

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  $v_t$ ). Dann wird das Unternehmen in der Lage sein, in Periode  $t$  ( $V_t - v_t$ ) 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 ( $Q', V_t$ ), ( $Q_t, v_t$ ) 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 Faktorzuweisungen 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 Einzeleinheiten, 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 ausreichen wird, 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;<sup>16</sup> 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 Kapitalleistungen, 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

<sup>16</sup> 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  $\pi$  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 Kapitalleistungen (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.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> 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  $\pi$  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,<sup>18</sup> 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.

<sup>18</sup> 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*:<sup>19</sup>

*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

<sup>19</sup> 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-privaten* 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.<sup>20</sup> 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 Verfügungsrechtsstruktur 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-

<sup>20</sup> 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.<sup>21</sup> 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

<sup>21</sup> 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 simplen 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.<sup>22</sup> Die meisten Erfahrungen mit dieser Art von Industrieorganisation hat Deutschland, doch auch andere europäische Staaten haben Mitbestimmungsgesetze erlassen,<sup>23</sup> 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.<sup>24</sup> Angesichts der Bedeutung des „mitbestimmten“ Unternehmens ist es somit nicht erstaunlich, daß es inzwischen eine umfangreiche Literatur zu dem Thema gibt.<sup>25</sup> 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

<sup>22</sup> 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).

<sup>23</sup> 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).

<sup>24</sup> Ausführlich zur Corporate Democracy Act von 1980 siehe GREEN u. a., 1979.

<sup>25</sup> 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“.



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