

# Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung im Unternehmen

Herausgegeben von

Felix R. FitzRoy und Kornelius Kraft



Walter de Gruyter Berlin · New York 1987

*Herausgeber*

*Dr. Felix FitzRoy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung,  
Forschungsschwerpunkt Strukturpolitik, Platz der Luftbrücke 2, 1000 Berlin 42.

*Dr. Kornelius Kraft*, Gesamthochschule Kassel, FB 7 Wirtschaftswissenschaften,  
Nora-Platiel-Str. 4, 3500 Kassel.



CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

**Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung im Unternehmen /**  
hrsg. von Felix R. FitzRoy u. Kornelius Kraft. – Berlin ; New York : de  
Gruyter, 1987.  
ISBN 3-11-010668-X  
NE: FitzRoy, Felix R. [Hrsg.]



© Copyright 1986 by Walter de Gruyter & Co., Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Satz und Druck: Buch- und Offsetdruckerei Wagner GmbH, Nördlingen – Bindearbeiten: Lüderitz & Bauer Buchgewerbe GmbH, Berlin – Einbandgestaltung: Thomas Bonnie, Hamburg – Printed in Germany

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung . . . . .	1
<i>Felix R. FitzRoy und Kornelius Kraft</i>	
Teil I. Begründung und Auswirkung der Mitarbeiterbeteiligung . . . . .	9
I. Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg . . . . .	11
<i>Eduard Gaugler</i>	
1. Grundfragen der Erfolgsbeteiligungssysteme . . . . .	11
2. Beteiligungsmotive der arbeitgebenden Unternehmen . . . . .	12
3. Wirtschaftliche Erfolgsgrößen als Basiswerte . . . . .	15
4. Mitarbeiteranteile am wirtschaftlichen Erfolg . . . . .	16
5. Verwendung der Erfolgsanteile der Mitarbeiter . . . . .	19
6. Verbreitung und unternehmenspolitische Bedeutung . . . . .	21
II. Materielle und immaterielle Mitarbeiterbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland . . . . .	25
<i>Heinrich Beyer und Michael Lezius</i>	
1. Einführung in die Problemstellung . . . . .	25
2. Zur Begründung der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung . . . . .	28
3. Elemente der Mitarbeiterbeteiligung . . . . .	39
4. Auswirkungen materieller und immaterieller Beteiligungs- modelle – Ergebnisse neuerer empirischer Studien . . . . .	49
5. Schlußbemerkung . . . . .	56
III. Mitarbeiterbeteiligung vor dem Durchbruch? Anmerkung zur voraussichtlichen Entwicklung der Kooperations- beziehungen in der Wirtschaft . . . . .	61
<i>Günther Schanz</i>	
1. Vorbemerkungen . . . . .	61
2. Mitarbeiterbeteiligung als Element der Unternehmens- verfassung . . . . .	62

3. Potentielle Schubkräfte der Mitarbeiterbeteiligung . . . . .	69
4. Schlußbemerkungen . . . . .	79
IV. Zur ökonomischen Analyse von Mitarbeiterbeteiligungsrechten . . . . .	83
<i>Elke Michaelis und Arnold Picot</i>	
1. Problemstellung . . . . .	83
2. Property rights-Theorie und Transaktionskostentheorie als Analyseinstrumentarium . . . . .	85
3. Transaktionskostenkonsequenzen verschiedener Mitarbeiter- beteiligungsrechte . . . . .	93
4. Einschätzung der Ergebnisse . . . . .	116
Teil II. Empirische Analyse . . . . .	129
V. Betriebliche Strategien der Befriedigung von Arbeitnehmer- bedürfnissen – Voraussetzungen und Konsequenzen . . . . .	131
<i>Wolfgang Scholl</i>	
1. Anlage der empirischen Untersuchung . . . . .	132
2. Sozio-ökonomische Grundstruktur der Unternehmung . . . . .	134
3. Arbeitnehmervertreter und Unternehmensleitung als Akteure der Bedürfnisberücksichtigung . . . . .	137
4. Voraussetzungen für wirksame Partizipation der Arbeitnehmer- vertreter . . . . .	141
5. Voraussetzungen für wirksames Personal-Marketing der Unternehmensleitung . . . . .	145
6. Eine Typologie betrieblicher Strategien der Befriedigung von Arbeitnehmerbedürfnissen . . . . .	150
7. Die Verringerung des betrieblichen Antagonismus als Produktivitätsfaktor . . . . .	155
VI. Trennung von Eigentum und Verfügungsgewalt und Mitbestim- mung. Empirische Befunde zum Mitbestimmungspotential in eigentümer- und managerkontrollierten Unternehmen . . . . .	159
<i>Horst Steinmann, Werner Fees und Elmar Gerum</i>	
1. Problemstellung . . . . .	159
2. Managerherrschaft in der Mitbestimmten Unternehmung . . . . .	160
3. Empirische Befunde . . . . .	162
4. Resümee . . . . .	171

VII. Formen der Arbeitnehmer-Arbeitgeberkooperation und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensleistung und Entlohnung . . .	173
<i>Felix R. FitzRoy und Kornelius Kraft</i>	
1. Einleitung . . . . .	173
2. Die Formen der Arbeitnehmervertretung . . . . .	174
3. Die Auswirkungen auf die Produktivität . . . . .	177
4. Die Auswirkungen auf die Lohnhöhe . . . . .	190
5. Schlußbemerkung . . . . .	194
VIII. Mitbestimmung in zeitlicher Perspektive . . . . .	197
Ergebnisse einer Fallstudie in einem Großbetrieb der Automobilindustrie . . . . .	
<i>Hans G. Nutzinger, Ulrich Schasse und Volker Teichert</i>	
1. Einleitung . . . . .	197
2. Forschungsmethoden und Forschungs-sample . . . . .	198
3. Die Untersuchungsergebnisse von 1981 im Querschnitts- vergleich . . . . .	200
4. Mitbestimmung im zeitlichen Vergleich . . . . .	212
5. Folgerungen für die Mitbestimmungspraxis und -forschung . . . .	218
IX. Betriebliche Auswirkungen und wirtschaftspolitische Aussichten .	223
<i>Hans-Günther Guski</i>	
Gesellschaftspolitische Auswirkungen betrieblicher Beteiligungs- praxis . . . . .	
223	
1. Miteigentümer und Gewerkschaften . . . . .	224
2. Betriebsräte in Beteiligungsunternehmen . . . . .	231
3. Die Haltung der örtlichen Gewerkschaften . . . . .	233
Teil III. Beispiele aus der Praxis . . . . .	237
X. Das PSI-Modell: Konturen, Erfahrungen und der Versuch einer Beteiligung . . . . .	239
<i>Dietrich Jaeschke</i>	
1. Voraussetzungen . . . . .	240
2. Grundzüge des Modells . . . . .	242
3. Wirtschaftspolitische Bedeutung . . . . .	248
4. Betriebliche Auswirkungen . . . . .	252
5. Die Sicht der Mitarbeiter . . . . .	256

XI. Das Strukturprofil – eine Diskussionsgrundlage für die Auswirkungen von Modellen der Mitarbeiter-Beteiligung . . . . .	259
<i>Hans J. Schneider</i>	
1. Strukturprofil und seine Elemente . . . . .	259
2. Einzelbestandteile (Elemente) einer Theorie der Auswirkungen von Beteiligungsmodellen . . . . .	261
3. Verflechtungen zwischen den Profilen . . . . .	267
Teil IV. Theoretische Untersuchungen . . . . .	269
XII. Individueller Arbeitseinsatz in Selbstverwaltungs-, Gewinn- beteiligungs- und kapitalistischen Unternehmen . . . . .	271
<i>Ernst Fehr</i>	
1. Effizienz und Status Quo . . . . .	271
2. Hauptmerkmale von SVU, GBU und KU . . . . .	274
3. Der Arbeitseinsatz in kapitalistischen Unternehmen . . . . .	274
4. Der Arbeitseinsatz in selbstverwalteten Unternehmen . . . . .	286
5. Zusammenfassung . . . . .	292
XIII. Die Evolution kapitalistischer und laboristischer Unternehmungen als Prozeß der Selbstorganisation . . . . .	295
<i>Thomas Eger und Peter Weise</i>	
1. Einleitung . . . . .	295
2. Evolutionsvorteile der kapitalistischen Unternehmens- organisation . . . . .	296
3. Unternehmungsevolution als Selbstorganisation . . . . .	306
XIV. Kommentar zu T. Eger und R. Weise: „Die Evolution kapitalistischer und laboristischer Unternehmungen als Prozesse der Selbstorganisation.“ . . . . .	317
<i>Eckehard J. Häberle</i>	
XV. Kritik und Neubegründung der Mitbestimmung . . . . .	324
<i>Otfried Kießler</i>	
1. Methodische Vorbemerkung . . . . .	324
2. Kritik der Mitbestimmung . . . . .	326
3. Die neue Wirklichkeit der Wirtschaft . . . . .	328
4. Das zentralen Problem . . . . .	331

Inhaltsverzeichnis	IX
5. Isolation oder Selbstisolation der Wirtschaft . . . . .	333
6. Neubegründung der Mitbestimmung . . . . .	336
7. Mitbestimmung und produktives Entwicklungspotential . . . . .	339
8. Mitbestimmung und Wissenschaft . . . . .	342
Biographische Notizen . . . . .	347



Teil I.  
Begründung und Auswirkung der  
Mitarbeiterbeteiligung

# IV. Zur ökonomischen Analyse von Mitarbeiterbeteiligungsrechten

*Elke Michaelis und Arnold Picot*

## 1. Problemstellung

Fragen der Beteiligung von Mitarbeitern an der Entscheidungsfindung, am erzielten Erfolg und am Kapital beschäftigten die betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis seit langem. Die Diskussion ist im wesentlichen um die durch die verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen verordneten Beteiligungsrechte der Mitarbeiter von Unternehmungen entbrannt und findet noch heute über Ländergrenzen hinweg statt. Die Meinungen von Befürwortern und Gegnern stehen einander – wie es oft scheint: unversöhnlich – gegenüber. Neben die gesetzlichen Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung (i. d. R. als Mitbestimmung bezeichnet) treten Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung auf freiwilliger Basis, die Arbeitnehmerinteressen positiv tangieren können, aber oft in erster Linie aus Zweckmäßigkeitgründen der Erfüllung unternehmerischer Aufgaben gewählt werden.

Oft scheinen in der betriebswirtschaftlichen Debatte um die Mitbeteiligungsfragen von Mitarbeitern, die einen Teilbereich der Diskussion um die Unternehmungsverfassung darstellt, die Differenzen im wesentlichen aus den unterschiedlichen Antworten auf die Frage nach der Legitimität der Teilhabe verschiedener Bezugs- und Interessengruppen der Unternehmung und dem unterschiedlichen Gewicht dieser Fragestellung erklärbar. So sehr die Erörterung auf dieser Ebene auch berechtigt ist, sollten gerade Ökonomen sich der Aufgabe unterziehen, eine Beurteilung unter dem Gesichtspunkt der wirtschaftlichen Effizienz vorzunehmen, und zwar sowohl in beratender als auch nachträglich beurteilender Funktion. Damit ist dann zwar lediglich ein Aspekt beleuchtet, aber ein sehr wichtiger, der der Fachkompetenz von Wirtschaftswissenschaftlern in besonderer Weise entspricht und in vielen Abhandlungen leider zu kurz kommt oder nur eine sehr untergeordnete Rolle spielt. Die

Effizienzüberlegungen knüpfen an die interpersonelle Rechteverteilung in Unternehmungen an und ergeben sich aus einer rein instrumental angelegten Analyse.

Der property rights-Ansatz<sup>1</sup>, der insbesondere von der Mikroökonomie entwickelt wurde, widmet sich einer solchen Analyse wirtschaftlicher Effizienzwirkungen. Er soll in diesem Beitrag zur Diskussion von Mitarbeiterbeteiligungsfragen herangezogen werden. Dazu wird es erforderlich sein, den Ansatz zunächst kurz zu skizzieren, bevor die Betrachtung verschiedener Formen der Mitarbeiterbeteiligung vorgenommen werden kann. Mitarbeiterbeteiligung wird als Oberbegriff für gesetzlich verordnete Mitbestimmung und freiwillig vereinbarte materielle und immaterielle Beteiligung (Beteiligung an Erfolg und Kapital bzw. Entscheidungen) verwendet (so auch Schanz 1985). Abschließend soll versucht werden, den Stellenwert der angestellten property rights-theoretisch begründeten Überlegungen einzuschätzen.

Die zu beleuchtende Problematik ist äußerst vielschichtig; deshalb können die Erörterungen nur relativ allgemein gehalten sein. So können etwa die vielen Detailregelungen der gesetzlichen Mitbestimmung nicht im einzelnen betrachtet werden. Außerdem ist der property rights-Ansatz, wie auch gerade jüngste Diskussionen zeigen, noch nicht genügend ausgereift, um eine abschließende Beurteilung und Bewertung seiner Eignung zur ökonomischen Analyse der Mitarbeiterbeteiligung zu ermöglichen. An seiner Weiterentwicklung wird gegenwärtig gearbeitet.

## 2. Property rights-Theorie und Transaktionskostentheorie als Analyseinstrumentarium

Von wirtschaftlicher Bedeutung ist nicht ein Eigentum an Gütern an sich, sondern an Rechten, die diesen Gütern anhaften. Eigentum oder Besitz von Gütern, die zu nichts berechtigen, sind ökonomisch uninteressant. Erst die

<sup>1</sup> Eine „richtige“ Übersetzung des Terminus „property rights“ ist nicht auszumachen. Vorgeschlagen und begründet werden Bezeichnungen wie z. B. „Eigentumsrechte“, „Verfügungsrechte“ oder „Handlungsrechte“; vgl. etwa Eschenburg (1978), S. 9–11, Leipold (1978), S. 518, Tietzel (1981), S. 209, Gäfgen (1984), S. 43, Buhbe (1980), S. 3. Angesichts der Uneinigkeit soll der Terminus unübersetzt bleiben.

Möglichkeit, Rechte an Gütern auszuüben, macht Güter für Wirtschaftssubjekte wertvoll (Picot 1981: 156f.). Das Bündel solcher Rechte wird in der property rights-Theorie üblicherweise in folgende Einzelrechte unterteilt, um eine tiefergehende Analyse zu ermöglichen (Alchian/Demsetz 1972: 783; Ridder-Aab 1980: 40; Pejovich 1976: 3):

- (1) Nutzungsrecht an einem Gut
- (2) Recht auf Veränderung von Form und Substanz des Gutes
- (3) Recht auf Aneignung des Erfolgs
- (4) Recht zur Veräußerung des Gutes

Die Rechte (1) und (2) lassen sich für die betriebswirtschaftliche Analyse von Rechten in Unternehmungen zum Koordinationsrecht zusammenfassen (Picot 1981: 161f.).

In einer Gesellschaft ergibt sich aufgrund staatlicher Normsetzung eine Verteilung von property rights, die für einzelwirtschaftliche Entscheidungen in der Regel als Datum anzusehen ist. Bereits vor dieser Verteilung sind wichtige Grundsatzfragen zu bedenken, etwa, ob property rights als privates, kollektives oder öffentliches Eigentum auszugestalten sind. Dies wird von gesamtgesellschaftlichen Ordnungsvorstellungen abhängig sein. Letztlich sind hier Fragen der Umsetzung einer aus der Gesellschaftsordnung abgeleiteten Wirtschaftsordnung angesprochen. Hieraus folgt, daß die Primärverteilung der property rights nicht ohne eine Theorie des Staates sinnvoll vorgenommen werden kann (Schüller 1985: 263); eine solche Theorie existiert jedoch erst in den Ansätzen (Furubotn/Pejovich 1972: 1140; Nozick 1974; Buchanan 1975). Als allokatorenseffiziente Form in einer marktwirtschaftlichen Ordnung, in der Preise die Lenkungsfunktion übernehmen, wird die Zuweisung als Privateigentum angesehen<sup>2</sup>, denn positive und negative Erfolge tangieren den einzelnen Rechteinhaber bei gemeinschaftlichem Eigentum nur in geringerem Ausmaß (Pejovich 1976: 4).

Damit die Güterallokation effizient sein kann, müssen property rights den folgenden Anforderungen genügen (Leipold 1981: 38f.; Schmidtchen 1983: 9–11). Property rights müssen Individuen exklusiv, d. h. in eindeutiger Weise und uneingeschränkt, zugeordnet sein. Rechte müssen teilbar sein, um aus einem Rechteinbündel Einzelrechte an andere übertragen zu können. Transferierbarkeit der Rechte muß gegeben sein, d. h. es muß prinzipiell die Möglich-

<sup>2</sup> Zu einem ausführlichen Beispiel vgl. Lehmann (1983), S. 35–43. Für den Bereich öffentlicher Güter gilt diese Aussage allerdings nicht.

keit des Tausches von Rechten existieren. Property rights müssen allgemein sein, was im einzelnen bedeutet, daß property rights auf alle Personen gleich anwendbar, abstrakt formuliert (nicht auf spezielle Gegebenheiten Bezug nehmend) und bestimmt sein müssen (Handelnde müssen die Konsequenzen verbotener Handlungen kennen oder kennen können).

Sind property rights privat zugeordnet, so muß der Inhaber der Rechte vor dem Eingriff in seine Rechte durch andere geschützt werden, andererseits darf er bei der Ausübung seiner Rechte nicht die Rechte anderer verletzen. Daraus resultiert, daß Rechtenutzungen verschiedener Personen prinzipiell konkurrieren können. Für diesen Fall muß bei der property rights-Zuordnung über Prioritäten entschieden werden. Die property rights-Theorie hat diesen Aspekt, den sozialen Kontext individuellen Handelns, herausgestellt. Sie sieht property rights als gesellschaftliche Instrumente an (Furubotn/Pejovich 1972: 1139; Stubblebine 1975: 14; Demsetz 1967: 347; Ridder-Aab 1980: 37). Ange drohte Sanktionen sollen den unberechtigten Eingriff in Rechte anderer möglichst verhindern, was allerdings nur selten vollkommen gelingt, so daß lediglich von einer Anreizwirkung zur Absicherung des Rechts durch Sanktionen gesprochen werden kann (Gäfgen 1984: 50).

Sollen für die Erstellung von Erzeugnissen und Dienstleistungen in Unternehmungen Ressourcen beschafft und eingesetzt werden, so sind ganz offensichtlich die property rights, die den Einsatzgütern anhaften, von erheblicher Bedeutung. Der bisherige Eigentümer überträgt mit Hilfe vertraglicher Vereinbarungen property rights-Bündel (Cheung 1970: 50). Verträge verändern die Ausstattung von Individuen mit property rights (Eschenburg 1978: 10; Hesse 1980: 489). Für den Erwerber ist es wichtig, die ihm zu übertragenden property rights genau kennenzulernen und möglichst sicherzustellen, daß der bisherige Eigentümer die Rechte auch komplett überträgt. Hierzu können, falls das allgemeine Vertragsrecht nicht ausreicht, besondere Vertragsausgestaltungen beitragen (Michaelis 1985: 52–54).

Hoheitliche Verteilung von property rights und interindividueller property rights-Tausch durch vertragliche Einzelvereinbarungen sind jedoch nicht die einzigen Möglichkeiten der Verteilung von property rights auf Individuen. Vielmehr können weitergehende Überlassungen von property rights vorgenommen werden, ohne daß unmittelbare Gegenleistungen im Sinne eines Austausches erwartet würden. In Unternehmungen ist die sinnvolle Bewältigung von Sachaufgaben, die der Verwirklichung von Formalzielen dienen soll, unter noch zu erörternden Bedingungen gar nicht möglich, ohne daß den

Ausführenden die hierzu notwendigen property rights bedingt übertragen würden. Hier wäre etwa an die Übertragung von Koordinationsrechten an Manager von Publikumsgesellschaften zu denken oder an property rights-Überlassungen im Rahmen der Ausgestaltung der Organisationsstruktur von Unternehmungen, die eine property rights-Zuordnung an organisatorische Einheiten auf Unternehmungsebene darstellt, in deren Rahmen dann der Vollzug von vertraglichem property rights-Tausch stattfindet. Es bleibt dabei allerdings im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen im Ermessen der ursprünglichen property rights-Eigner, diese Rechte zurückzunehmen oder anders zu verteilen.

Fragt man nun nach den Bedingungen, unter denen property rights in der einen oder anderen Weise ausgestaltet werden (sollten), so wird bei effizienzorientierter Betrachtungsweise der Umgang mit property rights so vorzunehmen sein, daß er einen möglichst großen Beitrag zur Zielerreichung leistet und möglichst geringe Kosten verursacht. Erst wenn unterschiedliche property rights-Zuordnungen in Unternehmungen unterschiedlichen wirtschaftlichen Aufwand verursachen, stellt sich die Optimierungsfrage der Organisation wirtschaftlicher Aktivitäten; und alternative Ausgestaltungen von Mitarbeiterbeteiligungsrechten stellen verschiedene Organisationsalternativen dar. Man wird also in Unternehmungen bei freiwilligen Umverteilungen von property rights (über Bedingungen in vertraglichen Vereinbarungen und Ausgestaltungen des allgemeinen Rahmens zur Abwicklung dieser Vertragsbeziehungen) diejenige Form wählen, die unter sonst gleichen Bedingungen mit geringsten Kosten verbunden ist. Die Wirkungen von Andersverteilungen aufgrund äußerem Zwanges wird man an demselben Kriterium zu messen haben.

Fragenkomplexe der sinnvollen wirtschaftlichen Organisation sowohl auf volkswirtschaftlicher als auch auf betriebswirtschaftlicher Ebene sind hier angesprochen. Ein relativ neuer organisationstheoretischer Ansatz, der Transaktionskostenansatz, der mit dem property rights-Ansatz auf das engste verbunden ist, widmet sich diesem Problemkreis. Die Kosten organisatorischer Arrangements werden von Vertretern dieses Ansatzes als Transaktionskosten bezeichnet. Transaktionskosten werden dann als Kriterium der Vorteilhaftigkeit von Alternativen der property rights-Verteilung zwischen Unternehmungseignern und gegen Entgelt beschäftigten Arbeitnehmern anzusehen sein. Ausgehend von dem Referenzfall, daß die Eigentümer der Unternehmung sämtliche Teil-property rights innehaben (Unternehmung kapitalistischer Vorstellung), sind die Mehr- oder Minder-Transaktionskosten bei abgeschwächten

(„verdünnten“) property rights festzustellen. Wichtig ist dabei, wer die property rights de facto, nicht nur de lege, innehat (Tietzel 1981: 215). Außerdem sind evtl. – abhängig von der zu treffenden Entscheidung und der Entscheidungsebene – die Kosten der Rechtskonstituierung in die Transaktionskostenanalyse einzubeziehen (Wegehenkel 1980: 18f.).

Transaktionskosten sind in unterschiedlichem Umfang entscheidungsrelevant.<sup>3</sup> Sind staatliche Regelungen zur gesellschaftlichen property rights-Verteilung erlassen, so sind die damit verbundenen Kosten als sunk costs anzusehen, die für weitere Entscheidungen, insbesondere in Unternehmungen, bedeutungslos sind. Ebenso sind bereits angefallene Kosten der Errichtung einer bestimmten Organisationsstruktur unerheblich, wenn vertragliche Einzelvereinbarungen getroffen werden müssen. Analoge Überlegungen sind anzustellen, wenn im Rahmen bereits bestehender Verträge über alternative Aufgabenabwicklungen zu entscheiden ist. Transaktionskosten sind also immer für verschiedene Ebenen zu ermitteln, wobei auf vorgelagerten Ebenen jeweils die Konsequenzen für die nachfolgenden Ebenen zu bedenken sind. Bei der Rechtskonstituierung sind beispielsweise die Folgen der Umverteilung von property rights auf der Unternehmungsebene zu antizipieren und in einen Gesamtkalkül einzubeziehen.

Um alle relevanten Auswirkungen unterschiedlicher organisatorischer Abwicklungen erfassen zu können, dürfen die Transaktionskosten nicht auf monetär bewertbare Kostenbestandteile beschränkt bleiben, sondern müssen alle hinzunehmenden Nachteile enthalten.<sup>4</sup> Die Erfassung dieser Kosten kann wegen der

<sup>3</sup> Zur Entscheidungsrelevanz verschiedener Teil-Transaktionskosten vgl. Michaelis (1985), S. 94–100.

<sup>4</sup> Vgl. zur Diskussion um den Transaktionskostenbegriff z. B. Picot (1982), S. 270f., Picot (1985), S. 224, Michaelis (1985), S. 78–93. Bei der Ermittlung der Transaktionskosten reicht eine nur sehr vordergründige Betrachtung keineswegs aus. Es muß versucht werden, alle Auswirkungen der Verwirklichung der Organisationsalternativen zu berücksichtigen. Die Transaktionskosten einer Alternative können auch in der Nichtrealisierung von Vorteilen anderer Alternativen (Nachteile der betrachteten Alternativen) gesehen werden. Dies wird besonders deutlich bei Disincentivekosten. Disincentivekosten entstehen aufgrund des opportunistischen Verhaltens von Mitarbeitern – vgl. Windsperger (1983), S. 896 –, und fallen bei Andersgestaltung der Organisation eventuell in anderer Höhe oder auch gar nicht an. Wenn Schanz für eine umfassende Wirkungsanalyse von Verfassungsregelungen und für eine Einbeziehung der Nutzenkomponente plädiert, die die Transaktionskosten modifizieren soll – vgl. Schanz (1983), S. 269 –, so scheint ein zu enges Verständnis von Transaktionskosten

Schwierigkeit, alle Kostenelemente aufzudecken und sie zu quantifizieren oder einer qualitativen Bewertung zugänglich zu machen, mit erheblichen Problemen verbunden sein.

Die Transaktionskosten auf Unternehmungsebene lassen sich entsprechend der zeitlichen Abfolge von Transaktionen aufteilen in Informationsbeschaffungskosten, Vertragsabschlußkosten, Durchführungs- und Kontrollkosten (einschließlich Disincentive-Kosten) und eventuell Anpassungskosten.<sup>5</sup>

In der Literatur zur Transaktionskostentheorie wurden auf die Höhe von Transaktionskosten wirkende Einflußfaktoren herausgearbeitet.<sup>6</sup> Die Begründung für die Notwendigkeit dieser weitergehenden Betrachtung der Einflußgrößen an dieser Stelle ergibt sich daraus, daß zwar property rights die prinzipiellen Möglichkeiten des Umgangs mit den erlangten Rechten determinieren, daß die tatsächliche Rechteaübung aber von weiteren Faktoren abhängt. Diese weiteren Größen können korrigierend wirken, so daß eine property rights-Verdünnung letztlich auch effizienzsteigernd wirken kann. Solche Faktoren werden durch den Bedingungsrahmen für die organisatorische Abwicklung von Unternehmungsaufgaben angegeben. Für die Transaktionskostenhöhe sind danach Umweltfaktoren, die mit Humanfaktoren in Verbindung gebracht werden, verantwortlich. So sind bei hoher Komplexität und Dynamik der Aufgabenumwelt, die mit Hilfe entsprechender Informationsgewinnung tendenziell bewältigt werden könnten, begrenzte individuelle Fähigkeiten der Informationsgewinnung und -verarbeitung für die Transaktionskostenhöhe von Bedeutung.

Wichtiger als dieser Bereich ist für die hier zu behandelnde Problematik eine andere Paarung von Umwelt- und Humanfaktoren: die Wettbewerbssituation in Verbindung mit nutzenmaximierendem Verhalten von Individuen. Die These, daß Individuen die Maximierung ihres Nutzens erstreben, ist eine der zentralen Annahmen des property rights- bzw. Transaktionskostenansatzes.

vorzuliegen; vgl. zur Angemessenheit der Bezeichnung *Transaktionskosten* Michaelis (1985), S. 78 f.

<sup>5</sup> Vgl. Windsperger (1983), S. 896, Eschenburg (1978), S. 19, Pethig (1975), S. 81 f., Teece (1981), S. 3, Picot (1982), S. 270, Picot (1985), S. 224, Michaelis (1985), S. 95–100, vgl. auch Coase (1978), S. 164.

<sup>6</sup> Vgl. insbesondere Williamson (1975), S. 20–24; zu einer ausführlichen Diskussion dieses Bedingungsrahmens vgl. Michaelis (1985), S. 101–173, Williamson/Ouchi (1981), S. 349, Ouchi (1980), S. 133, Blair/Kaserman (1983), S. 18–23; vgl. zu einer anderen Einteilung der Einflußgrößen Picot (1982), S. 271–273.

Was Personen im einzelnen als nutzenstiftend empfinden, ist abhängig von der Gestalt ihrer Zielfunktion und den Argumenten, die die Nutzenfunktion enthält (Weede 1984: 3; Schanz 1983: 266–68; Michaelis 1985: 119–32). Erfolgreiche Nutzenrealisierung der Vertragspartner kann für die jeweils andere Seite mit Nutzeneinbußen einhergehen, die auch über die aus der legitimierten property rights-Zuordnung resultierenden Nutzenmöglichkeiten hinausgehen kann und oft wird, insbesondere wenn Kontrollkosten prohibitiv hoch sind. Es wäre nun sicherlich wichtig, die Nutzenfunktionen von Vertragspartnern näher kennenzulernen, was auf die altbekannten Probleme stößt. Sicherlich ist es aber nicht gerechtfertigt, den Inhalt von Nutzenfunktionen (sowohl von Kapitaleignern als auch von deren Vertragspartnern) lediglich in der Erzielung von quantifizierbaren Gütern (Geld, Sach- und Dienstleistungen) zu sehen.<sup>7</sup>

Verhalten von Individuen ist also abhängig von deren Nutzenfunktionen, und Transaktionskosten sind u. a. abhängig von diesem Verhalten. Es liegt damit nahe zu versuchen, Verhalten von Vertragspartnern auch mit Hilfe anderer Instrumente als der Verteilung von property rights zu steuern. In der letzten Zeit wird in diesem Zusammenhang in der Literatur besonders auf positive Auswirkungen der Schaffung eines Wertkonsenses hingewiesen, der eine vertrauensvolle Atmosphäre herbeiführt. Werte können auf verschiedenen Ebenen geschaffen werden. Traditionen und das Erziehungs- und Bildungssystem können Werte auf gesamtgesellschaftlicher Ebene formen (Ouchi 1980: 137; 1979: 838). Werte können aber auch für einzelne Subsysteme größerer Systeme auftreten, so für Unternehmungen in ihrer Gesamtheit oder für Unternehmungsteile (z. B. Divisionen, Abteilungen, Arbeitsgruppen).<sup>8</sup> Man kann in Unternehmungen also versuchen, eine Unternehmungskultur zu schaffen, die eine Ausrichtung auf gemeinsame Werte bewirkt, um so dem potentiell schädigenden Nutzenstreben weniger „gleichgerichteter“ Individuen entgegenzuwirken.

Neben dieser Möglichkeit der Verhaltenssteuerung, die instrumental einsetzbar ist und dafür sorgt, daß durch die Art der property rights-Verteilung

<sup>7</sup> Zur Diskussion über die Notwendigkeit eines realistischen Menschenbildes und die Kritik am Menschenbild der property rights-Theorie vgl. Riekhof (1984), S. 77–122.

<sup>8</sup> Solche durch gemeinschaftliche Wertvorstellungen verbundene Gruppenmitglieder nennt Ouchi „Clan“; vgl. Ouchi (1979), S. 838; vgl. außerdem Ouchi (1980), Ouchi/Jaeger (1978), Ouchi/Johnson (1978), Wilkins/Ouchi (1983), Williamson/Ouchi (1981), ähnlich Arrow (1969), S. 62. Zur Bedeutung einer Unternehmungskultur vgl. auch Heinen (1985).

prinzipiell mögliche Verhaltensspielräume nicht extensiv genutzt werden, wird eigeninteressiertes nutzenmaximierendes Verhalten durch eine Umweltgröße, die Wettbewerbsintensität, bestimmt. Intensiver Wettbewerb kann einen starken disziplinierenden Einfluß auf persönlichen Einsatz, Leistungswillen und Motivation der Mitarbeiter ausüben (Böbel 1978: 381 f.). In Situationen gering ausgeprägten Wettbewerbs kann diskretionäres Verhalten wegen nicht vorhandener Alternativen eher praktiziert werden, als wenn der Wettbewerb intensiv wäre.<sup>9</sup>

Zusammenfassend kann das Entstehen von Transaktionskosten erst dann sinnvoll erklärt werden, wenn die property rights-Verteilungen insbesondere unter der Einbeziehung der Wettbewerbssituation und der außerhalb der expliziten property rights-Verteilung erreichten bzw. erreichbaren Verhaltenssteuerung<sup>10</sup>, etwa über die Schaffung von Werten, betrachtet werden. Hohe Transaktionskosten sind danach zu erwarten, wenn property rights stark abgeschwächt (verdünnt, wenig konzentriert) sind, der Wettbewerb schwach ist und Instrumente zur Verhaltenssteuerung bei gegebenen property rights nicht eingesetzt werden bzw. sich (noch) nicht ausgewirkt haben. Umgekehrt werden Ineffizienzen vermutlich nicht auftreten, wenn property rights beim Eigentümer konzentriert sind, hoher Wettbewerbsdruck herrscht und beispielsweise gemeinsame Wertorientierungen vorhanden sind. Hoher Wettbewerbsdruck und vorhandene gemeinsame Werte können auch dazu beitragen, das Transaktionskostenpotential stark abgeschwächter property rights nicht wirksam werden zu lassen, die Primärwirkungen aus verdünnten property rights abzuschwächen bzw. überzukompensieren, indem etwa Kontrolle überflüssig wird und zusätzliche Leistungsanreize ausgelöst werden.

Nachdem der property rights-theoretische Hintergrund aufgezeigt ist, ist zunächst zu fragen, auf welchen Ebenen von property rights-Zuordnungen verschiedene Formen der Mitarbeiterbeteiligung ansetzen und welche Teil-property rights jeweils betroffen sind. Mitbestimmung aufgrund gesetzlicher Vorschriften betrifft die gesellschaftliche Verteilung von property rights. Die Analyse ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen ist am weitestreichenden anzulegen. Mitbestimmung auf freiwilliger Basis wird sich im wesentlichen im Bereich allgemeiner Regeln des Leistungsvollzugs, d. h. bei der Gestaltung der Organi-

<sup>9</sup> Vgl. Leibenstein (1980), S. 207 u. S. 233; zum Zusammenhang von Wettbewerbsintensität und Kostenhöhe vgl. auch Picot (1984a), S. 152–158.

<sup>10</sup> Auch property rights stellen Anreize dar und beeinflussen Verhalten; vgl. Furubotn/Pejovich (1972), S. 1139.

sationsstruktur, abspielen. Einzelvertragliche Vereinbarungen zur Mitbestimmung sind zwar nicht ausgeschlossen, müssen sich jedoch der aufbau- und ablauforganisatorischen Struktur anpassen. Die Schwierigkeit einer transaktionskostentheoretischen Analyse freiwilliger Mitbestimmung besteht darin, daß neben den aufgeführten Einflußfaktoren auch die Art der abgeschlossenen Einzelverträge im Zusammenhang mit den Transaktionskosten organisationsstruktureller Maßnahmen bedeutungsvoll sind. Für die Beurteilung von betrieblicher Entscheidungsteilhabe kann es nicht unerheblich sein, ob z. B. ein Arbeitsvertrag mehr oder weniger spezifiziert ist.<sup>11</sup>

Mitbestimmung betrifft die Mitwirkung von Mitarbeitern bei Entscheidungen in Unternehmungen. Sie bezieht sich damit auf die aufgeführten Rechte (1) und (2), die das Koordinationsrecht ausmachen. Mitbestimmung bedeutet also Abschwächung des Koordinationsrechts des oder der Eigentümer der Unternehmung und teilweise Überlassung dieses Rechts an Arbeitnehmer.

Während eine Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter eindeutig das Recht auf Aneignung des Erfolgs betrifft, ist die Kapitalbeteiligung den drei Rechtsbereichen nicht zweifelsfrei zuordenbar. Beteiligungen am Eigenkapital können unterschiedliche Formen annehmen; die Grenzen zum Fremdkapital sind nicht immer klar erkennbar. Tendenziell erlangen am Eigenkapital beteiligte Mitarbeiter aber dieselben Rechte (Koordinationsrecht, Erfolgsaneignungsrecht, Veräußerungsrecht der Kapitalanteile) wie alle anderen Eigentümer der Unternehmung. Am Eigenkapital beteiligte Mitarbeiter schlüpfen zusätzlich zu ihrer Arbeitnehmerrolle in die Eigentümerrolle. Vor einer solchen Beteiligung sind deren Transaktionskostenkonsequenzen von den bisherigen Eigentümern zu bedenken. Selbstverständlich können auch verschiedene Formen der Mitarbeiterbeteiligung gepoolt auftreten, was aus Transaktionskostengründen auch sinnvoll sein kann, weil verschiedene property rights-Gestaltungen eventuell erst im Verbund ihre volle Wirkung entfalten.

<sup>11</sup> Die Kostenträchtigkeit von Verhalten der Vertragspartner wird auch in der Agency-(Agenten-)Theorie thematisiert; vgl. zur diesbezüglichen Parallele zwischen Agententheorie und Transaktionskostentheorie Williamson (1983), S. 355. Agent ist derjenige Vertragspartner, der im Rahmen der vertraglichen Beziehung Geschäfte für den Auftraggeber (den Prinzipal) besorgen soll. Fama/Jensen (1983), S. 327, beschreiben solche Agency-Probleme treffend so: „Agency problems arise because contracts are not costlessly written and enforced. Agency costs include the costs of structuring, monitoring, and bonding a set of contracts among agents with conflicting interests, plus the residual loss incurred because the cost of full enforcement of contracts exceeds the benefits“. Vgl. zur Agententheorie außerdem Ross (1973), Jensen/Meckling (1976), Reynolds (1976), Fama (1980), Grossman/Hart (1983).

### 3. Transaktionskostenkonsequenzen verschiedener Mitarbeiterbeteiligungsrechte

Ein Blick in die einschlägige wirtschaftswissenschaftliche Literatur zeigt, daß systematische Abhandlungen über Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen eines Gesamtkonzepts eher selten sind. Unter dem Problembereich Mitbestimmung wird meistens sehr ausgiebig die kodifizierte Mitbestimmung abgehandelt; das Bundesverfassungsgerichtsurteil über das Mitbestimmungsgesetz von 1976, in dem die Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz erörtert und bestätigt wird, hat hierzu weiteren Diskussionsstoff geliefert. Freiwillige Beteiligung von Mitarbeitern an Entscheidungen wird bei der Diskussion von Mitbestimmung kaum thematisiert.<sup>12</sup> Auch freiwillige Mitbestimmung bedeutet jedoch eine potentiell kostenträchtige Verdünnung von property rights, und die Abschwächung nimmt zu, je mehr die Rechte auf verschiedene Nutzer verteilt sind (Tietzel 1981: 215). Im folgenden soll zunächst die freiwillige und dann die gesetzlich vorgeschriebene Mitbestimmung unter property rights-Gesichtspunkten diskutiert werden. Dabei wird der in jüngerer Zeit intensiver erörterte Aspekt unternehmungsspezifischer Humankapitalinvestitionen zunächst vernachlässigt, um den Stand der bisher gängigen Diskussion aufzuzeigen (3.1 und 3.2). Diese Einschränkung wird in Abschnitt 3.3 aufgegeben. Danach werden Fragen der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung kurz angesprochen (3.4 und 3.5). Das Hauptgewicht wird bei der Diskussion freiwilliger und gesetzlich vorgeschriebener Mitbestimmung liegen.

#### 3.1. Freiwillig eingeräumte Mitbestimmungsrechte

Der Fragenkomplex freiwillig einzuräumender bzw. eingeräumter Mitbestimmungsrechte wird in der Organisationstheorie, speziell im sogenannten situativen Ansatz, im wesentlichen als eine der Strukturvariablen, nämlich als Verteilung von Entscheidungsrechten in der Unternehmung, betrachtet. Hierunter sind zwei Aspekte zusammengefaßt, nämlich die Entscheidungsdelegation und die Entscheidungspartizipation (Picot 1984: 122–24). Außerdem kann die Beteiligung von Mitarbeitern in Gremien vorgesehen werden.

<sup>12</sup> Dies gilt allerdings z. B. nicht für Schanz (1985) und Furubotn (1986).

### 3.1.1. Entscheidungsdelegation

Delegation von Entscheidungsrechten bedeutet Übertragung von Entscheidungskompetenzen von der obersten Ebene organisatorischer Einheiten an nachgelagerte Ebenen. Sie erfaßt die vertikale Autonomie und damit den Ermessensspielraum untergeordneter Stellen (Hill/Fehlbaum/Ulrich 1981: 224f.). Entscheidungsdelegation kann aus verschiedenen Gründen sinnvoll sein. Zunächst kann Delegation sogar zwingend erforderlich sein, wenn etwa in Publikumsaktiengesellschaften wegen mangelnder Möglichkeiten der Eigentümer, die Unternehmung zu führen, Manager eingestellt werden müssen (Picot/Michaelis 1984: 256). Delegation kann allgemein zu einer kapazitätsmäßigen Entlastung höherer Ebenen führen, die gerade bei großen Unternehmungen bedeutungsvoll ist. Die Qualität der Entscheidungen kann zunehmen, weil die Entscheidungen nun von besser und problemnäher Informierten getroffen werden. Die Entscheidungsfindung kann auch schneller vonstatten gehen, weil weniger Instanzen beteiligt sind. Die Zuordnung von Entscheidungskompetenzen kann individuell positiv bewertet werden und Motivationswirkungen zeigen, falls der Delegationsempfänger nicht überfordert wird. Allerdings besteht auch die Gefahr von Suboptimierung (Picot 1984: 123; Hill/Fehlbaum/Ulrich 1981: 232f.). Welcher Delegationsgrad (Grad der Entscheidungsdezentralisierung) realisiert wird, ist abhängig von der Art der zu lösenden Sachaufgaben (Picot 1984: 138–44).

Nichtausnutzung der genannten Vorteile würde die Organisation unnötig verteuern, d. h. vermeidbare Transaktionskosten verursachen. Überlassung von Entscheidungskompetenzen bedeutet aber bei mangelnden Möglichkeiten oder Kostenintensität der Kontrolle auch Eröffnung von Spielräumen für Nutzenaneignung der Delegationsempfänger und damit Transaktionskostenträchtigkeit, was für die managergeleitete Unternehmung besonders augenfällig wird und in der Literatur zu intensiven Diskussionen Anlaß gegeben hat.<sup>13</sup> Hier könnten die angeführten Korrektive, wie intensiver Wettbewerb auf Arbeits-, Kapital- und Gütermärkten, Ausgestaltung der Arbeitsverträge, Schaffung gemeinsamer Wertorientierung und eventuell Einsatz weiterer Mitarbeiterbeteiligungsinstrumente, wie Erfolgs- und Kapitalbeteiligung, gegensteuern. Eine umfassende Transaktionskostenanalyse, die allerdings den genannten Einschränkungen unterliegt, kann im Prinzip solche Fragen der property rights-Übertragung unter wirtschaftlichen Effizienzaspekten beantworten.

<sup>13</sup> Vgl. insbesondere Berle/Means (1968), Ridder-Aab (1980), Steinmann/Schreyögg/Dütthorn (1983), Picot/Michaelis (1984), Steinmann/Schreyögg (1984).

### 3.1.2. Entscheidungspartizipation

Partizipation liegt vor, wenn Stelleninhaber an der Willensbildung einer hierarchisch höheren Ebene teilhaben. Ausgeprägte Partizipation bedeutet eine hohe Verquickung hierarchischer Schichten bei der Entscheidungsfindung. Entscheidungsrechte werden hierbei nicht vollkommen übertragen, jedoch entsprechend dem Grad der Partizipation abgestuft überlassen. Mögliche Formen lassen sich anhand eines Kontinuums darstellen, das von der Einbeziehung in den entscheidungsvorbereitenden Informationsprozeß über Anhörungs-, Beratungs-, Mitentscheidungs- und Vetorechte bis zur Selbstabstimmung in autonomen Arbeitsgruppen reicht (Ulrich/Fluri 1984: 204; Hill/Fehlbaum/Ulrich 1981: 240–51, 262) und eine zunehmende Intensität der Mitwirkungsrechte anzeigt.

Entscheidungspartizipation kann ähnliche Auswirkungen haben wie die Delegation von Entscheidungen, zusätzlich können Informationsflüsse vereinfacht stattfinden und soziale Beziehungen verbessert werden. Neben diesen Vorteilen können Nachteile aus eventuell langwierigen und deshalb kostenintensiven Entscheidungsprozessen resultieren und Verantwortlichkeiten eventuell nicht mehr eindeutig zugeordnet werden (Picot 1983: 124; Hill/Fehlbaum/Ulrich 1981: 260 f.). Auch der im Sinne möglichst organisations-(transaktions-)kostengünstiger Aufgabenerfüllung angemessene Partizipationsgrad hängt wiederum von der Ausprägung der Aufgabenmerkmale ab. Er ist unter Kostengesichtspunkten zu bestimmen.<sup>14</sup> Die auch bei der Delegation diskutierten weiteren Einflußgrößen wirken in gleicher Weise auf Transaktionskosten bei unterschiedlichem Partizipationsgrad ein.

### 3.1.3. Indirekte Arbeitnehmer-Mitwirkung

Die genannten Formen einer direkten Partizipation auf freiwilliger Basis können auch durch indirekte Mitbestimmung auf Unternehmensebene ergänzt werden und sich auch auf Fragen, die die Arbeitssituation betreffen,

<sup>14</sup> Bei vorgegebener Aufgabe müssen für unterschiedliche Partizipationsgrade die mit dem Partizipationsgrad variablen Kosten betrachtet werden. Sie ergeben sich als Summe aus den Kosten, die aus der jeweiligen graduellen Beteiligung und Nichtbeteiligung resultieren (Konsensbildungs- bzw. Dissensfolgekosten). Das Minimum der aggregierten Kostenkurve determiniert den optimalen Partizipationsgrad. Vgl. zu einer solchen Analyse in verwandtem Zusammenhang Picot (1976), zur grundsätzlichen Vorgehensweise auch Buchanan/Tullock (1974).

beziehen. Zu denken wäre hier an die Vertretung des einzelnen Mitarbeiters durch gewählte Repräsentanten in Gremien (Schanz 1985: 122), wobei die Mitwirkungsrechte hier ähnlich wie bei direkter Partizipation unterschiedlich intensiv sein könnten. Auch für diese Art der Mitbestimmung muß versucht werden, die Transaktionskosten zu bestimmen. Auch diese Form der Mitbestimmung kann zusätzliche erfolgswirksame Effekte aufweisen, weil u. a. eventuell Informationsprozesse erleichtert, die Entstehung gegenseitigen Vertrauens gefördert und zusätzliche Anreize zu sorgfältiger Aufgabenerfüllung geschaffen werden.<sup>15</sup> Diese möglichen Vorteile sind wiederum den möglichen Nachteilen gegenüberzustellen.<sup>16</sup>

Bei indirekter Beteiligung ergeben sich allerdings möglicherweise Probleme aus der Tatsache, daß die Gesamtheit der Mitarbeiter oder Teilmengen sich durch Mandatsträger vertreten lassen müssen, die auf irgendeine Weise auszuwählen sind. Auch die Vertreter werden versuchen, eigenen Nutzen zu mehren, eventuell auch zu Lasten derjenigen, die sie beauftragt haben.<sup>17</sup> Hinzu kommt, daß Arbeitnehmerrepräsentanten die Interessen der Arbeitnehmerschaft eventuell nicht erkennen oder falsch wahrnehmen (Hentze/Brose 1985: 77). War es das Ziel der Unternehmensleitung, ihre eigene Informationsversorgung zu verbessern, so wird dies unter Umständen wegen der Informationsfilterung nicht im beabsichtigten Umfang erreicht.

Als Zwischenergebnis läßt sich festhalten, daß die Effizienz von Mitbestimmungsregelungen in Unternehmungen situationsabhängig ist. Die Variablen der Organisationsstruktur, zu denen die Verteilung von Entscheidungsrechten zu zählen ist, müssen mit den Bedingungen der organisatorischen Gestaltung korrespondieren. Der Bedingungsrahmen ist mit Hilfe der Merkmale der Sachaufgaben beschreibbar. Die aufgabenangepaßte ist damit die effiziente Mitbestimmungsregelung. Unterschiedliche Aufgabenstrukturen in verschiedenen Unternehmungen müssen dann unter Effizienzaspekten zu unterschiedlichen Mitbestimmungsregelungen führen. Wandeln sich Aufgabenstrukturen im Zeitablauf, so muß die Entscheidungsrechtsverteilung verändert werden.

<sup>15</sup> Zur Interpretation von property rights als Gratifikationspotentiale vgl. Riekhof (1984), S. 124–128, Schanz (1982), S. 10 f.

<sup>16</sup> Vgl. hierzu auch die Diskussion bei Heinen (1969), S. 83–85. Heinen weist auch darauf hin, daß verstärkte Mitbestimmung mit einer Zunahme der Unternehmungsrisiken verbunden sein kann; vgl. Heinen (1969), S. 84.

<sup>17</sup> Vgl. z. B. Furubotn (1982), S. 232 f. Zu den Wirkungsweisen indirekter Entscheidungsbeteiligung vgl. Picot (1977), S. 149–151; vgl. auch Kirsch (1974), S. 225–261.

Die Möglichkeit, Mitbestimmung aufgabengerecht zu gestalten, was auch bedeutet, sie zu variieren, ist von der dispositiven Handhabung in der Unternehmung abhängig. Vor diesem Hintergrund wird im nächsten Abschnitt die Problematik gesetzlich geregelter Mitbestimmung zu diskutieren sein.

### 3.2. Gesetzliche Mitbestimmung

Wenn in realen Gesellschaftssystemen property rights individuell zugeordnet, teilbar und übertragbar sind, interpersonelle Umverteilungen entsprechend den Nutzenschätzungen also möglich sind, müßten sich allokatoren-effiziente property rights-Verteilungen ergeben. Weshalb sollten unter diesen Umständen – immer unter dem Aspekt der Allokationseffizienz argumentiert – staatliche Eingriffe zur Veränderung der Situation vorgenommen werden? Jede Unternehmung (bzw. deren Repräsentanten) kann im Prinzip Mitbestimmung (sach-)aufgabenangepaßt gestalten und wird dies tun, wenn sie entsprechend dem Rationalprinzip entscheidet, wozu sie um so mehr gezwungen ist, je stärker der Wettbewerb auf dem Gütermarkt ist, auf dem sie agiert. Das sinnvolle Maß an Mitbestimmung zu verwirklichen, kann so auch zur Überlebensfrage werden, insbesondere wenn sich die Unternehmung in internationaler Konkurrenz befindet. Möglicherweise führen staatliche Reglementierungen gerade dazu, daß effiziente Lösungen verhindert werden. In diese Richtung zielt die von property rights-Theoretikern vorgebrachte Kritik.<sup>18</sup>

Auch und gerade in der Bundesrepublik Deutschland existieren kodifizierte Mitbestimmungsregelungen, die z. T. relativ stark detailliert sind und die Rechte im einzelnen festlegen.<sup>19</sup> Die Bestimmungen sind im Montanmitbestimmungsgesetz von 1951, im Betriebsverfassungsgesetz von 1952, das 1972 novelliert wurde, und im sogenannten Mitbestimmungsgesetz von 1976 enthalten (zu einem Überblick vgl. Chmielewicz 1980), die unterschiedliche Anwendungsfelder betreffen und Regelungen z. T. unterschiedlicher Art beinhalten und Mitbestimmung unterschiedlichen Grades vorschreiben. In diesen Gesetzen sind einige Bestimmungen über individuelle (direkte) Rechte der Arbeitneh-

<sup>18</sup> Diese Kritik wird allerdings in neuesten Stellungnahmen differenzierter gesehen; Anlaß dazu hat insbesondere der in diesem Abschnitt noch nicht berücksichtigte Aspekt der Konsequenzen transaktionsspezifischer Investitionen gegeben.

<sup>19</sup> Statt Mitbestimmungsrechte detailliert zu kodifizieren, hätte auch eine Rahmengesetzgebung geschaffen werden können, die von den Partnern des Arbeitsmarktes auszufüllen gewesen wäre; vgl. zu einem Vergleich dieser grundsätzlichen Vorgehensweisen Goldberg/Wolff (1981), S. 106–128.

mer (z. B. Rechte bei Veränderung des Arbeitsbereiches, Recht auf Einsicht in die Personalakte) und indirekte Mitbestimmungsrechte enthalten. Die indirekten Rechte beziehen sich auf die Mitwirkung des Betriebsrats und der Jugendvertretung (soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten) und auf die Vertretung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat und im Vorstand (Niedenhoff 1977: 27). Das Schwergewicht liegt also bei der Beteiligung von Arbeitnehmern über deren Vertreter.

Pejovich weist eindringlich darauf hin, daß gesetzliche Mitbestimmung die Vertragsfreiheit einengt. Sie kann deshalb effiziente Verhandlungsergebnisse verhindern. Gesetzliche Mitbestimmung schreibt die Organisation ökonomischer Aktivitäten teilweise vor und beschneidet die Freiheit, die günstigste Organisationsform zu wählen. Sinnvolle, d. h. zielentsprechende, Organisationsalternativen können damit eventuell nicht realisiert werden. „The fact that codetermination has not emerged on a nation wide scale out of voluntary contractual arrangements means that it is a costly (inefficient) form of economic organization, that it could not survive competition against other contractual arrangements, and that it could be brought into existence only by government fiat“.<sup>20</sup>

Pejovich befürchtet, daß Mitbestimmungsgesetze durchgesetzt werden, ohne die Auswirkungen genau zu bedenken. Positive Folgen schließt er zwar nicht aus, hält sie aber für unwahrscheinlich (Pejovich 1978: 20). Aus der Verwässerung von property rights bei den Eignern der Unternehmung sind nach seiner Ansicht vielmehr mehrere Negativkonsequenzen zu erwarten<sup>21</sup>, die auch aus volkswirtschaftlicher Sicht bedenklich sind. Die Träger des Gesamtrisikos in der Unternehmung sind nicht mehr in der Lage, frei und unabhängig Entscheidungen zu treffen, die im wesentlichen sie tangieren. Die Rolle der Erzielung von Gewinnen für die Ressourcenlenkung wird nicht ausreichend gewürdigt. Arbeitnehmer und Unternehmungseigner gehen von verschiedenen Planungshorizonten aus und weisen unterschiedliche Risikoneigungen auf, woraus sich ein Konfliktpotential ergeben kann, das die Bereitsteller des Risikokapitals nicht mehr zu ihren Gunsten auflösen können; auf diese Weise können Arbeitnehmer ihre Nutzenmaximierungsvorstellungen einbringen und eventu-

<sup>20</sup> Pejovich (1978), S. 18, ähnlich Furubotn (1981), S. 705, Jensen/Meckling (1979), S. 473.

<sup>21</sup> Vgl. Pejovich (1978), S. 18–20. Zu intensiv begründeten Bedenken mit tendenziell ähnlichen Ergebnissen vgl. von Weizsäcker (1984), S. 146–151.

ell durchsetzen. Außerdem wird die Befürchtung geäußert, daß infolge von Mitbestimmung höhere Löhne durchgesetzt werden könnten mit unerwünschten gesamtwirtschaftlichen Folgen (Gallaway 1978: 186 f.), obwohl zunehmende Mitbestimmung, wenn sie als Argument in Nutzenfunktionen von Arbeitnehmern vorkommt, potentiell lohnsenkende Effekte aufweisen müßte, denn der Nutzen könnte konstant bleiben, wenn Nutzen aus monetärem Einkommen durch Nutzen aus Mitbestimmung substituiert würde (Furubotn 1982: 229; von Weizsäcker 1984: 147 f.). Darüber hinaus ist nach Furubotn zu befürchten, daß weitere Staatseingriffe folgen und das Investitionsvolumen mitbestimmter Unternehmungen absinkt (Furubotn 1982a: 178). Die Wurzel der beschriebenen Probleme stellt die transaktionskostenverursachende Nutzenaneignung von Arbeitnehmervertragspartnern gegenüber einer Situation unverdünnter property rights dar, die gesetzlich zugestanden wird, aber auch darüber hinausgehen kann.

Kritiker dieser skeptischen Position von property rights-Theoretikern heben hervor, daß das Einflußpotential der Mitarbeiter aufgrund der Mitbestimmungsgesetze nicht überschätzt werden sollte<sup>22</sup> und daß Mitbestimmung auch positive Wirkungen haben kann (Riekhof 1984: 154–58; Nutzinger 1982: 38). Bisher haben Vertreter der property rights-Theorie keinen empirischen Beweis für die Ineffizienz von Mitbestimmung vorgelegt. Die Ergebnisse empirischer Unternehmungen sind zwar undeutlich und voneinander abweichend, tendenziell wird durch die empirische Forschung jedoch eher eine Steigerung der Effizienz bei Partizipation festgestellt<sup>23</sup> und gezeigt, daß der inhaltliche Einfluß der Arbeitnehmer durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 faktisch von eher geringer Bedeutung ist (Picot 1981: 169; Steinmann/Gerum 1980). Allerdings sind mit diesen Ergebnissen, so erstaunlich sie sich zunächst im Licht der Aussagen einiger property rights-Theoretiker darstellen, die skeptischen The-

<sup>22</sup> Die Mitbestimmungsgesetzgebung setzt nach Meinung von z. B. Gerum bei der Informationsversorgung des Aufsichts- und Betriebsrates an und hat dort ihr Schwergewicht; vgl. Gerum (1985), S. 747. Vgl. zu den Informationsrechten von Betriebsräten und dem Informationsverhalten der Geschäftsleitungen deutscher Unternehmungen Staehle/Osterloh (1985). Auf die (offensichtliche) Wichtigkeit, die Stärke der übergegangenen Rechte (Parität, Unter- bzw. Überparität) in die Analyse einzubeziehen, weisen auch Dorow/Weiermair (1984), S. 217, hin.

<sup>23</sup> Vgl. hierzu und zu einem Überblick über empirische Untersuchungen zu dieser Frage Kraft (1984), S. 41 f. und S. 48–51, Witte (1980), Witte (1982), Kirsch/Scholl (1983). Zu einer sehr umfänglichen empirischen Untersuchung über Auswirkungen der Mitbestimmung vgl. Kirsch/Scholl/Paul (1984).

sen noch nicht widerlegt. Weitere tiefgreifende empirische Arbeit ist notwendig. Untersuchungen müßten auch den Aspekt möglicher Veränderungen auf Güter-, Kapital- und Arbeitsmärkten und eventuell veränderte Handhabung nicht durch gesetzliche Mitbestimmung berührter Instrumentarien berücksichtigen. Möglicherweise wird Mitbestimmung auch dort gesetzlich geregelt, wo sie ohnehin freiwillig eingeführt worden wäre, stellt also nur eine Substitution für freiwillige Regelungen dar. In diesem Fall wären positive Gesamtwirkungen nicht verwunderlich. Ebenso wäre eine bloße Konservierung schon bestehender property rights-Verteilungen durch gesetzliche Vorschriften zu beurteilen.

Bezüglich eines Punktes scheint Skepsis gegenüber gesetzlicher Mitbestimmung besonders angebracht: Die Art des Instrumenteneinsatzes zur Verwirklichung sinnvoller organisatorischer Arrangements hängt von den situativen Faktoren ab. Gesetze gelten generell ohne Bezug auf den Bedingungsrahmen, in dem Organisation vollzogen werden muß. Auf die Eigenheiten von Unternehmen und die dort zu erfüllenden Aufgaben können gesetzliche Regelungen nicht eingehen (Kraft 1984: 40). Gegenüber freiwilligen Regelungen scheinen sie hier einen erheblichen Nachteil aufzuweisen, weil Optimallösungen vor dem speziellen Hintergrund jeder Unternehmung und den dort abzuwickelnden Sachaufgaben abzuleiten sind. Noch schwerer wiegt, daß organisatorische Rahmenbedingungen außerhalb der Mitbestimmungsgesetzgebung sich verändern können und oft werden, und daß zweckgerechte Anpassungen bei gesetzlicher Mitbestimmung eventuell unmöglich werden. Bei effizienzorientiertem (auch internationalem) Wettbewerb könnte dies letztlich zum Untergang der Unternehmung und damit zum Verlust der – vordergründig gesehen – besonders begünstigten Arbeitsplätze führen.

Der Hinweis darauf, daß gesetzliche Mitbestimmung eventuell keine negativen Effizienzwirkungen aufweist, kann jedoch auf keinen Fall der Argumentation von property rights-Theoretikern entgegengehalten werden. Denn wenn sich gesetzliche Mitbestimmung eventuell sogar positiv auswirkt, hätte diese Mitbestimmung doch im Prinzip freiwillig eingeführt werden können. Hier wird gelegentlich der Eindruck erweckt, als hätten die Unternehmungen durch gesetzliche Bestimmungen erst zu ihrem Glück (wirtschaftlicher Erfolg) gezwungen werden müssen und als sei die Harmonie (oder zumindest Indifferenz) der Mitarbeiter- und Unternehmungseignerziele nur nicht erkannt worden.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Unangemessen hierzu etwa Nutzinger (1982a), S. 63 ff.

Lassen sich also aus wirtschaftlicher Sicht keine guten Gründe für die gesetzliche Einführung der Mitbestimmung aufzeigen? Man müßte, um eine Antwort zu finden, nach den Bedingungen fragen, unter denen die Veränderung von property rights durch staatliche Normsetzung vernünftig erscheint. Dieser Frage kann hier nicht umfassend nachgegangen werden. Es kann aber, wie eingangs ausgeführt, zur Beurteilung der Effizienz staatlicher Aktivitäten ebenfalls das Transaktionskostenkriterium herangezogen werden (vgl. auch Riekhof 1984: 152 f.), das die Theorie selbst nahelegt.

Selbstverständlich sind auch Arbeitnehmer mit property rights ausgestattet, nämlich mit property rights an ihrer Arbeitskraft, die sie möglichst nutzbringend verwerten wollen. Arbeitnehmer könnten die Überlassung von Rechten, die bisher Risikokapitaleignern exklusiv zugeordnet waren, als so dringlich ansehen, daß sie hierin eine wesentliche Komponente des Verwertungserfolgs ihrer Arbeitskraft sehen, die anderweitig nicht befriedigend kompensiert werden kann. Ob diese Annahme realistisch ist, sei dahingestellt. Sie könnte z. B. überprüft werden, wenn untersucht würde, ob Arbeitnehmer bereit wären, zugunsten des Mitbestimmungsrechts auf Teile des Lohns zu verzichten.

Auch die Transaktionskosten der Arbeitnehmer sind in Analysen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zu berücksichtigen. Die Transaktionskosten der individuellen und freiwilligen Vereinbarung und Umsetzung von Arbeitnehmer-Teilhabe können so hoch werden, daß sie den empfundenen Mitbestimmungsvorteil zunichte machen würden. Auch auf Arbeitgeberseite können die Transaktionskosten der Aushandlung von Mitbestimmung recht hoch sein, so daß eventuell grundsätzlich bestehende Mitbestimmungsvorteile nicht genutzt werden. Für die Bundesrepublik Deutschland haben erste Analysen zu Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 allerdings eher eine Fluchtbewegung aus der Mitbestimmung gezeigt (Oechsler 1985: 105), was nicht für eine Einsparung von Transaktionskosten auf Arbeitgeberseite aufgrund der gesetzlichen Mitbestimmungsregelung spricht.

Dasselbe gilt – vielleicht in abgeschwächter Form –, wenn man davon ausgeht, daß Arbeitsbedingungen teilweise kollektivvertraglich (durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände) ausgehandelt werden. Allgemeinverbindliche Regeln entheben die Partner einer kostspieligen Aushandlung von Einzelregelungen. Sind sehr viele Mitglieder einer Gemeinschaft (Staat) betroffen, so sind die Transaktionskostenvorteile genereller Regeln offenbar besonders groß. Zu berücksichtigen ist allerdings, daß auch das Erlassen und das Überwachen von Vorschriften und die vorgelagerte Informationssuche nicht ohne wirtschaftli-

chen Aufwand möglich sind. Property rights sollten dann verändert werden, wenn damit Transaktionskostensenkungen möglich sind.<sup>25</sup> Wenn also freiwillige Mitbestimmung zuvor deshalb nicht stattfand, weil die Transaktionskosten dies verhinderten, so kann auch aus property rights-Sicht eine staatliche Regelung der Mitbestimmung akzeptabel werden. Dieses Argument für staatliche Gesetzgebungsaktivitäten gilt auch unabhängig von der hier behandelten Mitbestimmungsproblematik für alle anderen Bereiche. So können beispielsweise wegen bestehender Rechnungslegungsvorschriften die Informationskosten von Anteilseignern erheblich sinken; wegen des Vertragsrechts können Aushandlungs- und Durchsetzungskosten von Verträgen niedriger sein als ohne diese Bestimmungen.

Neben dieser aus property rights-Sicht sicherlich wichtigsten Begründung für gesetzliche Regelungen zur Arbeitnehmerteilhabe wird in der Literatur ein weiteres Argument für Mitbestimmung angeführt. Nicht befriedigte Bedürfnisse, zu denen man das Bedürfnis nach Mitbestimmung zählen kann, führen zu einem möglichen Konfliktpotential. Als Mittel zur Austragung solcher Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Konflikte wird von Gewerkschaftsseite eventuell der Streik eingesetzt. Tarifaueinandersetzungen sind kostenintensiv. Hier könnte gesetzliche Mitbestimmung eventuell kostensenkend wirken, denn das kollektivvertragliche System wird entlastet, weil es sich nicht auf die konkreten Organisations- und Arbeitsbedingungen der Unternehmungen ausrichten muß. Zwischen Konfliktneigung des gesamten Tarifsystems und gesetzlicher Mitbestimmung wird ein Zusammenhang entdeckt (Brinkmann/Kübler 1981: 686 f.) und als empirisch feststellbar betrachtet: „Gerade die angloamerikanische Industrial-Relations-Forschung zeigt, daß in den Ländern, in denen keine bzw. nur rudimentäre gesetzliche Mindestregelungen der Arbeitnehmerpartizipation bestehen, Streikhäufigkeit und Streikdauer besonders hoch sind“ (Dorow/Weiermair 1984: 217). Man wird nicht leugnen können, daß ein Zusammenhang plausibel erscheint; ob und in welchem Umfang aber andere Faktoren (etwa kulturelle Einflüsse, bereits erreichtes Wohlstandsniveau) eine wichtige und eventuell wichtigere Rolle spielen, müßte genauer untersucht werden. Je mehr dies der Fall ist, um so weniger kann das Argument der Minderung von Konfliktkosten gelten. Darüber hinaus bliebe immer noch zu beweisen, daß die Kosten der Konfliktaustragung die Transaktionskosten aus gesetzlicher Mitbestimmung überstiegen hätten.

<sup>25</sup> Ähnlich Brinkmann/Kübler (1981), S. 685–687, Hesse (1980), S. 484, tendenziell auch Fleischmann (1983), S. 231 f.

Gesetzliche Mitbestimmung ist in der Bundesrepublik Deutschland zum größten Teil indirekte Mitbestimmung. Im Zusammenhang mit der Ausübung der erlangten Rechte resultieren aus der Notwendigkeit, sich von Repräsentanten vertreten zu lassen, auch für die betroffenen Arbeitnehmer Transaktionskostenprobleme. Diese können jedoch erheblich gravierender sein als bei freiwillig eingeführter indirekter Mitbestimmung. Zusätzlich zu den bereits diskutierten Schwierigkeiten muß nun bedacht werden, daß ein Arbeitgeber evtl. versucht, den Arbeitnehmervertreter in seinem Sinne zu beeinflussen. Auch Arbeitgeber sind nutzenmaximierende Individuen.<sup>26</sup> Diese Versuche werden bei ebenfalls nutzenorientierten Arbeitnehmervertretern auf fruchtbaren Boden fallen, soweit es die jeweilige Nutzenfunktion nicht verbietet, in Widerspruch zu den Aufträgen der zu Vertretenden zu geraten, falls solche überhaupt erkennbar sind. Die Anfälligkeit des Repräsentanten nimmt mit steigenden Kontrollkosten der „Basis“ zu. Die Vorteile aus Kontrolle müßten die Nachteile mindestens aufwiegen, um Kontrolle sinnvoll werden zu lassen. Kollektive Kontrolle scheitert zudem oft an hohen Koordinationskosten. Durch einzelne ausgeübte Kontrolle kommt wegen hoher individueller Kosten (einschließlich Opportunitätskosten) und free rider-Verhaltens der anderen Gruppenmitglieder oft nicht zustande. Wegen der Möglichkeit, Vorteile aus arbeitgeberangepasstem Verhalten zu erlangen, kommen Mitbestimmungsregelungen möglicherweise nur in geschmälertem Umfang zum Tragen und lassen Transaktionskosten für die Arbeitgeberseite nur eingeschränkt entstehen.

Die Überlegungen in diesem Abschnitt haben erwartungsgemäß ergeben, daß gesetzliche Mitbestimmung wegen der Nichteinbeziehung des organisatorischen Bedingungsrahmens erhebliche Transaktionskostenprobleme aufwerfen kann. Die Problematik indirekter Mitbestimmung darf nicht unterschätzt werden. Die Ableitung valider empirischer Ergebnisse dürfte besonders schwierig sein. Weitere empirische Arbeit ist hierzu aber dringend erforderlich. Es darf jedoch auch nicht übersehen werden, daß gesetzliche Regelungen auch positive Effizienzwirkungen aufweisen können, weil property rights-Tausch evtl. erleichtert wird. Transaktionskostenanalysen auf staatlicher Ebene dürften besonders schwierig sein, weil Daten vermutlich nicht in ausreichendem Umfang

<sup>26</sup> Auf die Problematik der Durchsetzung von Interessen der Risikokapitaleigner, die insbesondere bei notwendiger Vertretung, etwa durch angestellte Manager, auftritt, kann hier nicht ausführlich eingegangen werden. Vgl. hierzu etwa Ridder-Aab (1980), Picot/Michaelis (1984).

zur Verfügung stehen und entweder überhaupt nicht oder nur mit hohen Kosten erlangbar sind. Ein generelles effizienzorientiertes Urteil über die gesetzliche Mitbestimmung ist aber gegenwärtig nicht möglich.

### 3.3. Besondere Berücksichtigung des Aspekts unternehmungsspezifischer Humankapitalinvestitionen bei Mitbestimmungsüberlegungen

Bei den bisherigen Überlegungen ist die Frage noch nicht berücksichtigt worden, ob Mitbestimmung nicht allein deshalb sinnvoll sein kann, weil Humankapital geschaffen wurde oder wird, das nicht generell, sondern nur in einer bestimmten Unternehmung einsetzbar ist.<sup>27</sup> Die Grundgedanken dieser in der letzten Zeit geführten, längst nicht abgeschlossenen Diskussion sollen hier in der gebotenen Kürze angesprochen werden. Hierbei soll zunächst von dem typischen Fall ausgegangen werden, daß Arbeitnehmer Kontrakteinkommen beziehen. Gewinnbeteiligungsaspekte werden im folgenden Gliederungspunkt angesprochen.

Arbeitnehmer sind oft nicht in der Lage, die besonderen Aufgaben in der Unternehmung aufgrund ihrer bisherigen Ausbildung befriedigend zu erfüllen. Diese Kenntnisse und Fähigkeiten müssen dann noch erworben werden. Fraglich ist zunächst, wer diese Weiterqualifizierung finanziert. Investitionen in Humankapital, das beliebig anderweitig verwertbar ist, ist problemlos vom Arbeitnehmer zu finanzieren.<sup>28</sup> Seine Investitionssumme wird von austauschbaren Arbeitgebern c. p. über Lohnzahlungen abgegolten, weil auch die Leistungen höherwertig werden. Diese Wiedergewinnungswahrscheinlichkeit besteht jedoch nicht für unternehmungsspezifische Humankapitalinvestitionen. Hier müssen transaktionskostengünstige Organisations- und Finanzierungswege gefunden werden.

Das Problem der Spezifität von Investitionen wird in der Transaktionskostenliteratur als besonders wichtig für das Auftreten von Transaktionskosten angese-

<sup>27</sup> Vgl. zu dieser Diskussion insbesondere Furubotn (1983), Furubotn (1986), Wenger (1986), Monissen/Wenger (1986), Alchian (1984), Picot (1984b), Kraft (1984), Furubotn/Wiggins (1984), Weiermair (1985), S. 550f.

<sup>28</sup> Staatlich finanzierte Aus-, Fort- und Weiterbildung stellt, so gesehen, einen meritorischen Eingriff dar, der auch aus gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gründen vorgenommen wird.

hen.<sup>29</sup> Spezifische Investitionen unterliegen einem wesentlich höheren potentiellen Wertverlust als Investitionen in universal verwendbares Sach- und Humankapital. Die aus spezifischen Investitionen resultierenden sunk costs müssen aus „quasi rents“ gedeckt werden. Eine quasi rent stellt den Überschuß über den Ertrag in der ex post zweitbesten Verwendungsmöglichkeit außerhalb des bestehenden Vertragsverhältnisses dar (Klein/Crawford/Alchian 1978: 298). Es ist offensichtlich, daß quasi rents bei Universalkapital im Extrem nicht anfallen und bei Spezialkapital sehr hoch sein können. Wichtig für das Auftreten von Transaktionskosten ist, daß Vertragspartner versuchen werden – streng egoistisches Verhalten vorausgesetzt –, sich Teile der quasi rents oder auch die gesamte quasi rent anzueignen, nachdem die Investition getätigt wurde, so daß der Investor Gefahr läuft, seinen Investitionsbetrag zu verlieren und die Erträge aus der Investition nicht vereinnahmen zu können, wenn nicht zuvor entsprechende Sicherungsmaßnahmen getroffen wurden. Dieser Verteilungskampf um die quasi rents selbst ist nicht kostenlos (Leibenstein 1979: 493); allerdings kann es auch Kräfte geben, die diesem Verteilungskampf entgegenwirken. Die Notwendigkeit quasi rents zu vereinnahmen, ergibt sich aus dem sunk cost-Charakter von spezifischen Investitionen.<sup>30</sup>

Bezogen auf die Frage der Humankapitalinvestitionen kommen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer als Investoren und Risikoträger in Frage, woraus sich drei mögliche Finanzierungsformen ergeben: die Finanzierung durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer oder die Teilung der Investitionssumme zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Begründung für Mitbestimmung wird in arbeitnehmerfinanzierten unternehmungsspezifischen Humankapitalinvestitionen gesehen. Die Problematik ergibt sich letztlich aus unterschiedlichen Interessenlagen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Meßschwierigkeiten des Leistungsbeitrags der Ressourceninhaber.<sup>31</sup> Mitbestimmung könnte zur Lösung dieses Koordinationsproblems evtl. beitragen. Dies ist im folgenden zu diskutieren.

Wäre es möglich, Verträge beliebiger Ausgestaltung abzuschließen, könnte der jeweilige Financier sich vermutlich gegen eine Enteignung der quasi rent

<sup>29</sup> Vgl. etwa Alchian (1984), S. 36–38, Williamson (1984), S. 202–207, Masten (1982), S. 9 f., Klein/Crawford/Alchian (1978).

<sup>30</sup> Vgl. Klein/Leffler (1981), S. 619, Williamson (1984), Wiggins (1984), S. 224, Hax (1984), S. 227 f.

<sup>31</sup> Zur Ressourcenspezifität in Koalitionen vgl. Alchian (1984), S. 36–38; zu Meßproblemen des Leistungsbeitrags vgl. Alchian/Demsetz (1972).

ausreichend absichern, und der Frage nach der Finanzierung käme keine sehr große Bedeutung zu. Es ist nämlich grundsätzlich möglich, daß diejenigen, die nicht an der Unternehmensleitung beteiligt sind, ihre Interessen auf andere Weise, nämlich über Vertragsbedingungen, die die gegenseitigen Ansprüche fixieren, geltend machen.<sup>32</sup> Je höher spezifische Investitionen sind und je länger der Zeitraum ihrer Rückgewinnung zu veranschlagen ist, um so langfristiger und ausgefeilter müßten die Arbeitsverträge sein. Neben Problemen der Inflexibilität bzw. der Kostenträchtigkeit von Vereinbarungen zur Flexibilisierung und Schwierigkeiten der Leistungsmessung stehen dem jedoch arbeitsrechtliche Grenzen entgegen, so daß Arbeitsverträge faktisch kurzfristige Verträge sind, die von beiden Seiten im Prinzip jederzeit kündbar sind.<sup>33</sup> Alternativ zu einem Begründungsversuch von Mitbestimmung aus transaktionsspezifischen Investitionen sollte man die Veränderung des Arbeitsrechts, das ohnehin mehr den sozialen Aspekt als den der Wettbewerbsangemessenheit betont, in Erwägung ziehen. Diese naheliegende Möglichkeit wird eigenartigerweise kaum diskutiert.

Während der Abschluß von Arbeitsverträgen mit ausreichender Fristigkeit nur *de lege ferenda* von Bedeutung ist, sind *de lege lata* Abfindungsregeln denkbar, die der jeweils begünstigten Seite in zeitlicher Staffelung den Ausgleich nicht wiedergewonnener Investitionskosten für den Fall des Austritts aus dem Vertragsverhältnis auferlegen. Die Frage der Angemessenheit von Abfindungszahlungen ist jedoch schwer zu beantworten und dürfte für den Fall des Rechtsstreits bei tendenziell arbeitnehmerfreundlichen Richtern eher zu Ungunsten des Arbeitgebers entschieden werden. Die Kosten der Vertragsaushandlung nehmen bei derartigen Abmachungen allerdings zu. Auch die Kosten dieser Alternative wären den Transaktionskosten bei Mitbestimmung gegenüberzustellen.

<sup>32</sup> Vgl. hierzu insbesondere Hax (1985), S. 130. Hax tritt der weitverbreiteten und nach seiner Auffassung irrigen Ansicht entgegen, „Interessen könnten in der Unternehmung nur durch irgendeine Form der Beteiligung an der Unternehmensleitung geltend gemacht werden“. Unternehmensverfassungen als „interessenmonistisch“ oder „interessenpluralistisch“ zu klassifizieren – so Steinmann (1969), S. 231 –, könnte damit irreführend sein, weil die Problematik zu stark verkürzt würde. Zu ähnlicher Kritik vgl. Schneider (1985a), S. 559f. Schneider bemängelt insbesondere die stillschweigende Negierung der Effizienzsteigerung durch Wettbewerbsprozesse: vgl. Schneider (1985a), S. 560.

<sup>33</sup> Vgl. zur Diskussion der Auffassung von Alchian/Demsetz (1972), S. 777, Michaelis (1985), S. 185–189.

Soll bzw. kann keine der beiden soeben angeführten Möglichkeiten ergriffen werden, so unterliegt die Finanzierung der spezifischen Humankapitalinvestitionen sowohl durch den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber den Schwierigkeiten aus möglicher quasi rent-Aneignung. Alleinige Finanzierung durch den Arbeitgeber bedeutet für den Arbeitnehmer eine Schädigungsmöglichkeit, die er durch erhöhte Lohnforderungen, verbesserte Arbeitsbedingungen usw. realisieren kann. Arbeitnehmerfinanzierung der Humankapitalschaffung, die in der Einwilligung in niedrigere Anfangsgehälter<sup>34</sup> oder in der direkten Finanzierung bestehen kann (Wenger 1986), unterliegt umgekehrt der Gefahr, von Arbeitgeberseite entwertet zu werden. Der Arbeitnehmer begibt sich in die Abhängigkeit des Arbeitgebers, wenn er nicht auf den Rückfluß aus seiner Investition verzichten will. Allerdings ist hierbei zu bedenken, daß Nachfrager von Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt einen Ruf zu verlieren haben. Je transparenter der Arbeitsmarkt ist, um so größer würden Schwierigkeiten sein, wenn spätere Einstellungen vorgenommen werden müssen. Dieses Argument wiegt um so schwerer, je größer das zukünftige Nachfragevolumen dieses Arbeitgebers ist (Wenger 1986).

Bei arbeitnehmerfinanzierten bzw. -teilfinanzierten spezifischen Humankapitalinvestitionen setzen die weitergehenden property rights-theoretisch fundierten Überlegungen zur Mitbestimmung in Unternehmungen an, obwohl auch die Frage zu stellen ist, ob nicht auch bei Arbeitgeberfinanzierung Mitbestimmung angezeigt sein kann. Nach der insbesondere von Furubotn neuerdings vorgetragenen Auffassung müssen in solchen Fällen die Arbeitnehmerrechte erweitert, d. h. die property rights an der Unternehmung neu verteilt werden (Furubotn 1986). Investitionen in ihre eigenen Fähigkeiten, die auch aus Unternehmungssicht sinnvoll und wünschenswert sind und die zu Risikozuwachs auf Arbeitnehmerseite führen, machen Arbeitnehmer nach dieser Meinung sogar zu Eigenkapitalhaltern (Furubotn 1986; ähnlich Alchian 1984: 12), woraus die Forderung nach Rechten der Arbeitnehmer an der Unternehmung abgeleitet wird. Mitarbeiter, die für die Funktionsfähigkeit der Unternehmung

<sup>34</sup> Der Ansatz eines „niedrigeren“ Anfangsgehaltes setzt allerdings voraus, eine Größe festzusetzen, mit der das tatsächliche Entgelt verglichen wird. Diese konkret festzulegen, kann schwierig sein. Der Frage, wie man konkret feststellen könnte, ob Humankapitalinvestitionen arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert sind, wird in der Literatur bisher auch kaum nachgegangen. Eine Klärung wäre aber für die Antwort auf die Frage bedeutungsvoll, wessen Rechte zu schützen sind. Zu einem diesbezüglichen Ansatz vgl. Wenger (1986).

notwendige Investitionen vornehmen, sollen genauso behandelt werden, wie jeder andere Investor; arbeitnehmereigene Ressourcen seien durch Arbeitnehmerrepräsentanten zu schützen.<sup>35</sup> Diese Vorstellung scheint diskussionsbedürftig zu sein.

Unternehmungen können nur dann existieren, wenn für Abnehmer attraktive Leistungen erbracht werden, was bedeutet, daß zunächst die Idee für entsprechende Sachaufgaben vorhanden gewesen sein muß. Risikokapitaleigner investieren in das Gesamtprojekt. Sind die eingesetzten Mittel nicht beliebig wieder entziehbar, haben sie eine unternehmungsspezifische Investition vorgenommen, die in der Regel durch nichts geschützt ist. Dem Risiko des Kapitalverlusts steht lediglich die Chance der Kapitalmehrung gegenüber. Die Situation des Risikokapitaleigners unterscheidet sich also insoweit von der eines Mitarbeiters, der nicht erfolgsabhängig honoriert wird und dessen Investitionserfolg nicht absatzmarktabhängig ist. Entlassungsrisiken sind wegen arbeitsrechtlicher Bestimmungen und wegen der mit der Substitutionsnotwendigkeit verbundenen zusätzlichen Lasten nicht sehr gravierend.

Auch mit anderen Investitionen ist die Arbeitnehmerinvestition nur schwer gleichsetzbar. Werden mit den eingezahlten Mitteln Sachkapitalinvestitionen vorgenommen, die quasi rents aufweisen, so geht das Risiko des Verlusts dieser quasi rents zu Lasten der Eigner der Unternehmung. Werden für Kundenaufträge auftragsspezifische Investitionen vorgenommen, wird ein Investor eventuell erlössichernde Maßnahmen zu erreichen versuchen und etwa entsprechende vertragliche Abmachungen treffen, will er sich nicht der Gefahr aussetzen, die quasi rents zu verlieren. Möglicherweise wird er hierauf aber auch verzichten. Zum einen verursachen derartige Vereinbarungen selbst Kosten. Zum anderen ist die Erforderlichkeit der Absicherung nicht objektiv gegeben. Sie hängt von der Einschätzung zukünftigen Verhaltens des Vertragspartners ab. Eintrittswahrscheinlichkeiten und subjektive Risikoneigungen werden hierbei bedeutungsvoll sein.

Transaktionsspezifische Investitionen sind nicht etwa nur für den Investor selbst vorteilhaft, sondern auch für Vertragspartner, weil bei kostenangepaßter Preisgestaltung die Preise eventuell niedriger ausfallen werden. Vorgenommen

<sup>35</sup> Vgl. Furubotn (1986). Konsequenterweise dürfte diese Forderung wohl kaum auf Arbeitnehmerbeteiligungsfragen beschränkt bleiben, sondern müßte auch andere Unternehmungsbeteiligte einbeziehen. Gegen eine Verkürzung der Unternehmungsverfassungsfrage auf Teilaspekte wendet sich auch Albach (1981), S. 71.

wird die Investition jedoch nur, wenn sie bei Betrachtung aller Folgen aus der Entscheidung vorteilhaft erscheint, wenn also etwa der Kapitalwert positiv ist. Eine Absicherung von quasi rents ist aber überhaupt nur möglich, wenn konkrete Vertragspartner feststehen oder wenn Versicherungen abgeschlossen werden können.

Für humankapitalschaffende Arbeitnehmer müssen dieselben Überlegungen gelten. Auch diese Investoren handeln selbstverantwortlich und müssen die Sinnhaftigkeit ihrer Investition gesamtheitlich einzuschätzen versuchen und sämtliche Folgen in die Überlegungen einbeziehen. Bei der Qualifizierung für mit den bisherigen Kenntnissen nicht zu bewältigende Tätigkeiten handelt es sich jedoch keineswegs um eine Investition in die Unternehmung, sondern um eine Investition in die eigene Arbeitskraft, will man schon die Parallele zu anderen Investitionen aufgreifen. Deren Höhe hängt zudem u. a. von dem bisher erlangten Ausbildungsstand und der individuellen Lernfähigkeit ab und damit von Investitionen des Arbeitnehmers und des Staates in generelle Ressourcen. Vermutlich wird ein Arbeitnehmer nicht die vage Möglichkeit der Einkommenserzielung akzeptieren, sondern auf einem weitgehend fixen Lohn bestehen. Das allgemeine Risiko völlig gewinnabhängiger Bezahlung<sup>36</sup> wird er gerade wegen seiner gewählten Rolle als Arbeitnehmer nicht akzeptieren.<sup>37</sup> Solange dies aber nicht der Fall ist, trägt er auch nicht dasselbe Risiko wie ein Risikokapitaleigner.

Ob und in welcher Weise Absicherungen der Arbeitnehmerinvestition vorzunehmen sind, kann nur aus individueller Sicht beurteilt werden. Vertragliche Abmachungen sind durch Rechtsvorschriften eingegrenzt; ein auf Langfristigkeit angelegtes Arbeitsvertragsverhältnis kann nicht langfristig vereinbart werden. Es kann jedoch Bedingungen geben, unter denen aus der Sicht des Individuums derartige Sicherungsmaßnahmen nicht notwendig sind. So kann etwa der Wertkonsens in einer Unternehmung einen Grad erreicht haben, der ein entsprechendes Vertrauen schafft und die Wahrscheinlichkeit des Worthaltens aus Arbeitnehmersicht groß werden läßt. Durch Schaffung einer Unternehmungskultur kann eine faktische Langfristigkeit des Arbeitsverhältnisses erzeugt werden, die sich für beide Seiten transaktionskostensparend auswirken

<sup>36</sup> Die Verteilung des Unternehmungsergebnisses auf die Ressourceninhaber kann allerdings mit erheblichen Zurechnungsproblemen verbunden sein. Vgl. die Diskussion zur Teamproduktion bei Alchian/Demsetz (1972), S. 778–781.

<sup>37</sup> Gelegentlich wird die Unternehmerfunktion gerade darin gesehen, Einkommensunsicherheiten zu verringern; vgl. die Diskussion bei Schneider (1985), insbes. S. 1246.

kann. Außerdem können eventuell die späteren Vorteile aus der Investition als so wertvoll eingeschätzt werden, daß die Investition auch ohne besondere Sicherungsmaßnahmen durchgeführt wird, was wiederum von der Risikoneigung des Arbeitnehmers abhängt. Die Schaffung interner Arbeitsmärkte, die bei vorausgesetztem Weiterbestehen der Unternehmung Fortkommenschancen für bewährte Mitarbeiter bietet und damit Arbeitnehmer-Austrittskosten erhöht, wäre als weiteres Mittel langfristiger Bindung anzusehen.<sup>38</sup> Wie die Beispiele andeutungsweise zeigen, wäre es eine unzweckmäßige Verkürzung, wollte man das Problem unternehmungsspezifischer Humankapitalinvestitionen aus dem faktisch nicht sinnvollen Unternehmungsausritt (exit) wegen mangelnder Verwertungsalternativen heraus ausschließlich mit der Forderung nach Mitspracherechten (voice)<sup>39</sup> lösen. Dies schwebt den Verfechtern einer vermeintlich property rights-fundierten Mitbestimmungsforderung offenbar vor.

Wenn Mitbestimmungsregelungen wegen der Absicherungsnotwendigkeit von Arbeitnehmerinvestitionen empfohlen werden, so geht man, mögliche Verbundeffekte zunächst außer Acht lassend, offenbar von folgenden Annahmen aus: Arbeitnehmer sind hochgradig risikoscheu, angemessene vertragliche Vereinbarungen sind nicht möglich, nicht ausreichend oder zu teuer, das Vertrauen zu dem Arbeitgebervertragspartner ist schwach ausgeprägt, und sonstige Bindungen können schwer aufgebaut werden. Darüber hinaus dürfen die erwarteten Kosten der Mitbestimmung die Investitionskosten nicht übersteigen, weil sonst der Arbeitgeber die Investition selbst durchführen würde, wenn die absatzmarktliche Bewertung der Erzeugnisse derartige Belastungsübernahmen überhaupt rechtfertigt.

Erst aus derartigen Transaktionskostenüberlegungen des Arbeitgebers ergäbe sich die ökonomische Sinnhaftigkeit von Mitbestimmung bei spezifischen Humankapitalinvestitionen, die Arbeitnehmer finanzieren bzw. mitfinanzieren. Weil diese Aufwendungen auch im Interesse der Aufgabenerfüllung liegen, wird der Arbeitgeber die kostengünstigste Form der Bereitstellung genügend qualifizierten Personals suchen. Nur weil der Arbeitsmarkt unvollkommen ist, ergibt sich überhaupt die Notwendigkeit, die Investitionsbedingungen für Arbeitnehmer zu verbessern und deren Risiken zu reduzieren. Die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhöhen, könnte zur Reduzierung von Transaktionskosten beitragen und auch gesamtwirtschaftlich vernünftig sein.

<sup>38</sup> Hierauf weist besonders Williamson (1975), S. 73–78, hin.

<sup>39</sup> Zur Alternative exit/voice vgl. Hirschman (1974).

Zu fragen ist nun weitergehend, wie gut Mitbestimmung geeignet ist, Arbeitnehmer-Humankapitalinvestitionen zu fördern, d. h. auf andere Weise nicht erreichbare Langfristigkeit von Vertragsbeziehungen zu simulieren. Dies hängt sicherlich davon ab, wie Mitbestimmung im einzelnen ausgestaltet und wie sie individuell empfunden wird. Es muß entschieden werden, ob Mitbestimmung direkte oder indirekte Rechte beinhalten soll, in welchen Bereichen von Entscheidungen in der Unternehmung Mitspracherechte eingeräumt werden sollen und wie intensiv diese Rechte im einzelnen sein sollen. Die Rechte müssen so weitgehend sein, daß sie die gewünschten Investitionen ermöglichen. Auf die einzelnen Ausgestaltungsmöglichkeiten kann hier leider nicht im einzelnen eingegangen werden. Hierzu wäre eine umfängliche Erörterung erforderlich.

Festzuhalten bleibt, daß auch die Einführung von Mitbestimmung aufgrund von Arbeitnehmerinvestitionen in ihre eigene Qualifizierung unter Effizienzaspekten nur durchgeführt wird, wenn dies für die Unternehmung transaktionskostengünstig ist und zur Lösung des Koordinationsproblems beiträgt. Zu vergleichen ist diese Alternative mit anderen Möglichkeiten der Begünstigung bzw. der eigenen Übernahme der Investition. Auch Arbeitgeberfinanzierung schließt Mitbestimmung natürlich nicht aus. Per Saldo positive Mitbestimmungswirkungen können auch die hieraus resultierenden Risiken abmildern. Dies ist ebenfalls in die Analyse einzubeziehen. In diesem umfänglichen Bewertungskalkül kann sich dann durchaus die Vorteilhaftigkeit der Einführung von Mitbestimmung und deren Eignung zur Reduktion von Risiken erweisen.

Es muß betont werden, daß eine gesetzliche Verordnung von Mitbestimmung, begründet aus dem Schutz von Arbeitnehmerinvestitionen, c. p. deshalb nicht sinnvoll erscheint, weil hierbei nicht ausreichend zwischen universal einsetzbarer Arbeitskraft und unternehmungsspezifisch qualifizierter Arbeitskraft differenziert werden kann. Obwohl gesetzlich festgelegte Mitbestimmungsmöglichkeiten ein günstiges Klima für die fraglichen Investitionen schaffen können, ist zu beachten, daß dieses „Klima“ seinen Preis hat, dessen Inkaufnahme nur auf Unternehmungsebene beurteilt werden kann.

Ob spezifische Humankapitalinvestitionen<sup>40</sup> empirisch überhaupt eine so be-

<sup>40</sup> Spezifische Investitionen können in ihrer Extension unterschiedlich festgelegt werden. Gelegentlich werden die Grenzen recht weit gezogen. Alchian (1984), S. 39, führt beispielhaft für Arbeitnehmerinvestitionen auch die Mobilitätskosten („location of residence“) auf. Zu einer besonders weitgehenden Aufzählung vgl. Furubotn (1986).

deutsame Rolle spielen, ist schwer abzuschätzen. Für viele industrielle Arbeiter werden sie von untergeordneter Bedeutung sein, für andere haben sie großes Gewicht. Bei Verwaltungs- und Führungskräften z. B. ist das Erfordernis unternehmungsspezifischer Qualifikation in vielen Fällen stark ausgeprägt, zugleich aber auch der Einsatz genereller Fähigkeiten gefragt. Ob die Unternehmungsspezifität eindeutig festlegbar ist, muß bezweifelt werden. Oft werden sich in Konkurrenzunternehmen analoge Anwendungsmöglichkeiten ergeben, oder gerade die spezifischen Kenntnisse können für andere Unternehmen aus Gründen der besseren Einschätzung der Konkurrenz besonders wichtig und damit wertvoll sein. Je einfacher und problemloser in einer Volkswirtschaft konkurrenzheraufführende imitatorische Prozesse, die Innovationen sozialisieren und zu neuen Innovationen anregen, vonstatten gehen, um so weniger bedeutungsvoll ist das Problem der Spezifität von Humankapital. Der Wettbewerbspolitik kommt auch für diesen Fragenkreis erhebliche Bedeutung zu.

### 3.4 Gewinnbeteiligung

Die Gewinnbeteiligung von Arbeitnehmern wird im Rahmen der Entgeltspolitik in personalwirtschaftlichen Abhandlungen seit langem diskutiert (z. B. von Eckardstein/Schnellinger 1978: 191–206). Sie zählt zum Instrumentarium der Unternehmensleitung und wird zur Verwirklichung einer möglichst weitgehenden Unternehmungszielerreichung eingesetzt.<sup>41</sup>

Bei Einführung einer Gewinnbeteiligung verzichten die Unternehmungseigner freiwillig auf die Vereinnahmung des gesamten Gewinns für sich. Der Gewinnentgang durch Arbeitnehmergewinnbeteiligung ist gegen die Vorteile aufzurechnen, die diese property rights-Abnahme begleiten. Die Hoffnung auf eine positive Differenz ergibt sich vor allem aus den Verhaltenswirkungen, die allerdings unklar sind. Zum einen ist nicht gesichert, daß finanzielle Anreize überhaupt eine ausreichende Leistungsmotivation bewirken. Zum anderen besteht nur ein recht loser Zusammenhang zwischen individuellen Anstrengungen und dem erlangten Gewinnanteil. Gewinn wird zum großen Teil von Faktoren bestimmt, die sich einer direkten Einwirkung des Arbeitnehmers

<sup>41</sup> Zur Abgrenzung der Gewinnbeteiligung und der Ertragsbeteiligung und zur Differenzierung in Unternehmungs-, Ausschüttungs- und Substanzgewinnbeteiligung vgl. von Eckardstein/Schnellinger (1978), S. 195–198.

entziehen (Schanz 1985: 82–4); dies gilt vor allem, wenn Gewinnbeteiligungen in Betriebsvereinbarungen, also nicht individuell, ausgehandelt werden. Eventuell ist es günstiger, Entlohnungen von der Erreichung von Teilleistungszielen abhängig zu machen. Gewinnbeteiligung wird um so eher positive Wirkungen zeigen, je eher für den Mitarbeiter ein direkter Zusammenhang zwischen Leistung und Entlohnung erkennbar wird. Wichtig ist auch hier, zielentsprechende Ausgestaltungen der Gewinnbeteiligung zu finden.

Die Lösung derartiger Fragen wird besonders bedeutungsvoll, wenn Gewinnbeteiligung mit Mitbestimmung gekoppelt werden soll. Je eher es gelingt, einen sinnvollen Anknüpfungspunkt erfolgsabhängiger Entgeltzahlungen zu finden, desto positiver kann Mitbestimmung wirken. An dieser Stelle muß der Aspekt arbeitnehmerfinanzierter unternehmungsspezifischer Humankapitalinvestitionen erneut aufgegriffen und in Verbindung mit gewinnabhängiger Entlohnung betrachtet werden. Würde wegen der spezifischen Qualifizierung kein Kontrakteinkommenszuwachs gegenüber dem Kontrakteinkommen bei universal einsetzbarer Arbeitskraft vereinbart (was im übrigen natürlich auch für den gesamten Arbeitseinsatz möglich wäre), so müßte eine Abgeltung über erfolgsabhängige Zahlungen erfolgen, wobei wiederum die Schwierigkeit der Messung des Leistungsbeitrags besteht. Der Eigner der Ressource Arbeitskraft würde dann (teilweise) Residualeinkommen beziehen. Er wäre insoweit als Bezieher von (Human-)Risikokapitaleinkommen anzusehen, der auch das Risiko der Erfolglosigkeit der Investition zu tragen hätte. Es muß allerdings offen bleiben, ob die Bereitschaft zur Übernahme solcher Risiken überhaupt besteht. Eine derartige Entgeltregelung wird um so eher verwirklicht werden können, je größer die Einflußmöglichkeiten des Ressourceneinbringers auf die Unternehmungspolitik sind; denn sein Einkommen hängt von der Wertschöpfung ab, die auch durch die Markthandlungen der Unternehmung bestimmt wird.<sup>42</sup> Möglicherweise vertraut der Arbeitskrafteigner aber auch darauf, daß Entscheidungen der Unternehmungsleitung auf das (jetzt gemeinsame) Ziel der Residualeinkommensmaximierung gerichtet sind. Die Einräumung von Mitbestimmungsrechten kann aber die Bereitschaft zur Übernahme von Einkommensrisiken erhöhen, weil hierdurch die Abhängigkeit des Investitionserfolgs von anderen tendenziell vermindert wird.

<sup>42</sup> Zur Notwendigkeit der Orientierung der Unternehmungspolitik am Residualeinkommen als Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit von Unternehmungen in einer marktwirtschaftlichen Umwelt vgl. Hax (1985), S. 129.

Sind schon die Wirkungen von Gewinnbeteiligung und von Mitbestimmung, isoliert betrachtet, unklar, so werden die Folgen der Kombination der beiden Instrumente besonders schwer einschätzbar. Es erscheint grundsätzlich plausibel, daß zur Mitentscheidung befugte Mitarbeiter, wenn sie auch am Erfolg beteiligt sind, tendenziell so handeln werden, daß die Zielerreichung der Empfänger von Residualeinkommen positiv tangiert wird. Das Instrumentarium zur Ausgestaltung von Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung ist allerdings so facettenreich und die Wirkungsanalyse so schwierig, daß konkrete Empfehlungen bisher kaum möglich sind. Zu beachten ist hier insbesondere, daß die Kombination von Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung c. p. den Kompetenz- und Verteilungskonflikt zwischen Kapitaleignern und Arbeitnehmern verstärkt. Dem Abbau von property rights der Alteigentümer steht die Erwartung einer Stärkung der Leistungskraft der Unternehmung gegenüber. Hier existiert noch ein weites Feld für weitere Forschungsbemühungen; abschließende Beurteilungen sind z. Z. keineswegs möglich.

### 3.5 Kapitalbeteiligung

In diesem Abschnitt ist noch auf die wohl am weitesten gehende Form der Mitarbeiterbeteiligung, die Kapitalbeteiligung, einzugehen. Beteiligung von Mitarbeitern am Fremdkapital führt kaum zur Einbindung in die Unternehmung und kann damit kaum transaktionskostensenkende Wirkungen durch Verbesserung des Leistungsverhaltens hervorbringen. Beteiligung am Eigenkapital kann in mehreren Varianten auftreten. Sie ist zunächst abhängig von der Gesellschaftsform der Unternehmung, kann jedoch rechtsformunspezifisch z. B. auch als typische oder atypische stille Beteiligung oder Genußscheinbeteiligung ausgestaltet und aus direkten Einzahlungen des Arbeitnehmers oder aus nicht ausgeschöpften Gewinnanteilen finanziert werden. Stille Beteiligungen und Genußscheinbeteiligungen bewirken keine Teilhabe an Leitungsrechten, sie weisen also bezüglich der property rights-Wirkungen geringere Probleme auf als typische Eigenkapitalbeteiligungen. Ähnliches gilt für die Beteiligung in Form stimmrechtsloser Vorzugsaktien.

In dem Transaktionskostenkalkül, das auch für Kapitalbeteiligungen wieder aufzustellen ist, sind die Wirkungen ähnlich schwer einschätzbar wie bei der Gewinnbeteiligung (vgl. auch Riekhof 1984: 162). Da sich jedoch über die Kapitalbeteiligung nicht nur Rechte am erzielten Erfolg, sondern auch am Kapital, das veräußerungsfähig ist, und (in vielleicht recht eingeschränktem

Umfang) an Koordinationsrechten ergibt, können die Effekte eventuell verstärkt auftreten.

Kapitalbeteiligungen können zu einer erhöhten Identifikation mit der Unternehmung führen, die wiederum von der Höhe des gehaltenen Anteils und von dem Grad des übernommenen Risikos abhängen kann (z. B. die selten praktizierte Verlustbeteiligung, Nachschußpflichten). Die Identifikation führt ihrerseits zu einem verstärkten Zugehörigkeitsgefühl und zur stärkeren Integration, weil das Erreichen von Unternehmungszielen mit dem Erreichen von persönlichen Zielen verbunden wird. Damit werden Leistungsbereitschaft und individuelle Zufriedenheit erhöht, und Absentismus und Fluktuation gehen zurück (Riekhof 1984: 162–68; Riekhof 1985: 195 f.; Schanz 1985: 95–7). Positive Wirkungen sollen mit einer Ausrichtung der Mitarbeiterziele auf Unternehmungsziele erreicht werden, indem Mitarbeiter selbst zu Kapitaleignern werden. Doch dürfen auch die Motivationswirkungen der Kapitalbeteiligung nicht überschätzt werden. Es gibt viele intervenierende Variable, so daß der Zusammenhang wiederum nur indirekt ist (Riekhof 1984: 167).

Als Negativkomponenten sind in dem Vergleich die Gewinnauszahlungen an Mitarbeiter, die man auch als Aufwand zur Erreichung eines hohen Zielerreichungsgrades interpretieren kann, und die möglichen Konsequenzen aus der Wahrnehmung der Veräußerungs- und Mitwirkungsrechte zu berücksichtigen. Allerdings ist eine Korrektur um zahlreiche steuerliche Entlastungen vorzunehmen, die eingeräumt werden, weil aus staatspolitischen Gründen die Kapitalbildung in Arbeitnehmerhand gefördert werden soll. Außerdem müssen vermiedene Transaktionskosten anderer Formen der Kapitalbeschaffung entgegengehalten werden.

Aus der Abgabe von property rights in Form von Koordinationsrechten selbst ergeben sich möglicherweise Probleme, weil nun Einflüsse eines erweiterten Kreises von Miteigentümern über Informations-, Kontroll- und Direktionsrechte geltend gemacht werden können. Auf diese Weise können Mitarbeiter ihre Zielsetzungen direkt in die Unternehmungspolitik einbringen. Ob eine tatsächliche Einflußnahme größeren Umfangs jedoch gelingt, ist recht zweifelhaft. Zum einen werden die bisherigen Eigner den Umfang der Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern begrenzen, so daß die Erfüllung eigener Ziele nicht übermäßig gefährdet wird, wobei allerdings zu bedenken ist, daß Mitarbeiterbeteiligung selbst ein eigenständiges Element der Zielfunktion sein kann. Zum anderen werden die Kapitalanteile unter den Mitarbeitern weit gestreut sein, so daß der Anteil eines einzelnen Mitarbeiters relativ gering sein wird. Die

Koordination der Arbeitnehmer-/Eigentümer-Interessen kann aus den schon früher aufgezeigten Gründen große Schwierigkeiten aufweisen. Es kann zwar prinzipiell Surrogate direkter Eigentümerkontrolle geben (vgl. z. B. Picot/Michaelis 1984: 259–65), die aber vermutlich wegen des nicht ausreichenden Anteils der Arbeitnehmer als Gruppe am Gesamteigenkapital der Unternehmung kaum zum Tragen kommen. Dies bedeutet natürlich, daß die neu gewonnenen Miteigentümerrechte der Arbeitnehmer faktisch recht eingegrenzt sind, soweit sie das Koordinationsrecht betreffen.

Zur reinen Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern liegt bisher kaum empirisches Material vor. Die Kapitalbeteiligung wird in einer empirischen Untersuchung von Guski/Schneider positiv beurteilt. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, daß die Beteiligung sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Unternehmung vorteilhaft ist. Beteiligungsunternehmungen sind nach der Studie im Branchendurchschnitt meistens erfolgreicher. Die Autoren messen dies an der Eigenkapitalausstattung, dem Pro-Kopf-Umsatz, der Umsatzrendite und ähnlichen Kennziffern (Guski/Schneider 1983: 44–6).

Zu beachten ist auch, daß verschiedene Maßnahmen der Mitarbeiterbeteiligung kombiniert auftreten und sich gegenseitig begünstigen können (Müller-Welser 1977: 36–8; Furubotn 1986). Hierzu haben FitzRoy/Kraft eine empirische Untersuchung vorgelegt, in der die These einer Leistungssteigerung durch nicht gesetzlich verordnete Mitarbeiterbeteiligung überprüft und bestätigt wird (FitzRoy/Kraft 1985).

#### 4. Einschätzung der Ergebnisse

In den vorstehenden Überlegungen wurde versucht, mögliche Wirkungen von property rights-Veränderungen, die aus Mitarbeiterbeteiligung folgen können, aufzuzeigen. Ob sie per Saldo als günstig oder ungünstig einzustufen sind, konnte wegen der Notwendigkeit differenzierterer Betrachtungen und nicht genügend konkreter Aussagen verhaltenswissenschaftlicher Forschung nicht eindeutig herausgearbeitet werden. Hierzu sind im einzelnen viele Positiv- und Negativeffekte zu berücksichtigen, die sich erst im Zusammenspiel mit weiteren Bedingungen und Variablen ergeben. Zudem muß für eine eingehende Analyse auf die verschiedenen sehr vielfältigen Abstufungsmöglichkeiten von Mitarbeiterbeteiligungsmaßnahmen eingegangen werden.

Für den Bereich der freiwillig einführbaren Mitarbeiterbeteiligung ist die Betriebswirtschaftslehre aufgefordert, ihre Beratungsfunktion zu erfüllen. Property rights- und Transaktionskostentheorie liefern wichtige Ausgangsüberlegungen zur Erfüllung dieser Aufgabe, sofern Fragen der rein wirtschaftlichen Effizienz angesprochen sind. Gesetzlich nicht vorgeschriebene Mitarbeiterbeteiligung wird nur dann eingeführt, wenn sie positive Nutzenzuwächse erwarten läßt. Property rights-Abschwächungen sind insoweit unter Effizienzaspekten unbedenklich.

Über diesen begrenzten Rahmen hinaus sollten die aus der property rights-Theorie abgeleiteten Erkenntnisse jedoch in Diskussionen um die sinnvolle staatliche Ausgestaltung der Unternehmungsverfassung Eingang finden. Die Entstehung von gesetzlicher Mitbestimmung kann evtl. als transaktionskostensenkende Regelung verstanden werden, durch die zumindest einer an Mitbestimmung interessierten Seite die u. U. prohibitiv hohen Kosten der Aushandlung von Beteiligungsrechten abgenommen werden. Die hier herangezogene property rights-Theorie ist in der Lage, wirtschaftliche Effizienzwirkungen alternativer Verfassungsregelungen aufzuzeigen. Die Analyse ergibt, daß gesetzliche Mitbestimmung auf dieser Grundlage eher pessimistisch eingeschätzt werden muß, obwohl auch Pro-Argumente angegeben werden können. Die Effizienzanalyse muß sich sowohl auf die Normenwirkung als auch auf die Normenentstehung erstrecken.

In einer Wirtschaftsordnung mit dezentralisierten Entscheidungskompetenzen wirkt gesetzliche Mitbestimmung im wesentlichen nachteilig. Solange man von marktwirtschaftlichen Lenkungs Kräften und ihrer Überlegenheit ausgeht, sind Mitbestimmungsregelungen als systeminkonforme Eingriffe anzusehen. Interessen von Marktpartnern müssen auf den jeweiligen Märkten zu befriedigen gesucht werden. Bereitsteller von Risikokapital müssen Nachfrager auf dem Markt für Unternehmungsbeteiligungen suchen, Anbieter von Produkten auf dem Gütermarkt und Anbieter von Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt. Die Koordination erfolgt über Preise. Wer dieses einfache Grundprinzip vernachlässigt, entfernt sich vom allokatationseffizienzorientierten marktwirtschaftlichen Ideal. Das in letzter Zeit gelegentlich herangezogene Bild von der Ressourcenzusammenlegung zur Betrachtung von Unternehmungen (Vanberg 1982: 152; Riekhof 1984: 139–45; Sauter 1985: 2), wonach individuelle Träger von Verfügungsrechten ihre Ressourcen in einen gemeinsamen Pool einbringen, verdeckt diese Zusammenhänge.

Einsatzgüter sollen gerade nicht gemeinsam genutzt werden, sondern Eignern

von Risikokapital muß die Möglichkeit gegeben werden, sich an der Umsetzung unternehmerischer Aufgaben zu beteiligen und Residualeinkommen zu erzielen.<sup>43</sup> Hierzu müssen Ressourcen beschafft werden, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich sind, nämlich Sachgüter und Dienstleistungen einschließlich Arbeitskraft. Sind diese Möglichkeiten eingeschränkt, werden tendenziell auch weniger Mittel als Eigenkapital von Unternehmungen zur Verfügung gestellt. Genau dies ist der kritische Punkt für Mitbestimmungsüberlegungen.<sup>44</sup> Unternehmungen müssen in der Lage sein, entsprechend ihren auf Effizienzerzielung gerichteten Kalkülen zu entscheiden. Ändert sich der rechtliche Rahmen, der dazu zwingt, property rights an Vertragspartner abzutreten, muß die Unternehmung c. p. eventuell sogar aufgelöst werden, weil die Eigner ihre Finanzierungsmittel zurückziehen und in andere Anlageobjekte investieren. Auch die gesamtwirtschaftliche Effizienz wird hierdurch betroffen.<sup>45</sup> Es wäre wohl tatsächlich viel gewonnen, „wenn unsere Nachbarwissenschaft, die Jurisprudenz, sich einiger der Analysemethoden der Ökonomie bemächtigen würde“ (von Weizsäcker 1984: 150), was in Ansätzen allerdings bereits geschieht.<sup>46</sup> Das liberale Modell weist viele Vorteile auf, die auch das Gemeinwohl fördern (vgl. auch Hax 1985: 121). Deshalb ist es c. p. weder erforderlich noch sinnvoll, die privatwirtschaftliche Unternehmungsverfassung abzuändern, was durch eine zwangsweise Einführung von Mitbestimmung bewirkt wird, sofern dies nicht selbst transaktionskostensenkend wirkt und diese Transaktionskostenminderung ohne hoheitliche Eingriffe nicht zustande kommen würde. Es wurde gezeigt, daß die gesetzlich verordnete Mitarbeiterbeteiligung nur unter speziellen Bedingungen zu Effizienzsteigerung führt. Vor allem dürfen bei der Mitbestimmungsdiskussion Alternativen zur Mitbestimmung nicht außer Acht gelassen werden.

Wie mehrmals ausdrücklich betont, wird mit property rights- bzw. transaktionskostentheoretischen Analysen auf den Aspekt der wirtschaftlich effizien-

<sup>43</sup> Dies ist eine Notwendigkeit und „hat nichts mit einem ethisch-normativen Postulat nach gerechtem Entgelt zu tun“; Hax (1985), S. 129, vgl. auch S. 127.

<sup>44</sup> Auch Albach scheint einen Zusammenhang zwischen Rückzug aus dem Eigenkapital und Abnahme des Alleinbestimmungsrechts zu sehen; vgl. Albach (1981), S. 58.

<sup>45</sup> Vgl. zur transaktionskostentheoretischen Begründung der Ineffizienz der Mitbestimmung und weiteren negativen Auswirkungen von Weizsäcker (1984), S. 146–151. Vgl. ferner Meyer (1983), S. 173–176.

<sup>46</sup> Vgl. zur ökonomischen Analyse des Rechts die Arbeiten von Juristen, aber auch von Wirtschaftswissenschaftlern, z. B. von Posner (1977), Coase (1978), Calabresi (1978), Kirchner (1984), Schanze (1982), Lehmann (1983), Schmidt (1980), Kübler (1984).

ten Ressourcenverwendung abgestellt. Dies muß nicht das einzige Ziel in einer Gesellschaft sein. Wenn gesetzliche Mitbestimmung unter dem Gesichtspunkt ökonomischer Effizienz auch kaum überzeugt, so bedeutet dies nicht, daß es nicht andere gute Gründe geben kann, sie dennoch einzuführen bzw. beizubehalten.<sup>47</sup>

Gesellschaftliche Wohlfahrtsfunktionen, die Auskunft über die außerökonomische Wünschbarkeit von Mitarbeiterbeteiligung geben könnten, existieren aber nicht. Vielmehr hängt die Mitbestimmungsgesetzgebung auch von politischen und ökonomischen Bedingungen ab, die sich im Zeitablauf verändern (Thimm 1980: xiii). Politische Machtkonstellationen spielen offenbar eine große Rolle (Wächter 1983: 162), die gerade deshalb existieren, weil ein Konsens über gesellschaftliche Ziele kaum erreichbar ist. Argumentationen für gesetzliche Mitbestimmung wegen angeblich vorhandener „legitimer Interessen“ von Arbeitnehmern, denen „job rights“ (Furubotn 1983: 1; 1986) zugrunde liegen sollen, bleiben höchst unbestimmt und entbehren i. d. R. nachprüfbarer Grundlagen. Ebenso ist die Ableitung von Mitbestimmungsforderungen aus dem Mittelcharakter zur Erreichung des übergeordneten Ziels „Demokratisierung der Wirtschaft“ zu beurteilen.<sup>48</sup> Das Problem besteht darin, daß man zwar von einer Wertordnung ausgehen muß, wenn property rights verteilt bzw. umverteilt werden sollen, die aber kaum feststellbar ist. Forderungen haben deshalb meist normativen Charakter. Andererseits kann aber auch nicht davon ausgegangen werden, daß die Verwirklichung einer Unternehmungsverfassung nicht als ein angemessen empfundener und intendierter sozialer Konsens anzusehen ist (vgl. insbesondere Randall 1975: 739 f.; Picot 1981: 175).

Sollen die Wirkungen von in Aussicht genommenen Verfassungsregelungen untersucht werden, so müssen die Konsequenzen für alle Teilziele berücksichtigt werden. Die Folgen für die Allokationseffizienz müssen dann mit den Folgen für andere Ziele konfrontiert werden. Die ökonomischen Wirkungen sind dabei zwar nicht nur, aber auch bedeutungsvoll. Es gibt allerdings Hinweise, daß der ökonomischen Analyse der dominierende Platz gebührt. Die

<sup>47</sup> Zu möglichen Gründen vgl. Picot (1981), S. 170 f.; Gutenberg (1983), S. 504 f., Ridder-Aab (1980), S. 137; zu einer ausführlichen Diskussion von Begründungen für Mitbestimmung vgl. Wächter (1983), S. 3–27, vgl. auch Wilpert/Rayley (1983), S. 110–113. Zur Notwendigkeit von trade off-Betrachtungen vgl. Wickenkamp (1983), S. 9, Picot/Michaelis (1984), S. 269.

<sup>48</sup> Vgl. zur Beschreibung dieses Ziels z. B. Fleischmann (1983), S. 212. Von Weizsäcker (1984), S. 148, bestreitet, daß Mitbestimmung der Demokratisierung dient.

Diskussion um die Überlegenheit eines „Effizienzregimes“ gegenüber einem „Verteilungsregime“ kann hier nicht geführt werden.<sup>49</sup> Geht man von einer Vorziehungswürdigkeit des Effizienzregimes aus – bei verschärftem internationalen Wettbewerb erscheint dies notwendig –, so verstärkt sich die Dringlichkeit ökonomischer Analysen. Allokationseffizienzwirkungen sind mit dem Analyseinstrumentarium der property rights-Theorie grob abschätzbar. Zu anderen Zielwirkungen kann und will die property rights-Theorie keine Aussagen treffen. Dies allein ist ihr Anliegen.

Das Potential der property rights- bzw. Transaktionskostentheorie zur Beurteilung von Arbeitnehmerbeteiligungsfragen wurde bisher weder für die theoretische Analyse noch für die empirische Arbeit ausreichend genutzt. Neben der in unserem Lande breit geführten Diskussion über die gesetzliche Regelung sollten auch die Bedingungen zur freiwilligen Mitarbeiterbeteiligung intensiver unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten erörtert werden. Auch hierzu kann der Ansatz der ökonomischen Analyse wertvolle Unterstützung leisten.

## Literatur

- Albach, H. (1981): Verfassung folgt Verfassung. Ein organisationstheoretischer Beitrag zur Diskussion um die Unternehmensverfassung. *Unternehmensverfassung als Problem der Betriebswirtschaftslehre*, H. Bohr, J. Drukarczyk, H.-J. Drumm und G. Scherrer (Hrsg.). Berlin: E. Schmidt, S. 53–79.
- Alchian, A. A. (1984): Specificity, Specialization, and Coalitions. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, S. 34–49.
- Alchian, A. A., und H. Demsetz (1972): Production, Information Costs, and Economic Organization. *The American Economic Review*, S. 777–795.
- Arrow, K. J. (1969): The Organization of Economic Activity: Issues Pertinent to the Choice of Market versus Nonmarket Allocation. *Analysis and Evolution of Public Expenditures: The PPB-System*. A Compendium of Papers, Washington, Vol. 1, Part 1, Section A, S. 47–64.
- Berle, A. A., und G. C. Means (1968): *The Modern Corporation and Private Property*. New York: Harcourt, Brace and World, überarbeitete Auflage 1968; erste Auflage 1932.
- Blair, R. D., und D. L. Kaserman (1983): *Law and Economics of Vertical Integration and Control*. New York usw.: Academic Press.

<sup>49</sup> Vgl. zu dieser Diskussion von Weizsäcker (1984), S. 128–133.

- Böbel, I. (1978): *Marktmacht und ökonomische Wohlfahrt. Unter besonderer Berücksichtigung der Messung der durch Marktmacht verursachten Wohlfahrtsverluste*. Diss. Nürnberg.
- Brinkmann, T., und F. Kübler (1981): Überlegungen zur ökonomischen Analyse von Unternehmensrecht. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, S. 681–688.
- Buchanan, J. M. (1975): *The Limits of Liberty. Between Anarchy and Leviathan*. Chicago/London: The University of Chicago Press.
- Buchanan, J. M., und G. Tullock (1974): Eine allgemeine Theorie der Verfassung. *Politische Ökonomie des Wohlfahrts-Staates*. H. P. Widmaier (Hrsg.) Frankfurt am Main: Fischer Athenäum, S. 67–87. Übersetzung von: The Calculus of Consent, Kapitel 6: A Generalized Theory of Constitutions, Ann Arbor 1962, S. 63–84, Übersetzer: L. Zeise.
- Buhbe, M. (1980): *Ökonomische Analyse von Eigentumsrechten. Der Beitrag der economics of property rights zur Theorie der Institutionen*. Frankfurt am Main: Lang.
- Calabresi, G. (1978): Die Entscheidung für oder gegen Unfälle. Ein Ansatz zur nichtverschuldensbezogenen Allokation von Kosten. *Ökonomische Analyse des Rechts*. H.-D. Assmann, Ch. Kirchner und E. Schanze (Hrsg.). Königstein/Ts.: Athenäum, S. 259–289. Originaltitel: The Decision for Accidents. An Approach to Nonfault Allocation of Costs. *Harvard Business Review*, 1965, S. 713 ff., Übersetzung und Einleitung von E. Schanze.
- Cheung, St. N. S. (1970): The Structure of a Contract and the Theory of Non-Exclusive Resources. *The Journal of Law and Economics*, S. 49–70.
- Chmielewicz, K. (1980): Gremien der Unternehmungsverfassung. *Handwörterbuch der Organisation*. E. Grochla (Hrsg.). 2. Aufl., Stuttgart: Poeschel, Sp. 2272–2282.
- Coase, R. H. (1978): Das Problem der sozialen Kosten. *Ökonomische Analyse des Rechts*. H.-D. Assmann, Ch. Kirchner, E. Schanze (Hrsg.) Kronberg/Ts.: Athenäum, S. 146–202. Originaltitel: The Problem of Social Cost, *The Journal of Law and Economics*, 1960, S. 1–44, Übersetzung und Einleitung von Ch. Kirchner.
- Demsetz, H. (1967): Toward a Theory of Property Rights. *The American Economic Review*, S. 347–359.
- Dorow, W., und K. Weiermair (1984): Markt versus Unternehmung: Anmerkungen zu methodischen und inhaltlichen Problemen des Transaktionskostenansatzes. *Betriebswirtschaftslehre und Nationalökonomie. Wissenschaftstheoretische Standortbestimmungen und Perspektiven*. G. Schanz (Hrsg.). Wiesbaden: Gabler, S. 191–224.
- Eckardstein, D. v., und F. Schnellinger (1978): *Betriebliche Personalpolitik*. 3. Aufl., München: Vahlen.
- Eschenburg, R. (1978): Vertragstheoretisches Denken in der Ökonomie. *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*. H.-D. Ortlieb, B. Molitor und W. Krone (Hrsg.). Tübingen: Mohr, S. 221–236.
- Fama, E. F. (1980): Agency Problems and the Theory of the Firm. *The Journal of Law and Economics*, S. 288–307.
- Fama, E. F. und M. C. Jensen (1983): Separation of Ownership and Control. *The Journal of Law and Economics*, S. 301–325.
- FitzRoy, F. R. und K. Kraft (1985): Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität: Eine ökonomische Untersuchung, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 21–36.

- Fleischmann, G. (1983): Mitbestimmung und Neue Politische Ökonomie. *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*. E. Böttcher, Ph. Herder-Dorneich und K.-H. Schenk (Hrsg.). 2. Band, Tübingen: Mohr, S. 212–236.
- Furubotn, E. G. (1981): Codetermination and the Efficient Partitioning of Ownership Rights in the Firm. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, S. 702–709.
- (1982): Information, organisatorische Struktur und die möglichen Vorteile der Mitbestimmung. *Eigentumsrechte und Partizipation*. J. Backhaus und H. G. Nutzinger (Hrsg.). Frankfurt am Main: Haag und Herchen, S. 203–237.
- (1982a): Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Mitbestimmung auf die private Investitionstätigkeit. *Eigentumsrechte und Partizipation*. J. Backhaus und H. G. Nutzinger (Hrsg.). Frankfurt am Main: Haag und Herchen, S. 127–181.
- (1983): *The Rights of Workers to their Jobs: An Analysis to the Changing Nature of the Employment Relation*. University of Texas.
- (1986): A General Model of Codetermination. *Codetermination*. J. Backhaus und H. G. Nutzinger (Hrsg.). Heidelberg und New York: Springer, im Druck.
- Furubotn, E., und S. Pejovich (1972): Property Rights and Economic Theory: A Survey of Recent Literature. *The Journal of Economic Literature*. S. 1137–1162.
- Furubotn, E. G. und St. N. Wiggins (1984): Plant Closings, Worker Reallocation Costs and Efficiency, Gains to Labor Representation on Board of Directors. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, S. 176–192.
- Gäfgen, G. (1984): Entwicklung und Stand der Theorie der Property Rights. Eine kritische Bestandsaufnahme. *Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte. Schriften des Vereins für Socialpolitik*. M. Neumann (Hrsg.). Neue Folge, Band 140. Berlin: Duncker & Humblot, S. 43–62.
- Galloway, L. (1978): The Economic Consequences of Codetermination on Employment and Income Distribution. *The Codetermination Movement in the West. Labor Participation in the Management of Business Firms*. S. Pejovich (Hrsg.). Lexington/Mass. und Toronto: Heath, S. 169–189.
- Gerum, E. (1985): Information und Unternehmensverfassung – Betriebswirtschaftliche Anmerkungen zu den organisationsrechtlichen Regelungen für Aufsichts- und Betriebsrat. *Information und Wirtschaftlichkeit*. W. Ballwieser und K.-H. Berger (Hrsg.). Wiesbaden: Gabler, S. 747–775.
- Goldberg, W. und R. Wolff (1981): Verhandelte oder kodifizierte Mitbestimmung. Ein Vergleich der Mitbestimmungsregelungen in der Bundesrepublik Deutschland und in Schweden. *Die Betriebswirtschaft*, S. 106–128.
- Grossman, S. J. und O. D. Hart (1983): An Analysis of the Principal-Agent Problem. *Econometrica*, S. 7–45.
- Guski, H.-G. und H. J. Schneider (1983): *Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland. Teil II: Ergebnisse, Erfahrungen und Auswirkungen in der Praxis*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Gutenberg, E. (1983): *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre*. 1. Bd.: Die Produktion. 24. Aufl., Berlin usw.: Springer.
- Hax, H. (1984): The Economics of Governance: Framework and Implications. Comment. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, S. 227–228.
- (1985): Die arbeitsgeleitete Unternehmung. Kritische Überlegungen zu einer alternati-

- ven Unternehmenskonzeption für die Marktwirtschaft. *Selbstinteresse und Gemeinwohl. Beiträge zur Ordnung der Wirtschaftsgesellschaft*. A. Rauscher (Hrsg.) Berlin: Duncker und Humblot, S. 121–157.
- Heinen, E. (1969): Zur Mitbestimmung bei Kapitaldispositionen. *Verantwortliche Betriebsführung*. E. Gaugler (Hrsg.) Stuttgart: Poeschel, S. 74–85.
- (1985): Entscheidungsorientierte Betriebswirtschaftslehre und Unternehmenskultur. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 980–991.
- Hentze, J. und P. Brose (1985): *Unternehmensführung und Mitbestimmung*. Würzburg und Wien: Physica.
- Hesse, G. (1980): Der Property-Rights-Ansatz. Eine ökonomische Theorie der Veränderung des Rechts? *Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik*. K. Borchardt, A. E. Ott und H. Strecker (Hrsg.). Stuttgart: Fischer, S. 481–495.
- Hill, W., R. Fehlbaum und P. Ulrich (1981): *Organisationslehre*. Bd. 1 und 2, 3. Aufl., Bern und Stuttgart: Haupt.
- Hirschman, A. O. (1974): *Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten*. Tübingen: Mohr. Originaltitel: Exit, Voice and Loyalty. Cambridge/Mass. 1970, Übersetzer: L. Wallentik.
- Jensen, M. C. und W. H. Meckling (1976): Theory of the Firm. Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, S. 305–360.
- (1979): Rights and Production Functions: An Application to Labor-managed Firms and Codetermination. *Journal of Business*, S. 469–506.
- Kirchner, Ch. (1984): Ansätze zur ökonomischen Analyse des Konzernrechts. *Jahrbuch für Politische Ökonomie*. E. Boettcher, Ph. Herder-Dorneich und K. E. Schenk (Hrsg.). 3. Band, Tübingen: Mohr, S. 223–251.
- Kirsch, G. (1974): *Die Betroffenen und die Beteiligten*. München: Ehrenwirth.
- Kirsch, W. und W. Scholl (1983): Was bringt die Mitbestimmung: Eine Gefährdung der Handlungsfähigkeit und/oder Nutzen für die Arbeitnehmer? *Die Betriebswirtschaft*, S. 541–562.
- Kirsch, W., W. Scholl und G. Paul (1984): *Mitbestimmung in der Unternehmenspraxis. Eine empirische Bestandsaufnahme*. Herrsching.
- Klein, B., R. G. Crawford und A. A. Alchian (1978): Vertical Integration, Appropriate Rents, and Competitive Contracting Process. *The Journal of Law and Economics*, S. 297–326.
- Klein, B. und K. B. Leffler (1981): The Role of Market Forces in Assuring Contractual Performance. *Journal of Political Economy*, S. 615–641.
- Kraft, K. (1984): *Partizipation und Interner Arbeitsmarkt. Wechselwirkungen von Humankapital und Mitarbeiterbeteiligung*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Kübler, F. (1984): Was leistet die Konzeption der „Property Rights“ für aktuelle rechtspolitische Probleme? *Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte. Schriften des Vereins für Socialpolitik*. M. Neumann (Hrsg.). Neue Folge, Band 140, Berlin: Duncker und Humblot, S. 105–122.
- Lehmann, M. (1983): *Bürgerliches Recht und Handelsrecht – eine juristische und ökonomische Analyse*. Stuttgart: Poeschel.
- Leibenstein, H. (1979): A Branch of Economics is Missing: Micro-Micro Theory. *The Journal of Economic Literature*, S. 477–502.

- (1980): *Beyond Economic Man. A New Foundation for Microeconomics*. Cambridge/Mass. und London: Harvard University Press.
- Leipold, H. (1978): Theorie der Property Rights: Forschungsziele und Anwendungsgebiete. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, S. 518–525.
- (1981): Eigentümerkontrolle und Managerverhalten. *Anreiz- und Kontrollmechanismen in Wirtschaftssystemen I*. G. Hedtkamp (Hrsg.). Berlin: Duncker und Humblot, S. 29–66.
- Masten, S. (1982): *Transaction Costs, Institutional Choice and the Theory of the Firm*. Diss. University of Pennsylvania.
- Meyer, W. (1983): Entwicklung und Bedeutung des Property Rights-Ansatzes in der Nationalökonomie. *Property Rights und ökonomische Theorie*. A. Schüller (Hrsg.). München: Vahlen, S. 1–44.
- Michaelis, E. (1985): *Organisation unternehmerischer Aufgaben – Transaktionskosten als Beurteilungskriterium*. Frankfurt am Main usw.: Lang.
- Monissen, H. G. und E. Wenger (1986): Organizational Problems with Specific Human Capital: Reflections on Furubotn's 'General Model of Codetermination'. *Codetermination*. J. Backhaus und H. G. Nutzinger (Hrsg.). Heidelberg und New York: Springer, im Druck.
- Müller-Welser, H.-J. (1977): *Mitbestimmung und Mitbeteiligung als Mittel der Unternehmenspolitik*. Berlin: Duncker und Humblot.
- Niedenhoff, H.-U. (1977): *Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Nozick, R. (1974): *Anarchy, State, an Utopia*. New York: Basic Books.
- Nutzinger, H. G. (1982): Die Mitbestimmungsbewegung in den westlichen Demokratien aus der Sicht der ökonomischen Theorie der Eigentumsrechte: Eine Rezension. *Eigentumsrechte und Partizipation*. J. Backhaus und H. G. Nutzinger (Hrsg.). Frankfurt am Main: Haag und Herchen, S. 33–39.
- (1982a): Die ökonomische Theorie der Eigentumsrechte – Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften? *Eigentumsrechte und Partizipation*. J. Backhaus und H. G. Nutzinger (Hrsg.). Frankfurt am Main: Haag und Herchen, S. 43–72.
- Oechsler, W. A. (1985): *Personal und Arbeit. Einführung in die Personalwirtschaft*. München und Wien: Oldenbourg.
- Ouchi, W. G. (1979): A Conceptual Framework for the Design of Organizational Control Mechanisms. *Management Science*, S. 833–848.
- (1980): Markets, Bureaucracies, and Clans. *Administrative Science Quarterly*, S. 130–141.
- Ouchi, W. G. und A. M. Jaeger (1978): Type Z Organization: Stability in the Midst of Mobility. *Academy of Management Review*, S. 305–314.
- Ouchi, W. G. und J. B. Johnson (1978): Types of Organizational Control and their Relationship to Emotional Well Being. *Administrative Science Quarterly*, S. 293 bis 317.
- Pejovich, S. (1976): The Capitalist Corporation and the Socialist Firm; a Study of Corporate Efficiency. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, S. 1–25.
- (1978): Codetermination: A New Perspective for the West. *The Codetermination*

- Movement in the West. Labor Participation in the Management of Business Firms.* S. Pejovich (Hrsg.). Lexington/Mass. und Toronto: Heath.
- Pethig, R. (1975): *Zur Theorie der Transaktionen. Ein Beitrag zur mikroökonomischen Grundlegung der Geldtheorie.* Tübingen: Mohr.
- Picot, A. (1976): Freiwillige Beteiligung externer Gruppen als Konsensbildungsinstrument für Unternehmungsentscheidungen. *Die Unternehmung*, S. 245–259.
- (1977): *Betriebswirtschaftliche Umweltbeziehungen und Umweltinformationen. Grundlagen einer erweiterten Erfolgsanalyse für Unternehmungen.* Berlin: Duncker und Humblot.
- (1981): Der Beitrag der Theorie der Verfügungsrechte zur ökonomischen Analyse von Unternehmungsverfassungen. *Unternehmensverfassung als Problem der Betriebswirtschaftslehre.* K. Bohr, H. J. Drukarczyk, H. J. Drumm und G. Scherrer (Hrsg.). Berlin: Schmidt, S. 153–197.
- (1982): Transaktionskostenansatz in der Organisationstheorie: Stand der Diskussion und Aussagewert. *Die Betriebswirtschaft*, S. 267–284.
- (1984): Organisation. *Vahlens Kompendium der Betriebswirtschaftslehre.* Bd. 2, München: Vahlen, S. 95–158.
- (1984a): Theoretische Überlegungen zur Kostenpolitik der Unternehmung bei rückläufiger Wirtschaftsentwicklung. *Betriebswirtschaftliche Entscheidungen bei Stagnation.* L. Pack und D. Börner (Hrsg.). Wiesbaden: Gabler, S. 145–163.
- (1984b): Specificity, Specialization, and Coalitions. Comment. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, S. 50–53.
- (1985): Transaktionskosten. *Die Betriebswirtschaft*, S. 224 f.
- Picot, A. und E. Michaelis (1984): Verteilung von Verfügungsrechten in Großunternehmungen und Unternehmensverfassung. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 252–271.
- Posner, R. A. (1977): Unternehmenskorporationen. *Ökonomische Analyse des Rechts.* H. D. Assmann, C. Kirchner und E. Schanze (Hrsg.). Kronberg/Ts.: Athenäum, S. 241–258. Übersetzung von Kapitel 14: Corporations, *Economic Analysis of Law*, 2. Aufl., Boston und Toronto 1977, Übersetzer: E. Schanze.
- Randall, A. (1975): Property Rights and Social Microeconomics. *Natural Resources Journal*, S. 729–741.
- Reynolds, F. M. B. (1976): Agency: Theory and Practice. *The Law Quarterly Review*, S. 224–238.
- Ridder-Aab, Ch.-M. (1980): *Die moderne Aktiengesellschaft im Lichte der Theorie der Eigentumsrechte.* Frankfurt am Main: Campus.
- Riekhof, H.-Ch. (1984): Unternehmensverfassung und Theorie der Verfügungsrechte. Wiesbaden: Gabler.
- (1985): Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern. Gestaltungsformen und Auswirkungen auf das Mitarbeiterverhalten. *Zeitschrift Führung und Organisation*, S. 194–202.
- Ross, St. A. (1973): The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem. *The American Economic Review. Papers and Proceedings*, S. 134–139.
- Sauter, R. (1985): *Transaktionskostentheorie der Organisation.* München: GBI.
- Schanz, G. (1982): *Organisationsgestaltung. Struktur und Verhalten.* München: Vahlen.
- (1983): Unternehmensverfassungen in verfügungsrechtlicher Perspektive. *Die Betriebswirtschaft*, S. 259–270.

- (1985): *Mitarbeiterbeteiligung. Grundlagen – Befunde – Modelle*. München: Vahlen.
- Schanze, E. (1982): Rechtsnorm und ökonomisches Kalkül. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, S. 297–312.
- Schmidt, R. H. (1980): *Ökonomische Analyse des Insolvenzrechts*. Wiesbaden: Gabler.
- Schmidtchen, D. (1983): *Property Rights, Freiheit und Wettbewerbspolitik*. Tübingen: Mohr.
- Schneider, D. (1985): Die Unhaltbarkeit des Transaktionskostenansatzes für die „Markt oder Unternehmung“-Diskussion. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 1237–1254.
- (1985a): *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*. 2. Aufl. der „Geschichte betriebswirtschaftlicher Theorie“. München und Wien: Oldenbourg.
- Schüller, A. (1985): Zur Ökonomik der Property Rights. *Wirtschaftsstudium*, S. 259–265.
- Stahle, W. H. und M. Osterloh (1985): Wie, wann und warum informieren deutsche Manager ihre Betriebsräte? *Information und Wirtschaftlichkeit*. W. Ballwieser und K.-H. Berger (Hrsg.). Wiesbaden: Gabler, S. 777–812.
- Steinmann, H. (1969): *Das Großunternehmen im Interessenkonflikt*. Stuttgart: Poeschel.
- Steinmann, H. und E. Gerum (1980): Unternehmenspolitik in der mitbestimmten Unternehmung. *Die Aktiengesellschaft*, S. 1–10.
- Steinmann, H. und G. Schreyögg (1984): Zur Bedeutung des Arguments der „Trennung von Eigentum und Verfügungsgewalt“ – Eine Erwiderung. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 273–283.
- Steinmann, H., G. Schreyögg und C. Dütthorn (1983): Managerkontrolle in deutschen Großunternehmen – 1972 und 1979 im Vergleich. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 4–25.
- Stubblebine, W. (1975): On Property Rights and Institutions. *The Economics of Legal Relationships. Readings in the Theory of Property Rights*. H. G. Manne (Hrsg.). St. Paul usw.: West Publishing Company, S. 11–22.
- Teece, D. J. (1981): The Multinational Enterprise: Market Failure and Market Power Considerations. *Sloan Management Review*, S. 3–7.
- Thimm, A. L. (1980): *The False Promise of Codetermination. The Changing Nature of European Worker's Participation*. Lexington/Mass. und Toronto: Heath.
- Tietzel, M. (1981): Die Ökonomie der Property Rights: Ein Überblick. *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik/Wirtschaftspolitische Chronik*, S. 207–243.
- Ulrich, P. und E. Fluri (1984): *Management. Eine konzentrierte Einführung*. 3. Aufl., Bern und Stuttgart: Haupt.
- Vanberg, V. (1982): *Markt und Organisation. Individualistische Sozialtheorie und das Problem korporativen Handelns*. Tübingen: Mohr.
- Wächter, H. (1983): *Mitbestimmung. Politische Forderung und betriebliche Reaktion*. München: Vahlen.
- Weede, E. (1984): Kosten-Nutzen-Kalküle als Grundlage einer allgemeinen Konfliktsoziologie. *Zeitschrift für Soziologie*, S. 3–19.
- Wegehenkel, L. (1980): *Transaktionskosten, Wirtschaftssystem und Unternehmertum*. Tübingen: Mohr.
- Weiermair, K. (1985): Worker Incentives and Worker Participation: On the Changing Nature of the Employment Relationship. *Journal of Management Studies*, S. 547–570.

- Weizsäcker, C. Ch. von (1984): Was leistet die Property Rights-Theorie für aktuelle wirtschaftspolitische Fragen? *Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte, Schriften des Vereins für Socialpolitik*. M. Neumann (Hrsg.). Neue Folge, Band 140, Berlin: Duncker und Humblot, S. 123–152.
- Wenger, E. (1986): Unternehmensverfassung und Arbeitsmarkt: Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen im Entscheidungsprozeß der Unternehmung. *Interdependenzen von Unternehmens- und Wirtschaftsordnung*. H. Leipold und A. Schüler (Hrsg.), Stuttgart: Fischer, im Druck.
- Wickenkamp, R. (1983): *Unternehmensmitbestimmung und Verfügungsrechte. Die paritätische Aufsichtsratsbesetzung nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 im Licht der ökonomischen Theorie der property rights*. Köln.
- Wiggins, St. N. (1984): Organizational Structures and Economic Efficiency. *Comment. Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, S. 224–226.
- Wilkins, A. L. und W. E. Ouchi (1983): Efficient Cultures: Exploring the Relationship Between Culture and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, S. 468–481.
- Williamson, O. E. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications. A Study in the Economics of Internal Organization*. London: The Free Press.
- (1983): Organizational Form, Residual Claimants, and Corporate Control. *The Journal of Law and Economics*, S. 351–366.
- (1984): The Economics of Governance: Framework and Implications. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, S. 195–223.
- Williamson, O. E. und W. G. Ouchi (1981): The Markets and Hierarchies and Visible Hand Perspectives. The Markets and Hierarchies Program of Research: Origins, Implications, Prospects. *Perspectives on Organization Design and Behavior*. A. Van de Ven und W. F. Joyce (Hrsg.) New York: Wiley, S. 347–370.
- Wilpert, B. und J. Rayley (1983): *Anspruch und Wirklichkeit der Mitbestimmung*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Windsperger, J. (1983): Transaktionskosten in der Theorie der Firma. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 889–903.
- Witte, E. (1980): Das Einflußpotential der Arbeitnehmer als Grundlage der Mitbestimmung. Eine empirische Untersuchung. *Die Betriebswirtschaft*, S. 3–26.
- (1982): Das Einflußsystem der Unternehmung in den Jahren 1976 und 1981. Empirische Befunde im Vergleich. *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, S. 273–296.

## Biographische Notizen

*Elke Michaelis*, geboren am 7. Februar 1947; wirtschaftswissenschaftliches Studium an der Ruhruniversität Bochum und an der Universität Hannover; von 1979 bis 1984 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Unternehmensplanung an der Universität Hannover, Abt. Unternehmensführung und Organisation; 1984 Promotion zum Dr. rer. pol. Seit 1984 Hochschulassistent am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Hannover.