

## Block 1

### 1. Wie werden Unternehmen im Rahmen der Neoklassik modelliert?

In der neoklassischen Wirtschaftstheorie werden Unternehmen oft als rational handelnde Akteure betrachtet, die bestrebt sind, ihre Gewinne zu maximieren. Das neoklassische Unternehmensmodell basiert auf Annahmen wie dem Streben nach Gewinnmaximierung, der Rationalität der Akteure, der Homogenität der Güter und der Annahme von vollständiger Konkurrenz auf den Märkten. Unternehmen werden als Preissetzer auf den Märkten betrachtet, die ihre Produktions- und Kostenfunktionen optimieren, um ihren Gewinn zu maximieren.

Sozialistische Unternehmen= Lohnmaximierend -> Bild änderte sich mit der NIÖ wenn in der Organisation mehr als nur eine technische Produktionsfunktion gesehen wird.

### 2. Welche Gemeinsamkeiten gibt es zwischen Sowjet-Unternehmen und Unternehmen in kapitalistischen Staaten laut Richter/Furubotn ?

Sowjetische Unternehmen und Unternehmen in kapitalistischen Staaten unterscheiden sich aufgrund ihrer unterschiedlichen wirtschaftlichen und politischen Systeme erheblich. Dennoch gibt es einige Gemeinsamkeiten, insbesondere in Bezug auf grundlegende geschäftliche Aspekte. Hier sind einige mögliche Gemeinsamkeiten:

- Beide Arten von Unternehmen haben eine hierarchische Organisationsstruktur mit verschiedenen Ebenen von Führungskräften, Managern und Mitarbeitern.
- Sowohl sowjetische als auch kapitalistische Unternehmen haben das Ziel, ihre Produktion effizient zu gestalten, um Ressourcen optimal zu nutzen und wirtschaftlich rentabel zu sein.

.In kapitalistischen Staaten basieren Unternehmen auf privatem Eigentum und Gewinnstreben, während in der Sowjetunion und anderen sozialistischen Systemen die Kontrolle über die Produktionsmittel staatlich war, und der Fokus lag oft auf sozialen Zielen und der Verteilung von Ressourcen nach Bedarf.

### 3. Wie wird die Entscheidungssituation eines Managers in einem Sowjet-Unternehmen modelliert? Welche Institutionen haben dabei einen Einfluss? Welches Verhalten lässt sich daraus ableiten?

Sozialistische Unternehmen= Lohnmaximierend -> Bild änderte sich mit der NIÖ wenn in der Organisation mehr als nur eine technische Produktionsfunktion gesehen wird.

- ➔ 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.

- Recht der Führung des Unternehmens lag bei den Beschäftigten. Durfte über Investitionen, Beschäftigungsgrad usw. bestimmte und sogar den Direktor entlassen
- 
- Seine Aufgabe war das Organisieren und Durchführen von Beschlüssen des Kollektiv und ist allgemein für dem Arbeiterrat verantwortlich
- Diese Institutionen führten zu einem spezifischen Entscheidungsverhalten von Managern, das sich auf die Erfüllung der staatlichen Pläne und die Einhaltung der Budgets konzentrierte
- 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 Regelungen der Verteilung der Gesamteinnahmen des Unternehmens machte die Einzigartigkeit des ASV- Unternehmens aus. Die Lohnsumme wurde nicht zu den Produktionskosten des Unternehmens gerechnet. -> Lohnsumme eines Arbeiters hing ab von den Gewinnen des Unternehmens nach Abzug der Kosten für Vorlieferung, Abschreibung, Steuerung 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
- Arbeiter besitzen in einem sozialistischen Staat keine Privateigentume bzw Verfügungsrechte an dem zusätzlichen Kapital, mit dem sie durch selbstfinanzierte Investition die Kapitalausstattung des Unternehmens vergrößern
- Investitionsentscheidungen werden verzerrt

## Block 2

### 1. Definition einer LMF und Kritik von Putterman:

Putterman definiert eine LMF (Labour-Managed Firm) als ein Unternehmen, in dem die Arbeiter die Kontrolle haben, sei es direkt oder durch ihre Vertreter. Es wird betont, dass es verschiedene Modelle der Arbeiterbeteiligung gibt, von direkter Demokratie bis zu repräsentativen Strukturen. Kritik wird an der weitreichenden Variation innerhalb der Definition geübt, da der Begriff auch auf Firmen angewendet wurde, in denen eine Klasse von Arbeitern keine Kontrollrechte hat.

### 2. Problemstellungen bezüglich LMFs und empirische Befunde:

a. Horizon Problem und Investitionen: Putterman weist darauf hin, dass LMFs aufgrund von Eigentumsstrukturen, insbesondere in sozialistischen Ländern wie Jugoslawien, möglicherweise an einem Horizon-Problem leiden, da Arbeiter Investitionen nur dann wertschätzen, wenn sie davon profitieren, solange sie im Unternehmen bleiben. Empirische Befunde sind gemischt, und in Jugoslawien wurde argumentiert, dass die Regierung und kommunistische Behörden dennoch Einfluss auf Manager ausübten.

b. Mangel an Investitionen: Die Theorie besagt, dass LMFs möglicherweise nicht genügend in neue Investitionen investieren, da Arbeitnehmer die zukünftigen Erträge nur dann schätzen, wenn sie im

Unternehmen bleiben. In der Praxis gibt es jedoch gemischte Befunde, und externe Faktoren wie staatliche Unterstützung können eine Rolle spielen.

c. Finanzierung und Verfügbarkeit von Kapital: Putterman weist darauf hin, dass LMFs möglicherweise Schwierigkeiten bei der Kapitalbeschaffung haben, da Arbeitnehmer weniger wohlhabend sind und möglicherweise nicht bereit sind, erhebliche finanzielle Risiken einzugehen. Das Fehlen oder die Unvollkommenheit von Märkten für Arbeiterbeteiligungen kann die Herausforderungen bei der Finanzierung von LMFs verstärken.

### **3. Hypothesen für die geringe Anzahl von LMFs:**

Putterman schlägt mehrere Hypothesen vor, darunter die Vorstellung, dass Kontrolle durch Investoren überlegen ist, da Investoren einheitliche Ziele haben und Arbeiter verschiedene Interessen haben könnten. Auch wird darauf hingewiesen, dass weniger produktive Arbeiter versuchen könnten, eine flachere Lohnstruktur zu erreichen, was die Anreize für produktivere Arbeiter verringern könnte.

### **4. Verfügungsrechte in Arbeiterselbstverwaltung (ASV):**

In der ASV wird betont, dass das Kapital rechtlich "der Gesellschaft" gehört. Zwei Möglichkeiten zur Vermögensbildung der Arbeiter werden genannt: die Berechnung einer Abfindung basierend auf dem kapitalisierten Wert der bisherigen Beiträge jedes Arbeiters oder der Verkauf der Position eines Arbeiters als Partner oder Mitglied des Unternehmens auf einem Markt.

### **5. Entscheidungsfindung des Arbeiterrats bezüglich der Gewinnverwendung:**

Die Entscheidungsfindung des Arbeiterrats bezüglich der Gewinnverwendung wird durch einen demokratischen Prozess modelliert, bei dem die Arbeiter ihre Präferenzen ausdrücken. Planungshorizonte spielen dabei eine Rolle, und es wird betont, dass langfristige Überlegungen in die Entscheidungen einfließen.

### **6. Rolle von Fremdkapital und Abschreibungspflicht:**

Fremdkapital spielt eine Rolle bei der Beschaffung von Investitionskapital. Die Abschreibungspflicht wird genannt, wobei die Kapitalrückzahlung auf lange Sicht erfolgt und in Betracht gezogen wird, wenn Arbeiter aus dem Unternehmen ausscheiden.