

Block I 1)

1. Keine Kontroll- und Returnrechte (OA1):

- Arbeitnehmer haben weder Mitspracherecht noch finanzielle Beteiligung.

2. Partizipation an der Kontrolle ohne finanzielle Beteiligung (OA2 - OA4):

- Beinhaltet Formen wie Qualitätszirkel, Online- und Offline-Teams, bei denen die Arbeitnehmer eine gewisse Kontrolle haben, aber keine finanzielle Beteiligung.

3. Returnrechte ohne Kontrollrechte (OA3, OA9, OA13):

- Arbeitnehmer haben eine gewisse finanzielle Beteiligung, jedoch keine Mitsprache bei unternehmerischen Entscheidungen.

4. Kombination von Kontroll- und Returnrechten (OA10, OA16):

- Enthält verschiedene Formen der Mitarbeiterbeteiligung, bei denen Arbeitnehmer sowohl Mitsprache bei Entscheidungen als auch finanzielle Beteiligung haben. Beispiele hierfür sind bestimmte japanische Unternehmen und Labor-Managed-Firms wie die Mondragon-Genossenschaft.

Der bereitgestellte Text von Jones behandelt die Thematik der Partizipation und Mitarbeiterbeteiligung (PEO) aus verschiedenen Perspektiven. Um die Besonderheiten der unterschiedlichen Formen von Arbeitnehmerbeteiligung zu diskutieren, lassen sich Überlegungen aus der Property Rights Theorie, der TAK Theorie (Transaction Cost Economics) und der Prinzipal-Agenten-Theorie heranziehen.

Block I 2)

1. Property Rights Theorie:

- Die Property Rights Theorie betrachtet die Zuweisung von Eigentumsrechten und deren Auswirkungen auf die Ressourcenallokation. Im Kontext von Arbeitnehmerbeteiligung könnte man argumentieren, dass verschiedene Formen von PEO unterschiedliche Kontroll- und Returnrechte für die Arbeitnehmer darstellen. Die Vorteile könnten in einer effizienteren Ressourcenverwendung durch eine bessere Anreizstruktur und informierte Entscheidungsfindung liegen. Jedoch könnten Probleme auftreten, wenn unklare Eigentumsrechte zu Konflikten führen oder ineffiziente Entscheidungsprozesse begünstigen.

2. TAK Theorie (Transaction Cost Economics):

- Die TAK Theorie analysiert die Kosten, die bei der Organisation von Transaktionen anfallen, und argumentiert, dass die Wahl einer Organisationsform von den Transaktionskosten beeinflusst wird. Im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbeteiligung könnte die TAK Theorie erklären, warum bestimmte Formen der Partizipation gewählt werden. Beispielsweise könnten Unternehmen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle einführen, um Informationsasymmetrien zu reduzieren und die Transaktionskosten zu minimieren. Allerdings könnten die Einführung und Pflege bestimmter Partizipationsformen selbst mit Transaktionskosten verbunden sein.

3. Prinzipal-Agenten-Theorie:

- Die Prinzipal-Agenten-Theorie analysiert das Verhältnis zwischen einem Auftraggeber (Prinzipal) und einem Handelnden (Agent), wobei der Auftraggeber versucht, den Agenten zu motivieren, im besten Interesse des Prinzipals zu handeln. Im Fall von PEO könnte die Prinzipal-Agenten-Theorie erklären, wie verschiedene Formen der Mitarbeiterbeteiligung Anreize für die Mitarbeiter schaffen, um im Sinne des Unternehmens zu handeln. Probleme könnten jedoch auftreten, wenn die Interessen von Arbeitnehmern und Eigentümern nicht vollständig ausgerichtet sind oder wenn die Überwachung der Arbeitnehmer schwierig ist.

1. Property Rights Theorie:

- Vorteile: Die Property Rights Theorie könnte erklären, dass die Arbeitnehmerbeteiligung eine effizientere Ressourcenallokation ermöglicht, indem sie klare Eigentumsrechte und Anreizstrukturen schafft. Die Idee, dass Mitarbeiter "für sich selbst arbeiten", könnte zu einer besseren Ausrichtung der Interessen von Arbeitnehmern und Eigentümern führen, was die Produktivität fördert.

- Probleme: Die Theorie könnte darauf hinweisen, dass unklare Eigentumsrechte zu Konflikten führen können. Der Text erwähnt möglicherweise das Free-Rider-Problem als ein Problem im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbeteiligung, das durch Mechanismen wie Co-Monitoring und Reziprozität überwunden wird.

2. TAK Theorie (Transaction Cost Economics):

- Vorteile: Die TAK Theorie könnte darauf hinweisen, dass die Einführung von Arbeitnehmerbeteiligungsmodellen die Transaktionskosten reduzieren kann, insbesondere wenn sie mit Informationsasymmetrie und Unsicherheit verbunden sind. Durch die Schaffung von klaren Beteiligungsstrukturen könnten ineffiziente Entscheidungsprozesse minimiert werden.

- Probleme: Der Text deutet darauf hin, dass die Effektivität von Arbeitnehmerbeteiligung von einer komplexen Kombination unterstützender Maßnahmen abhängt. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Einführung von Beteiligungsmodellen ohne ergänzende Maßnahmen möglicherweise nicht die gewünschten Ergebnisse liefert.

3. Prinzipal-Agenten-Theorie:

- Vorteile: Die Prinzipal-Agenten-Theorie könnte die Rolle von Anreizen und Kontrolle in Bezug auf Arbeitnehmerbeteiligung erklären. Der Text spricht möglicherweise darüber, wie Mitarbeiterbeteiligung Anreize schafft, um im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, und wie die Kontrollmechanismen die Prinzipal-Agenten-Beziehung beeinflussen.

- Probleme: Das Risiko von finanziellen Verlusten bei Arbeitnehmerbeteiligung könnte als Problem betrachtet werden, insbesondere wenn die Interessen von Arbeitnehmern und Eigentümern nicht vollständig ausgerichtet sind. Die Prinzipal-Agenten-Theorie könnte aufzeigen, wie Informationsasymmetrien zu Problemen führen können.

Block I 3)

Der Text von Kruse präsentiert eine Vielzahl von empirischen Befunden zu verschiedenen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung. Hier sind einige der wichtigsten empirischen Ergebnisse, strukturiert nach den diskutierten Aspekten:

1. Firmenleistung:

- Meta-Analyse von 102 Studien mit 56.984 Unternehmen zeigt eine kleine, aber signifikante positive Beziehung zwischen Arbeitnehmerbeteiligung und Firmenleistung.

- Positive Beziehung besteht über verschiedene Firmengrößen hinweg und hat im Laufe der Zeit zugenommen, was auf eine verbesserte Implementierung von Arbeitnehmerbeteiligungsmodellen hindeuten könnte.

- Beispiele aus dem Text: Positive Beziehungen zu Werten wie Wertsteigerung und Umsatz bei breiter Mitarbeiterbeteiligung.

2. Arbeitsplatzsicherheit und Unternehmensüberleben:

- Unternehmen mit Arbeitnehmerbeteiligung weisen während wirtschaftlicher Abschwünge geringere Entlassungsraten auf.

- Über 12 Jahre betrachtet sind Unternehmen mit Arbeitnehmerbeteiligung überlebensfähiger, sowohl öffentlich gehandelte als auch privat gehaltene Unternehmen.

- Eine mögliche Erklärung: Arbeitnehmerbeteiligung fördert die Schaffung einer stabilen Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter in ihre Fähigkeiten und den Erfolg des Unternehmens investieren.

3. Einkommensverteilung und Wohlstand:

- Arbeitnehmerbeteiligung tendiert dazu, auf bestehende Löhne und Vergünstigungen aufzubauen, anstatt sie zu ersetzen.

- Mitarbeiterbeteiligung führt zu einer gleichmäßigeren Verteilung von Gehältern und Vermögen innerhalb des Unternehmens.

- Ein wichtiger Punkt: Mitarbeiterbeteiligung wird als "Gravy" betrachtet, die zusätzlich zum Marktniveau an Lohn und Vermögen kommt.

4. Corporate Governance und Arbeitsplatzzufriedenheit:

- Arbeitnehmerbeteiligung fördert transparentere Unternehmensstrukturen, insbesondere wenn Mitarbeiter Verhandlungsmacht haben.

- Geringere Wahrscheinlichkeit von Streiks in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen mit Employee Stock Ownership Plans (ESOPs).

- Arbeitnehmer, die am Gewinn beteiligt sind, bewerten Unternehmen positiver in Bezug auf Management-Mitarbeiter-Beziehungen und andere Aspekte.

5. Finanzielles Risiko:

- Finanzielles Risiko durch Arbeitnehmerbeteiligung kann durch höhere Job-sicherheit und klare Beteiligungsmodelle gemildert werden.

- Die meisten Arbeitnehmer besitzen weniger als 15% ihres Portfolios in Form von Arbeitnehmerbeteiligung, was als akzeptables Risiko betrachtet wird.

Interessanteste Befunde:

- Die positiven Auswirkungen auf Arbeitsplatzsicherheit und Unternehmensüberleben während wirtschaftlicher Abschwünge sind besonders interessant, da sie auf die stabilisierende Wirkung von Arbeitnehmerbeteiligung hinweisen.

- Die Tatsache, dass Arbeitnehmerbeteiligung als "Gravy" betrachtet wird und nicht als Ersatz für andere Formen der Entlohnung, hebt die Potenziale für Einkommens- und Vermögensgleichheit hervor.

Insgesamt zeigt der Text von Kruse, dass Arbeitnehmerbeteiligung positive Auswirkungen auf verschiedene Unternehmensaspekte hat, wobei interessante Implikationen für Firmenleistung, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommensverteilung und Corporate Governance zu erkennen sind.

Block I 4)

In dem vorliegenden Diagramm werden Balkendiagramme verwendet, um die Gehaltsspanne der Arbeitnehmer darzustellen, die an einem Employee Ownership-Programm teilnehmen. Die Gehaltskategorien reichen von 5000 bis 500.000 und darüber. Auffällig ist, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer Gehälter im Bereich von 5000 bis 150.000 erhält, wenn sie an keinem Employee Ownership-Programm teilnehmen. Interessanterweise zeigt sich, dass diejenigen mit Gehältern zwischen 250.000 und 500.000, sowie über 500.000, in der Regel am Ownership-Programm beteiligt sind.

Block I 5)

Negative Aspekte der Mitarbeiterkapitalbeteiligung:

- Risikokonzentration: Unzureichende Diversifizierung der gehaltenen Wertpapiere kann zu hohem Risiko führen.
- Doppeltes Risiko: Mitarbeiter tragen sowohl das Risiko des Arbeitsplatzverlusts als auch des Vermögensverlusts bei Insolvenz des Unternehmens.
- Risikoaversion: Teilnahme kann zu höherer Risikoaversion führen, beeinflusst möglicherweise die Handlungen der Mitarbeiter.
- Finanzielles Risiko: Hohe Volatilität des Aktienkurses des Unternehmens kann als Grund gegen die Einführung eines Beteiligungsmodells angegeben werden.
- Free-Rider-Problem: Mitarbeiter könnten ihre Arbeitsleistung nicht erhöhen, wenn sie glauben, dass dies keinen Einfluss auf den Aktienkurs hat.
- Arbeitsplatzmobilität: Möglicherweise verringerte Arbeitsplatzmobilität, wenn beim Austritt Anteile vom Unternehmen einbehalten werden.
- Ungleichbehandlung: Exklusivität des Programms für bestimmte Mitarbeiter kann zu Ungleichbehandlung und negativem Betriebsklima führen.

Block II 1)

Erläuterung unterschiedlicher Ansätze zur Privatisierung und Mitarbeiterbeteiligung während der Transformationsprozesse:

Allgemeiner Hintergrund:

- Übergang von sozialistischen zu Marktwirtschaften in Osteuropa.
- Unterschiedliche Modelle der Privatisierung und Mitarbeiterbeteiligung.

Verschiedene Formen der Mitarbeiterbeteiligung:

- Kontrollierte Mitarbeiterbeteiligung.
- ESOPs (Employee Stock Ownership Plans).
- Minderheitsbeteiligung der Mitarbeiter.
- Arbeitnehmergenossenschaften.
- Arbeitnehmervertretung in Unternehmensgremien.
- Gewinnbeteiligung.

Block II 2)

Bedingungen für den Erfolg oder Misserfolg:

- Gesellschaftliche Ebene:
 - Arbeitsmarktregulierungen.
 - Steuergesetzgebung.
 - Finanzielle Unterstützung für Mitarbeiterunternehmen.

- Unternehmensbezogene Faktoren:
 - Kollektive Entscheidungsfindung der Mitarbeiter.
 - Zugang zu externer Finanzierung.
 - Bedeutung des Humankapitals.

- Individuelle Ebene:
 - Kulturelle Werte.
 - Sozioökonomische Bedingungen.
 - Motivation und Fähigkeiten der Mitarbeiter.
 - Persönlicher Wohlstand.

Besondere Bedingungen im Übergang in Osteuropa:

- Politische Einflüsse:
 - Politische Stärke der Arbeiter.
 - Variationen in den Privatisierungsmodellen.

- Institutionelle Entwicklung:
 - Tempo der Entwicklung von Gesetzen und Institutionen.
 - Schutz für externe Eigentümer, insbesondere Minderheitsaktionäre.

Bezug zur Neuen Institutionenökonomik (NIÖ):

- Betrachtung von Institutionen auf gesellschaftlicher, unternehmensbezogener und individueller Ebene.

- Analyse der Wechselwirkungen zwischen institutionellen Faktoren.
- Privatisierungsmodelle und deren Einfluss auf den Erfolg der Mitarbeiterbeteiligung im Kontext der NIÖ.

Bedingungen für die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung (Employee Ownership):

Gesellschaftliche Ebene:

- Arbeitsmarktregulierung: Flexible Arbeitsmärkte fördern möglicherweise die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Beteiligung am Unternehmen.
- Steuerliche Anreize: Steuerliche Vergünstigungen könnten die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligung erhöhen.
- Finanzielle Unterstützung: Staatliche Förderung oder Finanzierungsmöglichkeiten für Mitarbeiterunternehmen können die Verbreitung begünstigen.

Unternehmensbezogene Faktoren:

- Kollektive Entscheidungsfindung: Effiziente Mechanismen für die gemeinsame Entscheidungsfindung der Mitarbeiter sind entscheidend.
- Zugang zu Finanzierung: Möglichkeiten des Unternehmens, externe Finanzierung zu erhalten, insbesondere in kapitalintensiven Branchen, beeinflussen die Umsetzbarkeit von Mitarbeiterbeteiligung.
- Humankapital: In wissensintensiven Branchen, in denen Humankapital entscheidend ist, könnte Mitarbeiterbeteiligung attraktiver sein.

Individuelle Ebene:

- Kulturelle Werte: Positive Einstellungen gegenüber unternehmerischer Mitbestimmung und Selbstverwaltung könnten die Verbreitung fördern.
- Sozioökonomische Bedingungen: Günstige wirtschaftliche Rahmenbedingungen könnten die finanzielle Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter unterstützen.
- Motivation und Fähigkeiten: Mitarbeiter mit hoher Motivation und unternehmerischen Fähigkeiten könnten besser in der Lage sein, von Mitarbeiterbeteiligung zu profitieren.
- Persönlicher Wohlstand: Individueller Wohlstand kann die Bereitschaft zur Übernahme finanzieller Risiken und Beteiligungen beeinflussen.

Besondere Bedingungen im Übergang in Osteuropa:

- Politische Einflüsse: Politische Stärke der Arbeitnehmer kann die Art der Privatisierung und Mitarbeiterbeteiligung beeinflussen.

- Institutionelle Entwicklung: Die Geschwindigkeit bei der Entwicklung von Gesetzen und Institutionen hat Auswirkungen auf den Schutz von Mitarbeitern und externen Eigentümern.

Bezug zur Neuen Institutionenökonomik (NIÖ):

- Wechselwirkungen zwischen Institutionen: Analyse der komplexen Interaktionen zwischen gesellschaftlichen, unternehmensbezogenen und individuellen institutionellen Faktoren im Rahmen der NIÖ.

Die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst, die auf verschiedenen Ebenen wirken und miteinander interagieren. Es bedarf eines umfassenden Ansatzes, der die gesellschaftlichen, unternehmensbezogenen und individuellen Dynamiken berücksichtigt.