

# Neue Institutionenökonomie

## Sitzung 09

### NIÖ und die Analyse von Unternehmen (Teil II)

Literatur:

Jones (2018), The Economics of participation and employee ownership, Abschnitt 1-3

Kruse (2016), Does employee performance improve performance?, S. 1-12 Mygind (2007), Trends in employee ownership in Eastern Europe, S. 1-9

Die Dokumente findet ihr im Moodle-Kurs!

Es reichen Stichpunkte und Seitenangaben.

Block I — Jones (2018), The Economics of participation and employee ownership, Abschnitt 1-3 und Kruse (2016), Does employee performance improve performance?, S. 1-12

1. Welche Formen von Arbeitnehmerbeteiligung können unterschieden werden?  
(S. Text von Jones und Kruse)

- Worker Cooperatives, in denen Stimmrechte pro Kopf, nicht pro Firmenanteile verteilt sind, wobei alle Arbeiter mitinbegriffen sind.
- ESOPs (USA) sind Pensionsfonds, an denen Arbeiter eines Unternehmens Anteile halten. Der Fonds agiert am Aktienmarkt.
- Pensionsansprüche gegenüber dem Unternehmen, die über Unternehmensanteile abgegolten werden.
- Sonderpreise für Unternehmensanteile, wodurch Arbeiter vergünstigt Anteile erwerben können.
- „stock held after the exercise of granted stock options“ —> ??

—> Kruse

- Control Rights
- Profit Rights
- klassische Unternehmen (keine der beiden Rechte)
- LMFs (Control Rights, Profit Rights (eingeschränkt))
- viele hybride Modelle

—> Jones

2. Diskutieren Sie, welche Besonderheiten (Vorteile, Probleme) in Verbindung mit den unterschiedlichen Formen von Arbeitnehmerbeteiligung jeweils in

den Texten von Jones und Kruse diskutiert werden, ziehen Sie für ihre Diskussion und ihre Analyse der dort angeführten Aspekte insbesondere auch Überlegungen der Property Rights Theorie, der TAK Theorie und der Prinzipal-Agenten-Theorie heran.

- Beispiel: Beteiligung an Gewinnen ohne Kontrollrechte  
Freeriding Probleme können über eine Anreizsituation bezüglich gegenseitiger Überwachung gelöst werden. Eine Institution, die sich diesem widmet, müsste innerhalb des Unternehmens sowohl über konkretisierte Regeln als auch Sanktionsmechanismen verfügen. Regeln basieren auf beobachtbarem und messbarem Verhalten. Die Arbeit eines Arbeitenden, die oft innerhalb desselben Unternehmens sehr heterogen gestaltet ist, müsste also anderen Arbeitenden zugänglich sein und sie müsste in Messdaten umzuwandeln sein, z.B. im Sinne eines Outputs. Die Zugänglichkeit ließe sich mehr oder weniger informell gestalten und die Messdaten sollten zwar genau sein, aber die Überwachungskosten nicht erhöhen durch starken Einbezug von Heterogenitäten.
3. Stellen Sie umfassend und strukturiert die empirischen Befunde im Text von Kruse zu den unterschiedlichen Formen von Arbeitnehmerbeteiligungen zusammen. Welche fanden Sie am interessantesten?
- Generelle Korrelation zwischen Arbeitnehmerbeteiligung und Produktivität, wobei Kausalität diffus bleibt.
  - Survival Rate höher als bei Firmen ohne Arbeitnehmerbeteiligung
  - Höhere Beteiligung sorgt für höhere Loyalität und Zufriedenheit im Unternehmen
4. Erklären Sie auf Seite 7 die Figure 2. "Wealth class distribution for employee stock ownership plan (ESOP) employees".
- Die Grafik teilt Arbeitnehmer, die Teil eines ESOPs sind in Vermögensklassen ein und vergleicht deren Anteil an allen Arbeitnehmern mit deren Anteil, wie er laut Berechnungen ohne ESOP wäre. Dabei zeigt sich, dass Arbeitnehmer, die 150.000 \$ oder weniger besitzen, bezogen auf alle Vermögensklassen der Grafik, weniger oft auftreten als sie es ohne ESOPs täten. Arbeitnehmer mit einem höheren Vermögen treten hingegen häufiger auf als ohne ESOP.

5. Nennen Sie mögliche problematische Aspekte an “employee ownership” und mögliche Lösungswege.

- Freeriding muss überwunden werden, wobei eine Varietät an Maßnahmen erfolgreich scheint, wobei Heterogenitäten zwischen den Unternehmen zu beachten sind.
- Die Implementierung von Maßnahmen und Strategien lässt sich generell nicht von einem Unternehmen zum anderen übertragen. Stattdessen sind individuell Lösungen zu finden.
- Die Risikosteuerung für besitzende Arbeitnehmer ist zentral für den Erfolg. Auch dabei sind unterschiedliche Profile einzubeziehen.

Block II – Mygind (2007), Trends in employee ownership in Eastern Europe, S. 1-9

1. Erläutern und diskutieren Sie welche unterschiedlichen Ansätze zur Privatisierung und Employee Participation, die im Zuge der Transformationsprozesse (von einer sozialistischen Volkswirtschaft zu einer Marktwirtschaft) gewählt wurden und welche Aspekte für den Erfolg oder Misserfolg wichtig waren. Ziehen Sie Aspekte der NIÖ zur Analyse ran.

- Änderung der Institutionen, allem voran die politischen durch die Etablierung der Demokratie, während die unternehmerischen sich langsamer wandelten. Privatisierungen waren an der Tagesordnung, u.a. die Übertragung der Eigentumsrechte vom Staat auf die Arbeitnehmer. Diese Privatisierungen waren häufig, weil die sich ändernden Institutionen externen Eigentümer noch weniger Schutz bieten konnten. Arbeitnehmerkultur, die durch den Führungsstil der herrschenden Elite des jew. Landes geprägt war, hatte einen Einfluss.

2. Nennen Sie die Bedingungen für die Verbreitung von employee ownership. Greifen Sie dabei eigene Überlegungen auf und diskutieren sie diese.

- Allgemein: Entscheidung von Arbeitnehmern zwischen Eigentümer oder Arbeitnehmer sein
- Individuelle Präferenzen, gesellschaftliche & unternehmerische institutionelle Situation
- Gesellschaftlich: Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitslosenversicherung, Wert des eigenen Humankapitals) oder Mitbestimmungsrechte, die über Institutionen wie das Stakeholder-Prinzip gesetzlich geregelt sind, vermindern den Anreiz Eigentümer zu werden. Steuerliche Vorteile oder Subventionen können den Anreiz hingegen erhöhen.

- Unternehmerisch: kollektive Entscheidungsprozesse, externe Finanzierung und die Relevanz von Humankapital für das Unternehmen. Kollektive Entscheidungsprozesse verkomplizieren sich, und mindern so den Anreiz Eigentümer zu werden, um so mehr die Gruppe der besitzenden Arbeitnehmer heterogener wird in ihren Zielen. Arbeitnehmer, deren Humankapital (z.B. Wissen) schwierig zu ersetzen ist für das Unternehmen, sind häufig Eigentümer oder werden zu diesen. Eine hohe Kontrolle des Unternehmens durch besitzende Arbeitnehmer sorgt für Konflikte mit externen Financiers, bzw. deren Renditeerwartungen. Je nach Unternehmen kann allerdings die Höhe der benötigten Finanzmittel die Möglichkeiten der (meisten) Arbeitnehmer überschreiten.
- Individuell: Motivation und Wissen über Management, sowie Kapital für die Übernahme (oder Gründung) sind nötig. Je höher der Anteil an Humankapital, desto eher kommt es zu Übernahmen. Zusätzlich muss Risikobereitschaft da sein, um Surplus und regelmäßige Löhne vom selben Unternehmen abhängig zu machen. Gleichzeitig ist die Risikobereitschaft von den Kosten eines Jobwechsels abhängig, welche ganz unterschiedlich liegen können (Familie, soziales Umfeld, Wissen, etc.)