

## Literaturbericht Abschlussitzung

Dominik Wehner

Kruse S. 8-10

### S.8 What are cons of employee ownership?

#### Problem 1

- Freeriding bzw. Trittbrettfahrerproblem lässt sich als großes Problem nicht ausschließen
- Es zeigt sich aber, dass dieses Problem in vielen Employee owned firms nicht so regelmäßig auftritt
  - o Unter anderem weil:
    - Stärkere Arbeitsplatznormen und größere Engagement für Arbeiter gegen Trittbrettfahrer vorzugehen
    - Hoher Arbeitsplatzstandards, Maßnahmen zur Verbesserung des Teamgeists

#### Problem 2

- Umsetzung von Mitarbeiterbeteiligung für effektive Leistung
  - o Wenn keine Maßnahmen bestehen oder neue eingeführt werden könnten negative Reaktionen entstehen (wenn keine Strukturen bestehen, die dies abfedern können bspw. gute Arbeitsplatzmoral)
  - o Besonders für risikoscheue Unternehmen, die keinen Zugang zu guten Beratern in den Bereichen Recht, Finanzen und Arbeitsplatzpolitik haben (kann ich aber nicht so gut erklären)

#### Problem 3

- Die Arbeitnehmer/geber besitzen Anteile an der Firma, diese können in ihrem Wert steigen/sinken
  - o Wenn sie keine anderen Vermögensquellen besitzen, ist dies mit einem hohen Risiko verzeichnet
    - Aber: Gewinnbeteiligung kommt oft auf normales Gehalt drauf, daher finanzielle Risiko gemindert
    - Da den Arbeitern Anteile zugeschrieben werden besitzen sie ein geringeres Risiko als solche, die solche Anteile kaufen müssten
    - Die Jobsicherheit ist in diesen Firmen oft höher

### S. 10 Why isnt there more employee ownership?

- Informationslücken als möglichen Grund, die die Arbeitgeber und Policymaker davon abhalten die Vorteile dieser Art zu bewerten
- Es gibt keine Erfolgsformel, die sofortige positive Wirkung für eine Firma, die ein solches System übernimmt, garantiert. Es ist also immer ein großes Risiko
  - Dazu: Es gibt auch Lücken in der Personalausstattung, die die nötige Expertise bspw. rechtlich oder wirtschaftlich mitbringen

- es gibt keine „Membership-markets“ -> Collective Choice Problem, sprich es ist schwierig für unterschiedliche Ind. Sich zusammenzuschließen, um eine Firma nach dem Prinzip der employee ownership zu gründen.

- Kapitalbesitzer profitieren in der Regel eher von traditionellen Systemen. Für sie besteht also auch kein Anreiz in ein anderes zu investieren

Mygand S. 3-8

S. 3

- Drei grundsätzliche Owner rights

1. Recht zu kontrollieren
2. Recht auf den Gewinn
3. Recht auf Unternehmens Wert und Vermögen

Unterschiedliche Ausprägungen

**Table 1. Different forms of employee participation in different owner rights**

Type	right to:	Control	Surplus	Wealth
<b>controlling employee ownership</b>		+	+	+
<b>ESOP Employee Ownership Stock Plans</b>		<b>often limited</b>	+	+
<b>minority employee ownership</b>		<b>limited</b>	+	+
<b>worker cooperatives</b>		+	+	<b>limited</b>
<b>employee representation in company board</b>		<b>minority</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>profit sharing</b>		<b>0</b>	+	<b>0</b>

- In unterschiedlichen Ländern special legislation, die verschiedene Arten des Employee Ownership fördern bspw. über Steuervorteile, direkte Subventionen oder andere Vorteile
- Employee ownership steht in der Regel allen Arbeitnehmern zu -> Ausscheidende sind idR. gezwungen ihre Anteile zu verkaufen
  - o Collective Ownership: das oben
  - o Social ownership: the employees had the right to control and the right to the income flows, but they could not realize the accumulated capital when leaving the firm
  - o Individual ownership: the employees individually own shares which can be sold at the market

S. 4 Conditions for the spread of employee ownership

- Emp. owned haben drei Probleme

1. commitment Problem: in relation to supply of external capital
2. composition problem: in relation to collective decision making in the group of employee owners
3. commodification problem: of trade with employee shares in relation to entry and exit of employees

- Faktoren, die die Entwicklung behindern oder fördern: Institutionen, Kultur, Technologie

- Übersetzt in Society, Company, Individual

- Society:
  - Es muss bestimmte Institutionen geben, die das Risiko ein Unternehmen auf dem Prinzip der Emp. ownership zu gründen, reduzieren
- Company:
  - decisive factors are:
    - the collective decision making among the employees
    - the possibilities of getting external finance
    - the importance of human capital
  - Je größer die Gruppe der Angestellten wird, umso größer wird die Wahrscheinlichkeit, dass Konflikte entstehen bzw. die gemeinsame Kontrolle sehr komplex wird
  - In Wissen basierten Unternehmen gibt es oft eine Core Gruppe, die die Kontrolle übernimmt. Das Wissen ist aber oft an das Unternehmen gebunden und verliert seinen Wert, sobald ein Ind. Das Unternehmen wechselt
  - Ohne Emp. Ownership kann keine Maximierung des Effekts von Motivation erreicht werden
- Individual:
  - Kultur und Sozio- Ökonomische Aspekte als große Faktoren
    - In diesem Sinne: Haben Arbeiter Anreize in ein solches Unternehmen einzutreten, besitzen sie notwendiges Kapital um ein solches Risiko einzugehen
  - Sie müssen aber auch bereit sein, Führungsverantwortungen etc. aufzunehmen und zu erfüllen

#### S. 7 Special conditions for Employee Ownership during transition in Eastern Europe

- Society: Wandel von Institutionen -> Demokratische Verfassungen; ökonomische Verfassungen verändert durch ökonomische Institutionen

- Some of these changes like price- and trade liberalization were relatively fast, while the establish of corporate governance institutions in relation to company law, shareholders rights, the development of the judiciary for enforcement as well as the development of the financial system was relatively slow

- Company:
  - Wandel eher in homogenen und kleineren Unternehmen (Wissenbasierend)
    - This means also that a higher frequency is expected in the countries with the highest GDP
- Individual:
  - In eher sozialist./ kommunist. Geprägten Ländern hatte die Ideologie Einfluss auf ökon. Denken
  - Umsetzung in Richtung kapt. Märkte durchaus realisierbar gewesen, die Umsetzung war aber unterschiedlich und auch durch die Regierungen nicht besonders gewünscht

Return rights held by employees	Control rights held by employees			
	None	Participation in control	Sharing of control	Dominant control
None	OA <sub>1</sub> Conventional firms	OA <sub>2</sub> Quality circles; online teams; offline teams	OA <sub>3</sub> Employee representation on board of directors	OA <sub>4</sub> British Industrial Common Ownership, e.g., Scott Bader
Small	OA <sub>5</sub> Modest Profit sharing or employee ownership, U.S. auto 1980's; Huawei	OA <sub>6</sub> Profit sharing with participation programs	OA <sub>7</sub> Co-determination with another financial participation program, e.g., Sweden	OA <sub>8</sub> British Retail Coops <sup>a</sup>
Moderate	OA <sub>9</sub> ESOPS, e.g., Publix, King Arthur Flour, Chobani, Corning	OA <sub>10</sub> Golden Artist Colors, John Lewis; Lincoln Electronics. Japanese listed firms	OA <sub>11</sub> Worker Cooperatives <sup>b</sup> , e.g., UK clothing, Denmark	OA <sub>12</sub> Worker cooperatives <sup>c</sup> , e.g., UK footwear
Majority	OA <sub>13</sub> ESOPS, e.g. W.W. Norton, Lifetouch, DPR construction Broad-based options	OA <sub>14</sub> ESOPS, e.g., New Belgium Brewing, Hyatt Clark, Ruddick	OA <sub>15</sub> ESOPS, e.g. Once again nut butter, French building PCs	OA <sub>16</sub> Worker cooperatives, e.g., Mondragon, Italy, Namaste solar, Uruguay

**Notes:** <sup>a</sup>In some cases workers constitute a majority of the decision-making board and employees have tiny amounts of profit sharing and ownership; <sup>b</sup>workers share control with other organizations, such as labor unions and consumer cooperatives; <sup>c</sup>workers have majority control of decision-making bodies, but modest amounts of profit sharing and/or individual ownership

**Source:** <sup>a</sup>Adapted from Ben-ner and Jones (1995) where references to cases are provided

- Typen von Arbeitnehmerbeteiligung bzw. Ownership gemessen am Grad der Kontrollrechte (EP) und Returnrechte (FP)
  - o Hier werden eben untersch. Formen verdeutlicht: Bspw. QA2: oline Teams: Besitzen eine Teilnahme in der Kontrolle, aber keine Teilhabe am Gewinn

PEO = Participation and Employee Ownership (S.7)

- EI = Employee involvement (große Überschrift in diesem Sinne: Recht, an den Entscheidungsprozessen des Unternehmens teilzuhaben)
- EP = employee participation -> hier haben Arbeiter folgende Rechte: Teilnahme in Geschäftsbestimmungen
  - o Die beiden beziehen sich auf das Feld der diskussion der participation in Control
- FP = Financial Participation -> Teilnahme an Gewinn
- EO= Employee Ownership
  - o Beziehen sich auch participation in Economic Returns

- Bereich der PEO erfasst Aspekte der organisatorischen Arrangements bei denen die

Mehrheitskontrolle und das Eigentum der Arbeitnehmer im Mittelpunkt stehen

- Durch die Betrachtung aus der Inst. Öko. Werden bspw. Genossenschaften aus anderen Perspektiven analysiert, wenn diese in traditionelleren Schienen keine größere Aufmerksamkeit bekommen
  - o Probleme
    - o Definitionen von PEO sind sehr wage
      - Er fordert engere Def.: Die Gruppenanreizsysteme und individuelle Leistungsvergütung einschließt, Firmen aber ausschließt ???
    - o Rolle des Managers: besitzt dieser viele Strukturen der Mitbestimmung, schließt dies die Menger der Arbeiter aus
    - o Man muss klare Grenzen zwischen PEO und anderen Systemen ermitteln (bspw. zu High performance workplaces

Notizen zu den weiteren Fragen

1. Grundprobleme bei arbeitsteiligen Wirtschaften  
Welche Koordinationsprobleme und Kooperationsprobleme müssen gelöst werden?
  - Unter anderem Informationsprobleme: Siehe Hidden Characteristics o. Hidden action -> die Leistungen eines Agents können nicht hinreichend kontrolliert werden, dadurch entsteht der Anreiz nur so viel oder weniger zu machen, wie nötig
  - Es funktionierende Marktsysteme geben, die Koordination erlauben (sprich Markt übermittelt Informationen über Preise)

Was versteht man unter dem Problem Kollektiven Handelns

- Problem beschreibt das Trittbrettfahrerverhalten
    - o Dies tritt in der Regel bei Kollektivgütern auf: Jeder kann dieses Nutzen, wenn es produziert ist
    - o Personen haben den keine Produktionskosten zu tragen: Man geht davon aus, dass andere den eigenen Teil mit übernehmen werden
    - o Problem daraus: Wenn jeder nach diesem rationalen Denken handeln würde, kommt keine Produktionszustände
2. Fassen Sie für sich nochmal in Grundzügen die 3 Zentralen Themen der Theorien der NIÖ zusammen
    - Property- Rights:
      - o Vier Property Rights
      - 1. Recht das Gut zu nutzen

2. Recht, das Gut zu verändern
3. Recht, die Gewinne zu tragen aber auch die Schäden
4. Recht das Gut zu veräußern
  - Das Bündel bzw. die Ausprägung dieser Rechte bestimmt den Wert eines Gutes. Sowohl für den Besitzer als auch für den Käufer

- Principal-Agent- Theory

- Bezieht sich auf die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Nehmer in diesem Sinne
  - Es geht hier vor allem darum, dass Informationsasymmetrien vorliegen und der Agent bei rationalem Handeln opportunistisch vorgeht
  - Weitere Annahme: Unvollständige Verträge, bestehende Transaktionskosten und bounded rationality
  - Hidden Charakteristiks
  - Hidden Information
  - Moral Hazard
  - Adverse Selektion
- Im Ganzen: Der Principal kann die Leistung des Agent nur schlecht kontrollieren bspw. aufgrund fehlender Zeit (Überwachungskosten), oder er kann die Leistung nicht einschätzen, weil er bspw. die Expertise nicht besitzt (Bspw. bei Arbeitern, die das Dach neu machen. Arbeiten diese hart oder zögern sie die Zeit heraus, da die Bezahlung nach Arbeitsstunden erfolgt)
  - Der Agent kann diese Informationsasymmetrien (für sich) ausnutzen
- Problem daraus ist, dass Kooperationen nicht eingegangen werden oder Informationsasymmetrien nicht gelöst werden
  - Interessant dabei: der Principal kann Messinstrumente einsetzen um die pot. Leistung eines Agent einzuschätzen, bspw. nur mit abgeschlossenen Studium einstellen, da dies von Arbeitsmoral zeugen kann

- Transaktionskosten

- Man geht davon aus, dass mit jeder Transaktion Kosten verbunden sind, heißt, dass Aktionen mit Kosten verbunden sind
  - Sprich Kosten ein Gut zu finden, es einzuschätzen etc. (Informationskosten)
  - Überwachungskosten (siehe oben)
- Die Höhe der Transaktionskosten kann bestimmen, wie erfolgreich Transaktionen sind, da sie den Preis beeinflussen
- In den Theorien der NIÖ ist die Annahme, dass Transaktionskosten nie gleich Null sind
- Interessant: In manchen Fällen werden Institutionen bzw. Werte/ Normen höher gewertet als Transaktionskosten: Bspw. Fairnessnormen: Werden Preise eines Gutes als zu hoch empfunden werden oft Transaktionskosten aufgenommen, um einen niedrigeren Preis für das Gut zu finden

