vorzüge auf. Mutmaßlich begünstigt die freiwillige Mitbestimmung im Unternehmen tendenziell 1) produktivitätsfördernde Anreize, 2) relativ niedrige Transaktionskosten und 3) eine rationale Risikoallokation.

Begründet werden diese Behauptungen mit folgenden Überlegungen:

1) Wenn Arbeiter in unternehmensspezifisches Humankapital investiert haben, so besteht wenigstens eine gewisse Wahrscheinlichkeit, daß sie ebenso wie die herkömmlichen Anteilseigner an einer Steigerung der Rentabilität der Aktivitäten des Unternehmens auf Vertragsdauer T interessiert sind. In dieser Art von Unternehmen wissen Arbeiter, die unternehmensspezifisches Humankapital erwerben, genau, daß sie langfristige Investitionsentscheidungen treffen. Durch seine Vertreter im Aufsichtsrat ist der Faktor Arbeit außerdem voll informiert über wirtschaftliche Situation und Politik des Unternehmens. Seine Kontrollrechte ermöglichen dem Faktor Arbeit sogar, auf die Unternehmenspolitik Einfluß zu nehmen. Die Arbeiter haben also Grund, ein Verhalten an den Tag zu legen, das der Rentabilität des Unternehmens förderlich ist. Insbesondere begünstigt die bestehende Anreizstruktur: größere Arbeitsanstrengungen, geringere Überwachungskosten, verbesserte Kommunikation zwischen Arbeit und Management im Unternehmen, geringere Arbeitskräftefluktuation und Fehlzeiten,

²⁸ Die in den Verordnungsentwürfen der EG-Kommission enthaltenen Mitbestimmungsregelungen für eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) orientierten sich zuerst ganz an der deutschen Mitbestimmungsregelung, wurden dann aber wegen offensichtlicher Undurchsetzbarkeit im Rat mehr und mehr „entschärft“. Was in der vom Ministerrat im Oktober 2001 schließlich verabschiedeten Verordnung verblieb, ist ein „Mitbestimmungskompromiß“, der die Bildung einer besonderen Arbeitnehmervertretung vorsieht mit Informations- und Beratungsrechten gegenüber der Gesellschaft. Bezüglich der Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgan soll vorrangig eine Regelung im Vereinbarungswege getroffen werden. Es besteht weitgehende Gestaltungsfreiheit. Zum „Vertretungsorgan“ gibt der Mitbestimmungskompromiß lediglich vor, daß ein solches zu bilden ist und diesem Unterrichts- und Anhörungsrechte eingeräumt werden müssen.

vermindertes Streben nach kostspieligen nicht-pekuniären Vorteilen und Arbeitsvorschriften usw.

2) Soweit die Arbeiter ihren gesamten Geldlohn aufgrund einer Mehrperioden-Lohnvereinbarung w_t , ($t = 1, 2, \dots, T$), die durch Verhandlungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaft zustandekam, beziehen, entstehen unvermeidlich regelmäßig wiederkehrende Kosten der Erneuerung, Anpassung, Überwachung und Durchsetzung der Vereinbarung. Bei dieser Art von Vertragsvereinbarung, die für die gesetzliche Mitbestimmung typisch ist, sind im Lauf der Zeit Konflikte und Verhandlungen zu erwarten. Da es keine eindeutige Formel gibt, um in einer Welt der Unsicherheit die Höhe des Entgelts an den Faktor Arbeit für dessen unternehmensspezifische Investitionen festzulegen, ist mit opportunistischem Verhalten zu rechnen. Jede Partei ist bestrebt, die für sie günstigste Aufteilung des Unternehmensgewinns zu erreichen. Die Arbeiter können also (selbst wenn die wirtschaftlichen Bedingungen für das Unternehmen gut sind) nicht sicher sein, einen normalen Ertrag für ihre Investition zu erhalten, wenn sie ihre Interessen nicht tatkräftig verfolgen. Kurz gesagt, die pekuniäre Entlohnung des Faktors Arbeit in jedem beliebigen Zeitpunkt muß keineswegs eng an gleichzeitigen Erfolg oder Mißerfolg des Unternehmens auf dem Markt gebunden sein. Entlohnungen können geringer oder höher sein, als es der Investition entspricht, und verändern sich nicht synchron mit Veränderungen der allgemeinen Wirtschaftslage.

Was wir hier erörtern, sind die üblichen Probleme im Zusammenhang mit langfristigen Verträgen und in Ermangelung effektiven relationalen Tausches. Das heißt: Entscheidungen müssen unter Umständen getroffen werden, in denen die Ausgangsinformation unvollständig ist, neue Information im Verlauf der Zeit asymmetrisch bekannt wird und die Verhandlungspartner eigennütziges, opportunistisches Verhalten an den Tag legen. Schwierigkeiten ergeben sich bei der Formulierung sowohl der ursprünglichen Verträge als auch der Regeln einer Vertragsanpassung. Daraus folgt, daß die gesetzlichen Mitbestimmungssysteme, die auf solchen Lohnvereinbarungen beruhen, in der Regel relativ hohe Transaktionskosten (einschließlich der Kosten Dritter) aufweisen werden.²⁹ Im Gegensatz hierzu kann das Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung die Folgen wiederholter Runden strategischer Verhandlungen vermeiden. Daher ist hier die Summe der beschäftigungsbezogenen Transaktionskosten zwar nicht null, aber wohl relativ gering.

3) Im Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung sind die Risiken der Produktion für einen unsicheren Markt auf alle Faktoreigner rational und angemessen aufgeteilt. Die Aufteilungsregel – für die Aufteilung des Unternehmensgewinns – ist festgelegt und basiert auf der Höhe der individuellen Investitionen im

²⁹ Verschiedene andere Bestimmungen des Arbeitsvertrages als der Lohnsatz müssen vielleicht adjustiert werden. Meinungsverschiedenheiten (und damit Transaktionskosten) können durch eine Reihe von Faktoren bewirkt werden; es darf also nicht nur der Lohnsatz Beachtung finden. Siehe FURUBOTN, 1985.

Unternehmen. Dieses Arrangement scheint passend, weil nur Personen, die Investitionen im Unternehmen riskieren und durch dessen wirtschaftliche Erfolge wesentlich betroffen sind, begründeten Anspruch darauf haben, am Gewinn des Unternehmens beteiligt oder zur Mitwirkung im Entscheidungsprozeß befugt zu sein. Das Argument hat nicht nur mit der Frage der Billigkeit zu tun, sondern bezieht sich auch auf das wahrscheinliche Verhalten, mit dem bei Verletzung dieses Entlohnungsprinzips zu rechnen ist. Wenn z. B. die Arbeiter die Möglichkeit haben, Unternehmensentscheidungen zu beeinflussen, aber im Unternehmen nicht investiert haben, so sind sie in einer Position, in der sie ohne Rücksicht auf Gewinnmaximierung (oder Produktionseffizienz) einen größeren oder geringeren Teil des Vermögens der Anteilseigner an sich bringen können.

Im allgemeinen kann man festhalten, daß Arbeiter-Investoren am Unternehmensgewinn *systematisch* beteiligt sein sollten. Die in Europa übliche Mitbestimmung setzt sich jedoch über diese Notwendigkeit hinweg. Die gesetzlichen Mitbestimmungsprogramme enthalten keine in sich schlüssigen und eindeutig definierten Richtlinien, wie den Arbeitern ihre selbstfinanzierten unternehmensspezifischen Investitionen zu entgelten seien. Statt dessen werden kostspielige Lösungen für den Einzelfall gefunden, in dem Aktionäre und Belegschaft sich die Anteile am Gewinn effektiv streitig machen.³⁰ Diese Vorgangsweise führt aber, abgesehen von anderen Mängeln, zu stärkeren Beschäftigungsschwankungen als nötig. Im Gegensatz hierzu hat das Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung gewisse Vorteile, wenn es um die Erhaltung gleichmäßiger Beschäftigung geht, denn die Aufwendungen für den Faktor Arbeit sinken in Depressionsphasen und steigen in der Prosperität. Die Aufteilungsregel erweist sich auf verschiedenen Ebenen als sinnvoll.

Dabei drängt sich die Frage auf, warum nicht das Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung (oder „Investitionsbeteiligung“) in der gewerblichen Wirtschaft moderner Ökonomien häufiger vorkommt. Darauf kann hier keine endgültige Antwort gegeben werden, aber ein Grund, der durchaus bedeutsam sein könnte, ist die Motivation des Faktors Arbeit. Ein mögliches theoretisches Argument wäre, daß die Arbeiter Einkommensschwankungen unattraktiv finden und glauben, daß sie durch Einwilligung in vertraglich festgesetzte Lohnzahlungen sich (zu einem Preis) gegen die Einkommensschwankungen absichern können, die die Anteilseigner des Unternehmens vollständig übernehmen (siehe oben Abschnitt V.5 über implizite Verträge). Diese Überlegung ist jedoch nur teilweise richtig. Jedes Programm vertraglicher Löhne führt mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zumindest zu irgendeiner Schwankung des Arbeitseinkommens im Zeitverlauf durch Vertragsänderungen oder Maßnahmen wie „givebacks“

³⁰ ROE (2003, 1) verteidigt die obligatorische Mitbestimmung als eine politische Methode, sozialen Frieden zu erkaufen – unter Voraussetzung eines geeigneten sozialen Umfelds. North würde sagen: unter Voraussetzung einer bestimmten Ideologie im Sinne einer „subjektiven Wahrnehmung ...“, über die alle Menschen verfügen, um sich die Welt, in der sie leben, zu erklären.“ (NORTH 1990/1992, 7)

(Lohnsenkungen in Notlagen des Unternehmens mit – wenn auch widerwillig erteilter – Zustimmung der Gewerkschaft). Außerdem kann es, sofern nicht starke Arbeitsplatzsicherungen gegeben sind, zu Schwankungen in der *Beschäftigung* kommen.

Eine andere Erklärung für die Seltenheit von Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung ist folgende: Organisierte Arbeiter können annehmen, daß der Einsatz von Anstrengung und Ressourcen in Rentenstreben mit dem Ziel, die staatliche Politik zu beeinflussen, ihnen größeren Nutzen verschafft als private Verhandlungen mit einem Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung über Verfügungsrechtszuweisungen. Im Erfolgsfall kann der Druck einer Interessengruppe auf den Staat Gesetzesänderungen bewirken, die Zugeständnisse an die betreffende Gruppe enthalten. Die Verfügbarkeit starker nationaler Gewerkschaften kann hier natürlich eine Rolle spielen. Historisch konnte sich der Faktor Arbeit im Wege der Gesetzgebung verschiedene Vorteile sichern – ohne irgendeine korrespondierende Verpflichtung zu Investitionen in unternehmensspezifische Vermögenswerte seitens der Arbeiter. Ganz anders ist, im Gegensatz hierzu, die Situation im Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung. Hier werden Kontroll- und Einkommensrechte nur im Verhältnis zum Wert der von den Arbeitnehmern jeweils selbstfinanzierten Investitionen zugesprochen. Außer bei umfangreichen Investitionen werden also die Arbeitnehmer eher bescheidenen Einfluß haben und halten es daher vielleicht für zweckmäßiger, sich stärker auf politische bzw. gewerkschaftliche Tätigkeit zu verlegen.

VIII.9.3 Das Unternehmen im Eigentum des Faktors Arbeit

Annäherungen an das oben beschriebene ideale Unternehmen mit freiwilliger Mitbestimmung sind praktisch in einigen freien Berufen zu finden, etwa im Anwaltsberuf oder in technischen Berufen. In der angelsächsischen Literatur werden derartige Organisationen häufig als „labor-owned firms“ bezeichnet (Unternehmen „im Eigentum des Faktors Arbeit“). Ein typisches Unternehmen dieser Art ist die *amerikanische Anwaltsfirma* („law firm“). Eine solche Organisation ist in vieler Hinsicht der Inbegriff des Dienstleistungsunternehmens höchster Qualitätsstufe – sein einziger wesentlicher Einsatz ist Humankapital. Um mit GILSON UND MNOOKIN zu sprechen: „Die Dominanz des Humankapitals ist unseres Erachtens der ausschlaggebende Grund für die Errichtung einer law-firm-Organisation“ (1989, 594). Eine vollständige Erklärung des Dienstleistungsunternehmens im Eigentum des Faktors Arbeit muß allerdings mehr umfassen als eine Diskussion des Humanvermögens. In Fensterputz- oder Reinigungsunternehmen haben wir Beispiele für Dienstleistungsunternehmen mit geringer Humankapitalintensität. Entscheidend dürfte also die Beschäftigung hochqualifizierter, schwer zu überwachender Arbeitskräfte sein. Wie oben betont, sollten Faktoreigner mit unternehmensspezifischen Investitionen Kontrollrechte oder residuale Entscheidungsrechte im Unternehmen haben und dessen „Eigentümer“

sein. Freilich sind die Kenntnisse von Anwälten im allgemeinen nicht sonderlich unternehmensspezifisch. Unternehmensspezifisch sind vielmehr die Investitionen der Anwälte in das Markennamen-Kapital des Unternehmens. Die Reputation der Firma entsteht aus der qualitätvollen Beratung der Klienten, und diese kann ihrerseits durch gute Überwachung gesichert werden.

Das Markennamen-Kapital dient als Signal, daß ex post Absprachen zwischen Überwachenden (den Senioreigentümern der law firm) und juristischen Fachkräften (den Juniorpartnern und Beschäftigten) zum Nachteil der Klienten unökonomisch sind (CARR und MATHEWSON, 1990, 308). Da die Seniorpartner des Unternehmens am meisten in das unternehmensspezifische Kapital des Firmennamens gesteckt haben, ist das Entgelt verständlicherweise an die Seniorität gebunden. Im allgemeinen lassen sich institutionelle Arrangements des Unternehmens im Eigentum des Faktors Arbeit anhand von zwei Themen erklären, denen die NIÖ große Aufmerksamkeit geschenkt hat – und zwar durch die Anreize zur effizienten Überwachung und die Bedeutung unternehmensspezifischer Investitionen für die Gestaltung der Verfügungsrechtsstruktur. Über die moderne law firm fällen Carr und Mathewson folgendes Urteil:

Probleme mit moralischem Risiko treten auf, wenn diejenigen, die die Dienstleistung erbringen, mehr wissen als ihre Klienten. Die Überwachung kann in Verbindung mit einer angemessenen Verteilung der Eigentumsrechte am Reputationskapital eines Unternehmens die Leistungen für die Klienten verbilligen und genügend Dissonanz zwischen den Zielen der einzelnen Unternehmenseigentümer bewirken, um den Schutz der Interessen der Klienten sicherzustellen. Durch die Schaffung gemeinsamen unternehmensspezifischen Kapitals oder eines Firmennamens, der aufs Spiel gesetzt wird, verpflichten sich Anwälte in law firms, ihre professionellen Leistungen ehrlich zu erbringen. Ausschlaggebend ist, daß das Eigeninteresse der Überwachenden mit dem der Klienten zusammenfällt. Deshalb mag es erforderlich sein, daß die Überwachenden die Eigentümer erheblicher Anteile ihres Firmennamen-Kapitals sind. In diesem Fall sollten die Seniorpartner, die proportional größere Anteile am Unternehmen besitzen, auch die Hauptverantwortlichen für die Konten der Klienten sein (wie das in den meisten großen law firms der Fall ist). (CARR und MATHEWSON, 1990, 328)

Über das Unternehmen im Eigentum des Faktors Arbeit und die Art und Weise, wie dessen jeweilige institutionelle Arrangements die Leistung beeinflussen, ließe sich noch mehr sagen. Aber schon aus dem bisher Gesagten geht hervor, daß diese Art von Unternehmensorganisation zwar Ähnlichkeit mit dem oben besprochenen Unternehmen mit Investitionsbeteiligung der Arbeitnehmer hat, aber doch ihre unverkennbar eigenen Merkmale aufweist. Diese Frage der Unterschiede ist für die Institutionenanalyse allgemein wichtig. Wir stellen fest, daß wirtschaftliches Verhalten bereits auf geringfügige Veränderungen der institutionellen Struktur recht empfindlich reagiert. Normalerweise gibt es nicht nur ein Modell, das das Geschehen in einem vorgegebenen Bereich wie der Mitbestimmung oder hochqualifizierten Dienstleistungsunternehmen erklärt, sondern mehrere Modellvarianten. Soll eine gegebene Organisation untersucht werden, so ist es nötig, die genaue Struktur der Organisation und die Auswirkungen der

Struktur auf Transaktionskosten, Anreize, Informationsfluß, Risikozuweisung usw. zu bestimmen. Mit einem gewissen Geschick kann man zeigen, wie die institutionellen Arrangements eines Unternehmens dessen wirtschaftliches Verhalten beeinflussen, und beurteilen, wie gut sich durch diese Arrangements die Probleme des Unternehmens lösen lassen. Da uns aber die NIÖ keinen eindeutig definierten Effizienzmaßstab an die Hand gibt, der dem der neoklassischen Theorie gleichkäme, ist die vergleichende Institutionenanalyse letztlich ein Unterfangen ohne Ende. Berücksichtigt wird ja gerade die Vielfalt im Wirtschaftsleben, und daher brauchen wir uns nicht zu wundern, wenn wir feststellen, daß es für jedes gegebene Problem mehrere Lösungen gibt. Das mag zwar für die Theorie nicht besonders befriedigend sein, aber es scheint unvermeidlich, sobald wir vom übervereinfachten neoklassischen Modell abgehen.

VIII.10 Rückblick über den zweiten Teil des Kapitels: Drei Unternehmenstheorien im Vergleich

Wie die vorausgehende Diskussion zeigt, gibt es in der zeitgenössischen Theorie unterschiedliche Erklärungen für das Verhalten der Unternehmung. Die Literatur dieses Gebietes ist sehr umfangreich, aber die meisten Beiträge lassen sich einem der folgenden drei Modelltypen zurechnen: dem *neoklassischen Modell*, dem erweiterten oder *verallgemeinerten neoklassischen Modell* und dem *neoinstitutionellen Modell*.³¹ Es dürfte deshalb der Mühe wert sein, die drei Ansätze einander gegenüberzustellen und sich zu überlegen, warum jeder seine eigenen charakteristischen Schlußfolgerungen über das Unternehmensverhalten zieht. Um die Darstellung zu vereinfachen, beschränken wir die Diskussion auf ein Teilproblem der Unternehmenstheorie, das der Maximierung der Ausbringungsmenge unter Nebenbedingungen. Dieser Ansatz erlaubt die Verwendung eines einfachen Diagramms zur vergleichenden Darstellung der Vorgehensweise bei der Optimierung der drei Modelltypen. Das geschieht in Abb. VIII.1, in der gezeigt wird, welche Überlegung jeder der drei Unternehmenstypen bei der Maximierung seiner Ausbringungsmenge q unter der Nebenbedingung des Kostenniveaus y^0 zuzüglich evtl. weiterer Randbedingungen anstellt. Im Falle des neoklassischen Modells ist die Analyse unkompliziert, weil keine anderen Nebenbedingungen als die Kostenbeschränkung zu berücksichtigen sind. Im einfachen Fall zweier Produktionsfaktoren wird demzufolge diejenige Faktoreinsatzmengenkombination gewählt, die bei gegebenem Kostenniveau y^0 die größte Ausbringungsmenge hervorbringt, dargestellt durch einen Punkt auf der langfristi-

³¹ Transaktionskostenökonomik beschäftigt sich mit dem Verhalten der Unternehmung, aber konzentriert sich auf das Problem der Anpassung der Überwachungs- und Durchsetzungsstruktur an die Transaktionen und vermeidet jeden Versuch, ein umfassendes formales Modell der Unternehmung zu entwickeln (vgl. FURUBOTN 2001).

gen Faktoranpassungskurve.³² Indem wir den Optimierungsprozeß für unterschiedliche Kostenniveaus ($y^{(1)}, y^{(2)}, \dots$) fortsetzen, können wir grundsätzlich die langfristige Faktoranpassungskurve graphisch bestimmen. Ist einmal der Faktoranpassungspfad bestimmt, dann können wir auch die langfristige Kostenfunktion der Unternehmung $C = C(q)$ angeben, die jeder Ausbringungsmenge die zugehörigen (langfristigen) Gesamtkosten zuordnet. Die langfristige Kostenfunktion zusammen mit der Gesamterlösfunktion der Unternehmung ermöglicht es den Unternehmern oder Managern, die gewinnmaximierende Ausbringungsmenge zu bestimmen. Beispielsweise ist bei vollständiger Konkurrenz der Gesamterlös der Unternehmung $p^0 q$ oder $R(q)$ und der Gewinn der Unternehmung entspricht der Gewinngleichung $\pi = R(q) - C(q)$. Die Gewinnmaximierungsbedingung erster Ordnung lautet, daß die langfristigen Grenzkosten gleich dem Preis sein müssen.

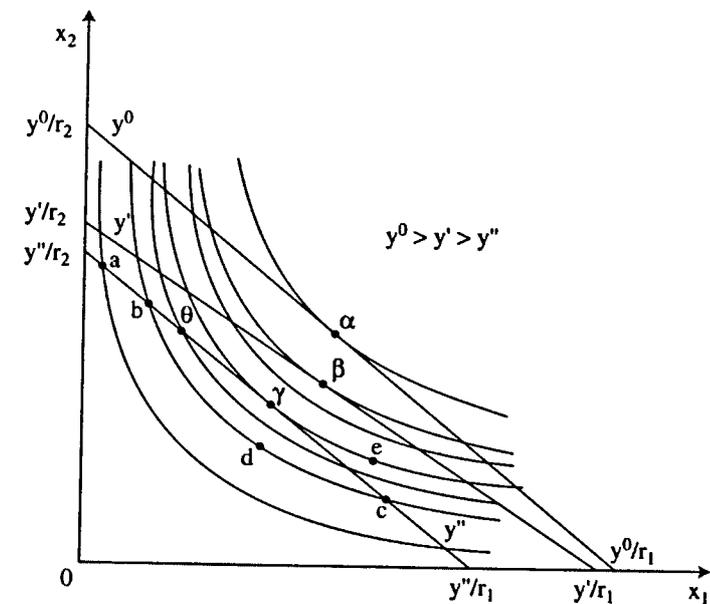


Abbildung VIII.1

Verständlicherweise muß dieser bekannte analytische Ansatz modifiziert werden, wenn wir alternative Unternehmensmodelle betrachten, die weitere Nebenbedingungen enthalten, die im neoklassischen Ansatz nicht vorkommen. Das läßt sich ebenfalls in Abb. VIII.1 darstellen. Bezogen auf die graphische Darstellung erhalten wir die folgenden drei Fälle.

³² Der geometrische Ort der (langfristigen) Minimalkostenkombinationen (RICHTER 1970, 87f.).