

zfsö

ZEITSCHRIFT FÜR SOZIALÖKONOMIE

- Dirk Lühr **3** Die bilanziellen Schatten der ökonomischen Renten
- Christian Kreiß **16** Werbung – Information oder Desinformation?
- Ingrid Schmale **23** Genossenschaften: eine traditionsreiche und zukunftsfähige Unternehmensform
- Robert Lütjens **29** Die neue Stiftungs-Firma - Für eine starke Realwirtschaft
- Norbert Bernholt **31** Das Unternehmertum in einer solidarischen postkapitalistischen Wirtschaft
- Fritz Andres **42** Zur Zukunft der Unternehmensverfassung – Wirkungen verbesserter gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen
- 63** Dokumentation:
Aufruf "Grundsteuer zeitgemäß"
- 66** Berichte – Bücher – Veranstaltungen

Zur Zukunft der Unternehmensverfassung

Wirkungen verbesserter gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen¹

Fritz Andres

1 Unternehmen und Unternehmensverfassung

Als Unternehmensverfassung soll hier das Verhältnis bezeichnet werden, in dem die Träger der Funktionen, die im Unternehmen verbunden sind: der Unternehmer, die Mitarbeiter, die Kapitalgeber und diejenigen, die den Boden zur Verfügung stellen, zueinander stehen. Dabei wird hier für das Unternehmen als Ganzes Autonomie und für das Umfeld, in dem es agiert, Wettbewerb vorausgesetzt.

Der Schwerpunkt der folgenden Untersuchung liegt bei der Frage, welche Bedeutung die gesamtwirtschaftlichen Gegebenheiten für die Unternehmensverfassungen haben, welche Tendenzen von dort ins Innere der Unternehmen hineinwirken und welche Konsequenzen sich aus wünschenswerten gesamtwirtschaftlichen Änderungen für die Unternehmensverfassungen ergeben.²

2 Die im Unternehmen vereinigten Funktionen

Zentral für das Unternehmen und seine Bewährung im Markt ist die Unternehmerfunktion: es muss Menschen geben, die auf eigene Initiative und Verantwortung (Chance und Risiko) mit Hilfe der übrigen sog. Produktionsfaktoren eine Leistung erstellen, um am Markt zumindest kostendeckende Preise zu erzielen. Wer diese Funktion ausübt, ist Unternehmer.

Die Funktion des Kapitals besteht in der Bereitstellung von Ersparnissen für Investitionen, vor allem für die Produktionsmittel. Es geht hier also ums Sparen und um das Verleihen von Ersparnissen, während die Entgegennahme und das Investieren des Kapitals funktionell zum Kern-

bestand unternehmerischer Tätigkeit gehört. Unternehmer und Kapitalgeber sind daher von ihrer Funktion her streng voneinander zu unterscheiden. Das wird noch ausführlicher zu erläutern sein.

Die Funktion der Arbeit besteht in der Erstellung der marktreifen Leistung im Rahmen der Planung des Unternehmers, wobei von der rein ausführenden Tätigkeit bis hin zur weitgehend eigenverantwortlichen Disposition und unternehmerähnlichen Funktion viele Übergänge möglich sind. Wer im Rahmen des Unternehmens Arbeit leistet, wird in dieser Untersuchung der Einfachheit halber ohne Rücksicht auf die heute üblichen arbeits- und tarifrechtlichen Eingruppierungen als Arbeiter oder Mitarbeiter bezeichnet.

Zum Boden wird für die folgende Darstellung angenommen, dass er dem Unternehmer im Wege der Pacht bzw. des Erbbaurechts zur Verfügung gestellt wird, so dass der Bodeneigentümer weder Einfluss auf die Unternehmensleitung hat noch am Unternehmensgewinn beteiligt ist.

3 Die Formen der Eingliederung von Arbeit und Kapital ins Unternehmen

Mit der vorstehenden Kurzbeschreibung der im Unternehmen notwendigen Funktionen ist noch nichts darüber gesagt, wer diese Funktionen wahrnimmt, wodurch er dazu den anderen gegenüber legitimiert wird und in welchem Verhältnis die Funktionen bzw. ihre Träger zueinander stehen oder stehen sollten.

Unterstellen wir zunächst einmal, dass die Unternehmerfunktion von einer natürlichen Person wahrgenommen wird. Besondere Anforderungen werden hierzu von der Rechtsordnung im Prinzip nicht gestellt: Unternehmer wird man

durch eigenen Entschluss! Man macht einfach von seiner Privatautonomie Gebrauch. Insbesondere macht die Rechtsordnung das Eigentum an den Produktionsmitteln nicht zur Voraussetzung unternehmerischer Tätigkeit. Faktisch braucht der Unternehmer aber Arbeit und Kapital, die er sich durch Verträge beschaffen und an sich binden muss. Dabei stehen sowohl für die Arbeit als auch für das Kapital zwei prinzipiell zu unterscheidende Vertragstypen zur Wahl: der Austauschvertrag und der Beteiligungsvertrag.³

3.1 Die Eingliederung der Arbeit

Sehen wir uns die beiden Vertragstypen des Austauschvertrages und des Beteiligungsvertrages zunächst einmal für das Arbeitsverhältnis an.

a) Austauschvertrag bedeutet hier, dass die Arbeit ins Unternehmen hinein geleistet wird gegen ein marktmäßig sich ergebendes Entgelt, den Lohn. Charakteristisch für den Austausch- und damit auch für den Lohnvertrag ist der Interessengegensatz zwischen den Vertragsbeteiligten: der Unternehmer will für wenig Lohn viel Arbeit, der Arbeiter für wenig Arbeit viel Lohn. Der Lohn ist für den Unternehmer ein Kostenfaktor, der möglichst gering zu halten ist – die Arbeit für den Arbeiter ein Umweg zum Einkommen, der möglichst kurz gehalten werden sollte. Das jedenfalls entspricht der ökonomischen Interessenlage der Beteiligten. Auch wenn in der Lebenswirklichkeit andere Interessen ebenfalls von Bedeutung sind, was nicht bestritten werden soll, ist eine klare Sicht der ökonomischen Interessen wichtig, denn erst sie ermöglicht z. B. eine Beantwortung der Frage, ob die ökonomischen und die sonstigen Interessen der Beteiligten im Widerspruch oder im Einklang miteinander stehen.

Das Risiko eines ertragreichen Einsatzes der Arbeit trägt beim Austauschvertrag der Unternehmer, nicht der Arbeiter, dessen Lohn vom Unternehmenserfolg unabhängig ist und vom Unternehmer auf jeden Fall bezahlt werden muss. Konsequenterweise wird im Lohnvertrag das Bestimmungsrecht über den Einsatz der Arbeit, das sog. Direktionsrecht, dem Unternehmer eingeräumt. Fremdbestimmung der Arbeit ist daher ein Wesens-

element des Lohnverhältnisses, Mitbestimmung ein Fremdkörper, Selbstbestimmung undenkbar.

Das Desinteresse des Arbeiters an seiner Leistung macht nicht nur eine Fremdbestimmung durch den Unternehmer notwendig, sondern damit auch ein Antriebs- und Kontrollsystem, das diese Fremdbestimmung sichert. Da der Unternehmer diese Funktionen ab einer gewissen Betriebsgröße nicht mehr persönlich wahrnehmen kann, muss er durch Einsatz ausgewählter Mitarbeiter eine Anweisungs- und Kontrollstruktur aufbauen, über die er mittelbar jeden Mitarbeiter erreicht. So entstehen weitverzweigte, hierarchische Strukturen in den Unternehmen, die gewährleisten müssen, dass die Mitarbeiter trotz des ökonomischen Desinteresses an ihrer Leistung in den Betriebsablauf integriert werden. Lohnverhältnis und hierarchische Unternehmensstrukturen sind daher zwei Seiten einer Medaille. Alle Versuche, die Hierarchien aufzulockern, werden, solange man am Lohnverhältnis festhält, sehr bald an Grenzen stoßen. Wer auf der Basis des Austauschvertrags Arbeit ins Unternehmen hinein leistet, ist und bleibt für das Unternehmen ökonomisch ein Außenstehender, ein Fremder. So wenig der Lieferant irgendwelcher Vorprodukte die ökonomischen Chancen und Risiken des Einsatzes seiner Lieferung trägt, so wenig sind diejenigen, die ihre Arbeitsleistung im Wege des Austauschvertrags dem Unternehmen überlassen, am Ergebnis beteiligt. Und so wenig der Lieferant daher Mitbestimmungsrechte im belieferten Unternehmen hat, so wenig werden auf der Basis des Austauschvertrags dem Arbeiter solche Rechte eingeräumt. Man darf sich durch die Realität, in der dies vielfältig überspielt wird, nicht darüber hinwegtäuschen lassen, dass das Lohnverhältnis den Arbeiter von seiner ökonomischen Interessenlage her für das Unternehmen zu einem Außenstehenden macht.

Der klassische Fall des Austauschvertrags ist allerdings der Warentausch bzw. der Tausch von Ware gegen Geld. Er vor allem ist dominiert von dem Interessengegensatz der Vertragsparteien: vom Interesse des Käufers, möglichst viel Ware für wenig Geld bzw. vom Interesse des Verkäufers, möglichst viel Geld für wenig Ware zu erhalten. Da das Lohnverhältnis aber dem gleichen Muster

folgt, hat sich die Kritik an ihm dahingehend artikuliert, dass Arbeitskraft keine Ware sein dürfe. Wir werden auf diesen Punkt noch zurückkommen.

Ordnungspolitisch wesentlich ist schließlich, dass durch den Wettbewerb zwar das Unternehmerinteresse mit dem Gesamtinteresse koordiniert wird: Der Unternehmer erzielt, jedenfalls im Prinzip, den höchsten Gewinn, wenn er die Nachfrage am besten befriedigt. Aber das Interesse der Mitarbeiter ist bei austauschvertraglicher Konstruktion des Arbeitsverhältnisses nicht mit den Interessen des Unternehmers und daher auch nicht mit dem gesamtwirtschaftlichen Interesse koordiniert. Die mangelnde Koordination der Arbeiter- mit den Unternehmerinteressen schädigt somit auch die Funktionsfähigkeit und Produktivität der Gesamtwirtschaft.

b) Beteiligungsvertrag heißt für das Arbeitsverhältnis, dass die Mitarbeiter durch Beteiligung am Ertrag ihres Arbeitsbeitrags bzw. am Unternehmensgewinn in ein gesellschaftsähnliches Verhältnis zum Unternehmer kommen. Viele Varianten sind hier denkbar, die alle eines gemeinsam haben, dass das gemeinschaftlich Erarbeitete bzw. der dafür erzielte Erlös nach Abzug der Kosten nach bestimmten, zu vereinbarenden Quoten verteilt wird. Die Lohnsumme ist hier also kein Kostenfaktor mehr, sondern wandert auf die Seite des Ertrags, an dem die Mitarbeiter beteiligt sind. Die Interessen des Unternehmers und der Mitarbeiter sind dann im Prinzip koordiniert. Deshalb sind Mitbestimmungsrechte im Beteiligungsverhältnis systemkonform. Erhalten die Interessen der Mitarbeiter die gleiche Ausrichtung wie das Interesse des Unternehmers, so wird ein weitgehender Abbau der Fremdbestimmung und -kontrolle sowie der dafür notwendigen hierarchischen Leitungsstrukturen möglich.

Auf der Basis gleichgerichteter Interessen wird sich zwischen allen Beteiligten das Vertrauen entwickeln, dass jeder im Rahmen seiner Fähigkeiten am gemeinsamen Ziel mitwirken wird. Vertrauen ermöglicht dezentrale Unternehmensstrukturen: Einem Mitarbeiter, dessen Interessenlage mit der seinen im wesentlichen übereinstimmt, kann der Unternehmer den Aufgabenbereich, der seinen Fähigkeiten entspricht, getrost zur Erledigung in

eigener Verantwortung überlassen. Eine weitgehende Selbstbestimmung am Arbeitsplatz und eine Selbstkoordination der Mitarbeiter im Hinblick auf die gemeinsamen Ziele wird die hierarchischen Unternehmensstrukturen ablösen.

Während im Lohnverhältnis das Geld der Arbeit unmittelbar gegenübertritt, ist dies im Beteiligungsverhältnis nicht der Fall. Dort stellt erst das gemeinschaftlich erstellte Produkt die Ware dar, die auf dem Markt ihren Preis erzielt. Die Arbeit dagegen, mit anderen in Gemeinschaft erbracht, partizipiert nur über eine zuvor vereinbarte Quote am Markterfolg der Gemeinschaftsleistung. Es wird also nicht eigentlich die Arbeit bezahlt, sondern nur deren Ergebnis, das Produkt. Im Gegensatz zum Lohnverhältnis macht das Beteiligungsverhältnis die Mitarbeiter zu Partnern des Unternehmers, die dem Unternehmen nicht wie Außenstehende gegenüberstehen, sondern dazugehören und mit den anderen an einem Strang ziehen. Im Rahmen der sog. Partnerschaftsbewegung werden Modelle, denen ein beteiligungsvertraglicher Ansatz zugrunde liegt, bereits in größerer Zahl praktiziert.⁴

3.2 Die Eingliederung des Kapitals

Auch das Kapital kann dem Unternehmen im Austausch- oder im Beteiligungsverhältnis zur Verfügung gestellt werden: beides ist heute, meist nebeneinander, realisiert.

a) Austauschvertrag bedeutet hier Darlehen, Kredit, also Fremdkapital zu marktmäßigen Konditionen.⁵ Die Zinsen auf das geliehene Kapital sind – wie der Lohn für die Arbeit – für den Unternehmer Kosten, die er zu minimieren bestrebt sein muss, während der Sparer an möglichst hohen Zinsen interessiert ist. Der Unternehmer muss den vereinbarten Zins auch dann bezahlen, wenn die Ertragserwartung, die er mit dem Kapitaleinsatz verbunden hat, nicht in Erfüllung geht. Chancen und Risiko liegen allein bei ihm. Deshalb hat der Kreditgeber im Prinzip auch keine Mitbestimmungsrechte im Unternehmen. Er ist – wie der im Lohnverhältnis stehende Arbeiter – ein Außenstehender. Zurecht wird das von ihm zur Verfügung gestellte Kapital als Fremdkapital bezeichnet.

b) Beteiligungsvertrag bedeutet, dass der Kapitalgeber im Gesellschaftsverhältnis zum Unternehmer steht. Das Kapital ist dann Eigenkapital und am Gewinn und Verlust beteiligt. In den heutigen Kapitalgesellschaften liegen die Dinge durchweg so, dass Gewinn und Verlust voll und ganz dem Eigenkapital zugerechnet werden. Konsequenterweise übernimmt es auch die Unternehmerfunktion, d.h. es bestellt das Management. Anders als beim Austauschvertrag sind dann die Funktionen von Sparen und Investieren, d.h. die Funktion des Kapitalgebers und des Unternehmers nicht getrennt: entweder investiert der Unternehmer seine eigenen Ersparnisse, die meist aus dem Gewinn stammen werden, oder der Sparer übernimmt gewissermaßen die Unternehmerfunktion, indem er, direkt oder indirekt, die unternehmerische Tätigkeit durch einen Beauftragten, etwa den Vorstand einer Aktiengesellschaft, veranlasst und letztlich auch die ökonomischen Folgen dieser Tätigkeit trägt.

4 Die Abhängigkeit der Unternehmensverfassung von der Rechtslage, der Machtlage und der Interessenlage

Die Unternehmensverfassung wird im wesentlichen von der Art und Weise bestimmt, in der Arbeit und Kapital in das Unternehmen eingebunden werden. Deshalb stellt sich vor allem die Frage, wovon es abhängt, welche der soeben beschriebenen alternativen Vertragstypen für die Integration von Arbeit und Kapital ins Unternehmen gewählt werden.

Dabei muss man sich klarmachen, dass die Rechtsordnung die beschriebenen Vertragstypen schon heute – sogar durchweg in verschiedenen Varianten – zur Verfügung stellt. Rechtlich steht beispielsweise der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses als Beteiligungsvertrag nichts im Wege. Es müssen also außerrechtliche Faktoren sein, die für die Wahl bestimmend sind. Man wird hier vor allem die Machtlage und die Interessenlage der Beteiligten in Betracht zu ziehen haben. Deshalb sind die beiden folgenden Fragen von entscheidender Bedeutung:

– Wovon hängt die Machtlage zwischen den Be-

teiligten ab? Wie können insbesondere der Unternehmer und die Mitarbeiter bzw. der Unternehmer und die Kapitalgeber in ein Verhältnis der Machtgleichheit oder richtiger: der gleichgewichtigen Machtlosigkeit gebracht werden, in dem keine Seite mehr der anderen überlegen ist? – Welche Interessenlage wird in einer solchen Situation der Machtlosigkeit für die Gestaltung der Unternehmensverfassung bestimmend sein? Wie wird die Unternehmensverfassung aussehen, wenn keiner der Beteiligten: Unternehmer, Mitarbeiter, Sparer/Kapitalgeber mehr dem anderen überlegen ist, wenn sich also alle in einem gleichgewichtigen Zustand der Machtlosigkeit zueinander befinden?

In Abschnitt 5 soll diesen Fragen zunächst für das Verhältnis zwischen Unternehmer und Mitarbeiter und in Abschnitt 6 für die Kapitalseite nachgegangen werden. In Abschnitt 7.1 werden dann beide Seiten zusammengeführt und in ihren Abhängigkeiten voneinander betrachtet.

5 Die Macht- und die Interessenlage im Arbeitsverhältnis

5.1 Die Machtlage im Arbeitsverhältnis

Die Machtlage zwischen Unternehmer und Arbeiter hängt wesentlich vom Beschäftigungsgrad ab. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit ist die Abhängigkeit des Arbeiters vom Unternehmer groß, denn er hat keine Alternative zu seinem Arbeitsverhältnis. Er kann dem Unternehmer nicht ausweichen, sondern wird froh sein, einen Arbeitsplatz zu haben, denn er weiß, dass er, wenn er ihn verliert, gar keinen oder nur schwer einen anderen finden wird. Er wird sich daher bei Abschluss des Arbeitsvertrags den Bedingungen, die ihm der Unternehmer stellt, weitgehend unterwerfen müssen, und er wird auch im betrieblichen Alltag seine Vorstellungen und Interessen nur wenig zur Geltung bringen können. Obwohl er infolge des Lohnverhältnisses kein ökonomisches Interesse an seiner Arbeit hat, wird er dies nicht zeigen, sondern z. B. trotz Krankheit zur Arbeit gehen. Umgekehrt ist der Unternehmer nicht genötigt, allzu viele Rücksichten zu nehmen.

Dies alles ändert sich mit Eintritt der Vollbeschäftigung, wie man in Deutschland von den späten 1950er bis zum Beginn der 1970er Jahre beobachten konnte. Mitarbeiter zu finden, wurde damals für den Unternehmer zum Problem. Er bemühte sich, auf die Interessen seiner Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen, denn er musste befürchten, dass er wichtige Arbeitsplätze sonst nicht besetzen konnte oder dass ihm Mitarbeiter, auf die er unbedingt angewiesen war, davontiefen. Vollbeschäftigung macht also, besonders wenn sie durch eine Reform des Geldwesens auf Dauer als gesichert angesehen werden kann⁶, aus der einseitigen eine wechselseitige Angewiesenheit, in der keine Seite in stärkerem Maße auf die andere angewiesen ist als umgekehrt. Man kann daher sagen, dass bei gesicherter Dauervollbeschäftigung die Machtlage zwischen Unternehmer und Arbeiter ausgeglichen ist.⁷

5.2 Die Interessenlage im Arbeitsverhältnis

Allerdings zeigt sich bei Vollbeschäftigung, dass das Lohnverhältnis die Interessen der Beteiligten nicht in sinnvoller Weise zueinander in Beziehung bringt. Das fehlende ökonomische Interesse der Arbeiter an ihrer Leistung, das bisher durch die Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes überspielt wurde, tritt jetzt offen zu Tage. Der Arbeiter braucht die Arbeitslosigkeit nicht mehr zu fürchten, weil er weiß, dass der Unternehmer in der Regel nicht leichter einen Ersatz für ihn als er einen anderen Arbeitsplatz finden wird. Er strengt sich daher nicht mehr besonders an. Die Unternehmer haben dagegen das Gefühl, in einer fatalen Situation zu sein, weil sie eigentlich die Kontrolle der Arbeiter verstärken müssten, damit viel und ordentlich gearbeitet wird, zugleich aber aus Gründen der Akzeptanz diese Kontrollen nur noch sehr zurückhaltend ausüben können.

Der dadurch ausgelöste Verlust an Produktivität (die sog. "Schlampereiquote") wird für den Unternehmer zu einem ernsthaften Problem. Er sieht sich aus Wettbewerbsgründen gezwungen, sich dazu etwas einfallen zu lassen. Viele Unternehmer werden, wenn sie nach den Ursachen der

Misslichkeiten suchen, in der Vollbeschäftigung den Grund allen Übels sehen, Vollbeschäftigung als Überbeschäftigung denunzieren und 'die guten alten Zeiten' moderater Arbeitslosigkeit zurückerwünschen. Eine wachsende Zahl wird aber erkennen, dass Vollbeschäftigung nur offenbart, dass es ihnen mit dem Lohnverhältnis noch nie gelungen ist, die Interessen ihrer Mitarbeiter mit dem Unternehmensinteresse wirklich zu koordinieren. Und sie werden sich deshalb überlegen, wie sie diese Interessenkoordination herbeiführen können. Sie werden erkennen, dass dies nur durch eine Ablösung des Lohnvertrags durch Beteiligungsverhältnisse möglich ist.

Dadurch geben sie dem Arbeitsverhältnis eine Struktur, die es ihnen gefahrlos erlaubt, den Bedürfnissen der Arbeiter nach Selbstbestimmung am Arbeitsplatz und nach kollegialer Regelung der innerbetrieblichen Verhältnisse in viel weitergehendem Maße Rechnung zu tragen, als dies beim Lohnverhältnis möglich ist. Sie können bei sachgerechter Ausgestaltung des Beteiligungsverhältnisses darauf vertrauen, dass das Interesse der Mitarbeiter auf eine gute eigene Leistung, auf eine optimale Integration der eigenen Leistung in den Unternehmensprozess sowie auf das Wohl des ganzen Unternehmens ausgerichtet sein wird. Dieses Vertrauen erlaubt ihnen eine Reduzierung des Antriebs- und Kontrollaufwands und ermöglicht die Einräumung von mehr Freiheit und weitgehender Selbstbestimmung am Arbeitsplatz. Die Verhältnisse entspannen sich. An die Stelle hierarchischer Strukturen mit Befehl, Gehorsam und Fremdbestimmung tritt mehr und mehr die freiwillige Selbst-Koordination der Mitarbeiter im Interesse der gemeinsamen Zielsetzung. Die Kontrolle des Unternehmers wird weitgehend ersetzt durch die wechselseitige Kontrolle der Mitarbeiter untereinander.

Im Wettbewerb der Unternehmer um Mitarbeiter wird es bei Vollbeschäftigung immer weniger nur um die Höhe des Arbeitsentgelts, sondern zunehmend um die Arbeitsbedingungen gehen. Derjenige Unternehmer wird dann die besten Mitarbeiter für sein Unternehmen interessieren können, der ihnen einen Arbeitsplatz mit hoher Selbständigkeit und Verantwortung sowie humanen Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen,

in dem alle an einem Strang ziehen, bieten kann. Das aber ist letztlich nur auf der Grundlage von Beteiligungsverhältnissen möglich.

Man kann also davon ausgehen, dass in einer Situation der gesicherten Vollbeschäftigung, in der die Machtlage zwischen Unternehmer und Arbeiter in dem Sinne ausgeglichen ist, dass keine Seite der anderen mehr überlegen ist, die Interessenlage der Beteiligten zur Ablösung des Lohnverhältnisses durch Beteiligungsverhältnisse führen wird.

6 Die Macht- und die Interessenlage auf der Kapitalseite

6.1 Die Machtlage auf der Kapitalseite

Für die Analyse der Machtlage auf der Kapitalseite der Unternehmen muss man sich klarmachen, welche Dienste sich Unternehmer und Kapitalgeber wechselseitig leisten und worin ihre Abhängigkeiten voneinander bestehen.

Der Unternehmer kann mit dem Kapital des Kapitalgebers Investitionsgüter kaufen und finanzieren, durch deren Einsatz er die Produktivität seines Unternehmens erhöht. Diese Möglichkeit der Produktivitätserhöhung besteht allerdings nicht grenzenlos. Die Unternehmer werden zuerst die Investitionen tätigen, die den größten Produktivitätsgewinn, die größte Rentabilität versprechen, und erst bei vermehrtem Kapitalangebot die Investitionen mit geringerem Ertrag durchführen. Im Zins als Maß der Knappheit des Kapitals kann man zugleich einen Ausdruck der Angewiesenheit der Unternehmer auf zusätzliches Kapital und damit ihrer Abhängigkeit von den Kapitalgebern sehen. Sinkende Realzinsen signalisieren daher eine nachlassende Abhängigkeit der Unternehmer von den Kapitalgebern. Würden einer ununterbrochenen konjunkturellen Entwicklung durch eine Geldreform alle Hindernisse aus dem Weg geräumt, so würde infolge des ständig wachsenden Kapitalangebots der Zinssatz kontinuierlich sinken und schließlich auf um Null fallen.⁸ Das wäre ein Zustand, in dem Investitionen während der Zeit ihres Einsatzes gerade so viel an Ertrag abwerfen wie ihre Anschaffung bzw. ihre Herstellung gekostet hat zugleich einer Prämie für das eingegangene Risiko.

Ab dieser Grenze verliert für den Unternehmer ein weiteres Investieren seinen ökonomischen Sinn. Er ist auf weiteres Kapital nicht mehr angewiesen und daher auch nicht bereit, den Kapitalgebern dafür etwas – nämlich einen positiven Zins – zu bezahlen. Es liegt nahe, in dieser Situation der überwundenen Kapitalknappheit auch die Machtlage zwischen Unternehmer und Kapitalgeber als ausgeglichen anzusehen.⁹

Aber wir haben auch den Dienst in Betracht zu ziehen, den der Unternehmer für den Sparer leistet: die Aufbewahrung heutiger Werte für zukünftigen Verbrauch. An dieser Aufbewahrung hat der Sparer ein elementares Interesse. Gesamtwirtschaftlich bewerkstelligt werden kann sie nur durch Investitionen, also durch die Tätigkeit des Unternehmers.¹⁰ Zwar scheint es aus der Sicht des Einzelnen auch möglich zu sein, für späteren Konsum zu sparen, indem er aus seinem laufenden Einkommen einen Teil abzweigt, den er heute nicht ausgibt. Aber man braucht sich nur vorzustellen, dass sich die gesamte Bevölkerung mit ihrer Ersparnis so verhielte, um einzusehen, dass damit kein volkswirtschaftliches Vermögen geschaffen oder aufrechterhalten wird, das zu einem späteren Zeitpunkt verbraucht werden kann.

Da die Wertaufbewahrung gesamtwirtschaftlich nur durch Investitionen möglich ist, besteht im Investieren der Dienst, den die Unternehmer für die Sparer leisten. Aber die Sparer wissen diesen Dienst nicht zu würdigen. Sie nehmen ihn kaum wahr, und zwar eben deshalb nicht, weil sie – zumal bei stabilem Geldwert – aus einzelwirtschaftlicher Sicht die Alternative des Sparens durch Geldaufbewahrung haben. Diese Alternative besteht nicht etwa nur in der Hortung von Bargeld, sondern in jeglichem Umgang mit nicht-konsumiertem Einkommen, der nicht auf dem kürzesten Wege zum Konsum durch andere oder zur Investition führt.¹¹

Solange die Investition eine sehr hohe Verzinsung verspricht, kommt die Geldhaltung als Alternative für den Sparer in der Regel noch nicht so sehr in Betracht. Sinkt aber die Rendite der Investitionen durch vermehrte Kapitalbildung auf einen sehr niedrigen Stand, so gewinnt die Geldhaltung, die ohnehin den Vorteil der Liquidität für sich hat, an vergleichsweiser Attrakti-

vität. Dann zeigt sich, dass die gesamtwirtschaftliche Angewiesenheit der Sparer auf die Investoren einzelwirtschaftlich heute nicht besteht. Der Verbleib der Ersparnis in der Geld- und Finanzsphäre wird zur echten Alternative und Bedrohung für die Investition, die gerade dann wächst, wenn die Kapitalvermehrung die einseitige Angewiesenheit der Unternehmer auf die Kapitalgeber aufzuheben beginnt. Dann zeigt der Sparer dem Unternehmer, dass er auf seinen Dienst der Wertaufbewahrung gar nicht angewiesen ist, und er verhindert dadurch zugleich den weiteren Abbau seiner eigenen Machtposition. So bleibt nur die Angewiesenheit der Unternehmer auf die Kapitalgeber, die im wesentlichen vom Knappheitsgrad des Kapitals abhängt, für das Verhältnis beider zueinander maßgebend.

Es gehört allerdings zu den grundlegenden Forderungen, die man an eine funktionsfähige Ordnung stellen muss, dass sie dem Einzelnen keine Optionen bietet, die in Wirklichkeit und für die Gesamtheit nicht bestehen. Es ist daher nicht nur aus konjunkturellen Gründen notwendig, dass Ersparnis unverzüglich zu Investition wird, sondern auch aus Gründen der Wertaufbewahrung. Deshalb muss dem Sparer die Möglichkeit der Wertaufbewahrung außerhalb der realen Investition, d. h. der Wertaufbewahrung in liquider Form genommen werden. Dies kann nur dadurch geschehen, dass die Liquiditätshaltung mit Kosten – entweder mit direkten Kosten oder mit den Verlusten einer dosierten Inflation¹² – belastet wird. Allerdings werden diese Kosten den Verbleib wesentlicher Teile der Ersparnis in der Finanzsphäre solange nicht verhindern, wie dort Gewinnchancen locken, die über die Liquiditätskosten hinausgehen oder sogar als größer beurteilt werden als die Gewinnerwartungen aus Sachinvestitionen. Denn letztlich kommt es für die Liquiditätshaltung auf das Verhältnis ihrer Kosten zu ihrem Nutzen an. Da es nicht sinnvoll sein wird, die Kosten der Liquidität so hoch anzusetzen, dass sie alle heute sich bietenden Gewinnchancen im Finanzbereich kompensieren, bleibt es eine gewaltige Aufgabe, diese Gewinnchancen selbst zu mindern. Die Kostenbelastung wird allerdings durch die von ihr ausgehende Tendenz zu Dauerkonjunktur und Vollbeschäfti-

gung den wichtigsten Teil zu dieser Minderung beitragen.

Stellt man sich nun eine Situation vor, in der es wegen der erwähnten Kostenbelastung in der Geldsphäre keine Möglichkeit der Wertaufbewahrung mehr gibt, so rückt plötzlich der Unternehmer ins Blickfeld des Sparers, weil er durch seine Investitionen der einzige ist, der die für das Sparen unerlässliche Wertaufbewahrung noch vollbringen kann. Die Sparer werden auf dem schnellsten Weg ihre Ersparnisse zu den Investoren bringen und jeden nicht unbedingt notwendigen Verbleib in der Geldsphäre vermeiden. Unbedingt notwendig werden dann nur noch die Zwischenglieder sein, die für den Aufbau einer vom Sparer bis zum Investor reichenden Vertrauenskette erforderlich sind. Denn jeder wird dem anderen die eigenen oder die ihm anvertrauten Ersparnisse nur belassen, wenn er zu ihm das Vertrauen einer zuverlässigen, termingerechten Rückzahlung hat. Da aber die meisten Sparer die Bonität der Investoren und ihrer Projekte nicht beurteilen können, haben Banken und ähnliche Kapitalammelstellen in der Kreditvermittlung eine sinnvolle Aufgabe. Je weiter die Kapitalvermehrung dann voranschreitet, desto deutlicher wird die Angewiesenheit der Sparer auf die Investoren. Regelrecht auf die Suche nach unternehmerischen Talenten wird sich die Kapitalseite machen müssen, Risikokapital und Existenzgründungskredite werden – im Rahmen sinnvoller Risikoabwägungen – demjenigen, der Initiative entwickeln will, angedient werden. Der Kapitalbesitzer wird schließlich froh sein, wenn er – direkt oder über die Banken – noch einen Unternehmer findet, der die Wertaufbewahrung für seine Ersparnisse übernimmt.

Wird dann der oben erwähnte Zustand überwundener Kapitalknappheit erreicht, in dem die Nachfrage des Unternehmers nach zusätzlichem Kapital und damit seine Angewiesenheit auf den Kapitalgeber entfällt, so bliebe allerdings eine einseitige Angewiesenheit des Sparers auf den Investor übrig, wenn nicht auch die Nachfrage nach Wertaufbewahrung, also das Angebot von zusätzlichem Kapital ab diesem Zeitpunkt versiegen würde. An sich spricht nicht eben viel für die Annahme, dass das Bedürfnis nach Vorsorge

gerade bei einem Volumen an Ersparnissen befriedigt sein wird, durch das die ökonomisch sinnvollen Investitionsmöglichkeiten gerade ausgeschöpft sind. Das Vorsorgebedürfnis könnte vielmehr schon vorher befriedigt sein, es könnte aber auch darüber hinausgehen. Allerdings wird sich, solange der Zins noch positiv ist, immer eine zusätzliche Ersparnisbildung aus dem Motiv, Einkommen aus Zinsen und Zinseszinsen zu erzielen, ergeben und zu einer weiteren Kapitalvermehrung führen¹³, während bei Unterschreitung der Null-Linie, wenn also der Zins negativ wird und eine laufende zusätzliche Ersparnis zur Werterhaltung der bereits getätigten Ersparnis erforderlich wäre, diese nur aus Arbeitseinkommen mögliche Leistung kaum aufgebracht werden wird. Es spricht also vieles dafür, dass zumindest der langfristige Kapitalzins sich bei Null einpendeln wird, wenn der Kapitalvermehrung keine künstlichen Hindernisse in den Weg gelegt werden.

Bei überwundener Kapitalknappheit und damit bei einem langfristigen Zins von nahe Null ist die Angewiesenheit der Unternehmer auf die Kapitalgeber so gering, dass sie ihnen für zusätzliches Kapital kein Entgelt – keinen positiven Zins – mehr zu geben bereit sind, während zugleich die Angewiesenheit der Kapitalgeber auf die Unternehmer als Investoren soweit sinkt, dass sie nicht bereit sind, diesen ein besonderes Entgelt – einen negativen Zins – für den Dienst der Wertaufbewahrung zu bezahlen. Damit dürften die Bedingungen eines machtfreien Verhältnisses zwischen Unternehmern und Kapitalgebern erfüllt sein. Die Relativierung der Wertaufbewahrungsfunktion des Geldes durch eine Belastung der Geldhaltung mit laufenden Kosten ist dabei allerdings eine notwendige Voraussetzung, ohne die die Wechselseitigkeit der Angewiesenheit zwischen Unternehmer und Kapitalgeber nicht erreicht werden kann.

6.2 Die Interessenlage auf der Kapitalseite

Was die Interessenlage auf der Kapitalseite des Unternehmens betrifft, so ist dem Sparer vor allem an der Wertaufbewahrung gelegen. Er stellt

seine Ersparnis dem Unternehmer zur Verfügung, weil ihm dieser die Wertaufbewahrung verspricht und er selbst – außer andern Unternehmern – keine Alternative dazu hat. Typischerweise nicht interessiert ist der Sparer daran, die wertaufbewahrende Investition selbst zu tätigen, denn dann wäre er selbst Unternehmer und bräuchte seine Ersparnisse nicht einem anderen Unternehmer zur Wertaufbewahrung zu überlassen. Da fast jeder Einkommensbezieher genötigt ist, für zukünftige Bedarfsfälle Vorsorge zu treffen¹⁴, aber nur wenige sich das Geschäft der Investition und damit der Wertaufbewahrung selbst zutrauen, werden die meisten Sparer sich mit der Investition nicht beschäftigen wollen. Sie müssen sich daher den Unternehmer ihres Vertrauens aussuchen, dem sie ihre Ersparnisse überlassen wollen. Da auch damit schon viele Sparer überfordert sind, ist es zum Geschäft der Banken als Kapitalsammelstellen und Kreditvermittler geworden, die Ersparnisse der Sparer entgegenzunehmen und an Investoren, über deren Bonität sie sich ein Bild machen müssen, auszuleihen.

Dominiert von der Seite der Sparer das Interesse an der Wertaufbewahrung, so ist der Unternehmer derjenige, der sich zutraut, heute Entscheidungen zu treffen, deren Richtigkeit sich erst in der Zukunft erweisen wird. Er ist bereit, das Risiko einzugehen, dass der Wert, den er heute produziert oder kauft, nämlich das Investitionsgut, im Laufe der Zeit durch seinen Einsatz sein Einkommen mindestens um die Anschaffungskosten des Investitionsguts steigert, so dass er daraus den beim Sparer aufgenommenen Kredit zurückzahlen kann. Aber natürlich verspricht sich der Unternehmer meist etwas mehr davon. Fühlt er sich in seiner unternehmerischen Tätigkeit kompetent, ist er bereit, die Verantwortung für die Richtigkeit seiner Entscheidungen zu übernehmen, so wird er zwar Wert auf die Beratung durch seine Mitarbeiter und in gewissen Grenzen auch auf ihre Mitentscheidung legen, nicht jedoch auf die Mitwirkung von jemandem, der nur an der Wertaufbewahrung interessiert ist und der ihm gerade deswegen, weil er sich den unternehmerischen Weitblick und die notwendige Organisationskraft nicht zutraut, seine Ersparnisse überlassen hat. Sparen und In-

vestieren sind eben zwei ganz verschiedene Tätigkeiten, denen verschiedene Fähigkeiten entsprechen und deren arbeitsteilige Wahrnehmung in der Gesellschaft sinnvoll ist.

Dieser Interessenlage von Unternehmer und Sparer wird nur die austauschvertragliche Gestaltung der Kapitalbeziehung gerecht. Man kann daher davon ausgehen, dass in machtfreien, nur noch der Interessenlage der Beteiligten Rechnung tragenden Verhältnissen die Kapitalseite der Unternehmen im wesentlichen in diesem Sinne organisiert werden wird. Zwar hat dann der Sparer immer noch das Risiko des Konkurses des Unternehmers, in dem er seine Forderung verliert. Aber dieses Risiko wird marktmäßig durch eine laufend zu zahlende und in der Regel mit dem Zins erhobene, bei einem Kapitalzins von Null also allein übrig bleibende Risikoprämie abgegolten. Die Übernahme von Risiken muss also nicht zu einem laufenden Einfluss wie im Beteiligungsverhältnis führen. Der Einfluss des Kapitalgebers besteht beim Austauschvertrag nur in der Auswahl des Unternehmers, dem er seine Ersparnisse anvertraut, und eventuell noch in einer Verwendungsbindung für die zu finanzierende Investition. Den Gegenwert des Risikos, das er damit eingeht, erhält er in Gestalt der Risikoprämie. Die Entscheidung darüber, wem er seine Ersparnisse anvertraut, kann ihm niemand abnehmen – auch bei der Überlassung der Ersparnisse an eine Bank ist nicht jedes Risiko völlig ausgeschlossen – und in der von der Bank bzw. vom Unternehmer und Investor zu zahlenden Risikoprämie wird sich ausdrücken, zu wem die Sparer das meiste Vertrauen haben.

Allerdings sollte man nicht schematisch davon ausgehen, dass bei bereinigter Machtlage die Kapitalseite der Unternehmen nur noch austauschvertraglich organisiert sein wird. Bekommt der Unternehmer das notwendige Kapital zur Finanzierung seines Unternehmens oder bestimmter Investitionen im Wege des Austauschvertrags nicht zusammen, besteht also eine Vertrauenslücke, weil seine Erwartungen und die Risikoeinschätzungen der Kapitalgeber nicht übereinstimmen, so kann er versuchen, die Kapitalseite doch mit ins Boot zu nehmen, d. h. ihr ein Beteiligungsverhältnis anzubieten. Er wird dies ins-

besondere dann tun, wenn die Kapitalgeber das Risiko wesentlich höher einschätzen als er und daher bei austauschvertraglicher Gestaltung Risikoprämien verlangen, die nach seinen Ertrags-erwartungen nicht zu erbringen sind. Doch auch dann, wenn er den Kapitalgebern die Aufnahme ins Beteiligungsverhältnis mit Mitsprache- und Kontrollrechten anbietet, bleibt fraglich, ob diese darauf eingehen werden. Beurteilen sie den Unternehmer gut, die unternehmerische Idee aber als riskant, werden sie den Austauschvertrag mit angemessener Risikoprämie vorziehen. Finden sie die Idee gut, den Unternehmer aber weniger vertrauenswürdig, so werden sie, wenn sie sich überhaupt engagieren wollen, eher auf ein Beteiligungsverhältnis und damit auf eine laufende Kontrollmöglichkeit Wert legen.¹⁵ Aber es kann auch sein, dass es dem Unternehmer weder auf dem einen noch auf dem anderen Weg gelingt, das notwendige Kapital für seine Investition aufzutreiben, weil die Sparer andere Unternehmer finden, die ihnen den Dienst der Wertaufbewahrung mit weniger riskanten Investitionen oder mit einer – aus ihrer Sicht – angemesseneren Risikoprämie anbieten. Dann muss der Unternehmer abwarten, bis er selbst genügend Ersparnisse zur Seite gelegt hat, um die Finanzierungslücke zu schließen.

Entscheidend ist, dass all diese Abweichungen vom Austauschvertrag in Richtung Beteiligungsvertrag jetzt nicht mehr machtbedingt sind, sondern eine sachgerechte Antwort der Beteiligten auf die atypische, aber vielleicht nicht seltene Situation darstellen, dass der Unternehmer mehr Vertrauen in Anspruch nehmen will als ihm von den Kapitalgebern zugebilligt wird, und seine Ertragserwartungen nicht ausreichen, die von den Kapitalgebern geforderte Risikoprämie abzudecken. Wann immer es daher trotz der allgemein zu erwartenden Tendenz zum Austauschvertrag zu einer solchen engeren Verbindung zwischen Unternehmer und Kapitalgeber kommt, so bedeutet dies zwar eine Verschiebung zwischen der eigentlichen Unternehmer- und der Kapitalsphäre: der Unternehmer muss auf Einfluss verzichten, denn er will Risiken eingehen, deren Bewältigung ihm die Kapitalgeber nicht ohne weiteres zutrauen, er verliert also an un-

ternehmerischer Freiheit, er muss davon etwas an die Kapitalgeber abgeben. Oder er muss eigenes Kapital einsetzen. Sein Verhältnis zu den Mitarbeitern wird dadurch aber im Prinzip nicht berührt. Allenfalls werden diese es irgendwann als nachteilig oder doch unbequem ansehen, es statt nur mit dem Unternehmer zusätzlich auch noch – direkt oder indirekt – mit dem Kapitalgeber zu tun zu haben, auch wenn beide zusammen ihnen gegenüber nicht mehr Macht haben als der Unternehmer bei reiner Fremdfinanzierung allein. Und sie werden sich vielleicht fragen, ob sie sich mit ihrer Mitarbeit beim richtigen Unternehmer engagieren, wenn von Seiten des Kapitalmarkts kein ausreichendes Vertrauen in die Fähigkeiten des Unternehmers oder in die von ihm geplanten Investitionen besteht.

7 Zusammenfassende Betrachtungen

7.1 Die Unternehmensverfassung als Vertragsgeflecht

Die bisherigen Überlegungen haben zur Gesamtstruktur der Unternehmen immer wieder gezeigt, dass Arbeit und Kapital nicht unmittelbar miteinander verbunden sind. Der Sparer schließt weder direkt noch über die Kreditvermittler Verträge mit den Arbeitern und die Arbeiter suchen sich nicht Kapitalgeber, um mit ihnen Verträge abzuschließen. Arbeiter und Sparer haben vielmehr den Unternehmer zum unmittelbaren Vertragspartner und nur auf diesem Wege kommt mittelbar auch eine Beziehung zwischen Arbeit und Kapital zustande.

Sitzt der Kapitalgeber gegenüber dem Unternehmer am längeren Hebel, so kann er dessen Verhalten auch gegenüber der Arbeit für seine Zwecke und Interessen instrumentalisieren: Der Unternehmer wird zum Agenten, schließlich zum Angestellten des Kapitals. Das nimmt ihm die Freiheit, im Verhältnis zur Arbeit das zu vereinbaren und zu praktizieren, was er als Unternehmer vielleicht für angemessen und sachgerecht halten würde. Solange er im Verhältnis zur Arbeit der Überlegene ist, wird er ihr aufnötigen, was den Kapitalinteressen, von denen er wiederum abhängig ist, dient.

Endet aber die Überlegenheit des Unternehmers über die Arbeit durch Dauervollbeschäftigung, so mag das Kapital zwar immer noch Macht über den Unternehmer haben und – wie heute – seine Funktion für sich in Anspruch nehmen, mit seiner Macht gegenüber der Arbeit ist es aber vorbei. Auch der angestellte Manager wird dann seinen Aktionären klarmachen müssen, dass das Unternehmen erhebliche Probleme bekommen wird, wenn die Kapitalseite die Aufnahme der Arbeit ins Beteiligungsverhältnis verweigert.

Obwohl die Umwandlung vom Austausch- ins Beteiligungsverhältnis für die Arbeit bereits bei gesicherter Dauervollbeschäftigung zu erwarten ist, werden wirklich befriedigende Verhältnisse dennoch erst erreicht, wenn sich der Unternehmer durch die unter 6.1 genannten Veränderungen aus der Umklammerung durch das Kapital gelöst haben wird. Nur ein Unternehmer, der sich das von ihm benötigte Kapital im Wege des Austauschvertrags besorgt hat, ist frei genug, die Arbeitsverhältnisse voll und ganz im beiderseitigen Interesse zu vereinbaren und zu handhaben. Man denke hier nur an die ungezählten innerbetrieblichen Regelungen, die zwar kostenträchtig, zugleich aber auch für die Arbeitszufriedenheit von Bedeutung sind. Als Agent der Kapitalseite wird der Unternehmer immer in vordergründiger Weise den Kostengesichtspunkt berücksichtigen, da durch ihn der Ertrag des im Beteiligungsverhältnis stehenden Kapitals gemindert wird. Steht auch die Arbeit im Beteiligungsverhältnis, so wird zwar schon mit ausgewogeneren Entscheidungen zu rechnen sein, denn dann haben die Mitarbeiter gerade in diesen betrieblichen Fragen Mitbestimmungsrechte und tragen über ihre Gewinnbeteiligung auch einen Teil der Kosten solcher Maßnahmen. Aber es ist eben immer noch einer – das Kapital – mit im Boot, dem solche Kosten generell ein Ärgernis sind. Diesen interessiert eigentlich nur der sog. shareholder value. Ist er dagegen nicht mehr mit von der Partie, sondern als Fremdkapital nur noch austauschvertraglich mit dem Unternehmen verbunden, so wird sich zeigen, dass der Unternehmer als im und für das Unternehmen verantwortlich Tätiger eigentlich mehr auf der Seite der Arbeit steht und deshalb viel eher geneigt

ist, Kosten mitzutragen, durch die zufriedenstellende Arbeitsbedingungen hergestellt werden können. Nur ein Unternehmer, der nicht unter dem Einfluss und der laufenden Mitbestimmung und Kontrolle durch die Kapitalseite steht, ist ein freier und den berechtigten Interessen der Arbeitsseite wirklich aufgeschlossen gegenüber stehender Vertragspartner. Mit anderen Worten: Die Bereinigung der Machtlage auf der Kapitalseite der Unternehmen kommt auch der Arbeitsseite zugute und ist Voraussetzung für eine wirklich zufriedenstellende Lösung der dort bestehenden Probleme.

Das zeigt sich auch rein ökonomisch: Dauervollbeschäftigung lässt natürlich die Arbeitsentgelte steigen, aber solange das Kapital noch knapp ist, muss es verzinst werden. Da Arbeit und Kapital nicht unmittelbar miteinander, sondern nur jeweils mit dem Unternehmer vertraglich verbunden sind, berührt eine Erhöhung oder Senkung ihrer Einkommen unmittelbar nur den Gewinn des Unternehmers. Mittelbar wirken Arbeits- und Kapitalentgelt – traditionell gesprochen: Lohn und Zins – aber doch aufeinander, indem jedes die Fähigkeit des Unternehmers zu Zahlungen an die andere Seite beschränkt. Wenn sich die Unternehmer untereinander im Wettbewerb befinden, wird es ihnen nur vorübergehend gelingen, Vorteile, die sie auf der einen Seite erreichen, für sich zu behalten. Die bei zunehmender Kapitalfülle sich ergebende Zinssenkung wird daher im wesentlichen den Arbeitseinkommen zugutekommen. Erst bei einem Zins von Null werden die Arbeitseinkommen aber ihre volle, der Arbeit zustehende Höhe erreicht haben. Das zeigt auch auf rein ökonomisch-quantitativem Feld noch einmal, dass die Verhältnisse auf der Kapitalseite, obwohl jede Seite es unmittelbar nur mit dem Unternehmer zu tun hat, doch auch auf die Arbeitsseite durchschlagen.

7.2 Die interessengerechte Gestaltung des machtbefreiten Arbeitsverhältnisses

Zu den Auswirkungen, die machtfreie Verhältnisse auf die Beziehungen des Unternehmers zum Arbeiter und der Arbeiter untereinander

haben, seien hier noch einige Bemerkungen angefügt: Das zentrale Phänomen, das sich nach Eliminierung aller Machtverhältnisse im Unternehmen einstellt, ist dies, dass eine Begegnung unter Gleichen möglich wird: Der Arbeiter ist dem Unternehmer nicht nur rechtlich bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages gleichgestellt, danach aber untergeordnet, sondern er bleibt als Folge gleicher, wechselseitiger Angewiesenheit beider aufeinander auch im Vollzug des Arbeitsverhältnisses ein gleichberechtigter Partner. Auf dieser Ebene der Begegnung spielen die unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Beteiligten noch keine Rolle. Es ist die Ebene, auf der jeder als Mensch anerkannt und ernst genommen wird. Hier geht es nicht nur um die Vereinbarung der Arbeitsverhältnisse mit den in ihnen enthaltenen Rechten und Pflichten, sondern z. B. auch um die Regelung von innerbetrieblichen Organisations- und Verfahrensfragen.

An dieser Stelle sind manche, die sich Gedanken über die Zukunft der Unternehmensverfassung gemacht haben, zu der Vorstellung gekommen, die Gleichheit als Begegnungsebene und Basis der Unternehmensverfassung müsse zur Demokratisierung der Unternehmen, ja der ganzen Wirtschaft führen. Über alle Unternehmens- und Betriebsangelegenheiten sollte basisdemokratisch unter gleichberechtigter Mitwirkung aller Mitarbeiter durch Abstimmung entschieden werden. Jedes Problem müsste letztlich vor die Vollversammlung aller Betriebsangehörigen gebracht und dort für alle verbindlich geregelt werden können.

Dazu ist zu sagen, dass rechtlich einer solchen Unternehmensverfassung zwar nichts in den Weg gestellt werden sollte, dass es einem solchen Unternehmen aber schwer fallen wird, gute Mitarbeiter zu finden und sich mit seinen Leistungen am Markt zu behaupten. Denn es gibt zwar sicher Fragen, in denen eine gleichberechtigte Mitwirkung aller im Prinzip gerechtfertigt ist: dazu gehören insbesondere, wie bereits erwähnt, die innerbetrieblichen Rechts- und Verfahrensfragen. Kein Mitarbeiter aber, der sein Metier beherrscht, wird sich von anderen, auch nicht von einer Vollversammlung, in die Fachfragen seines Arbeitsplatzes und Aufgabenge-

bietet hineinreden lassen wollen und auch die Abstimmung mit den an sein Tätigkeitsfeld angrenzenden Bereichen wird er nur mit den betreffenden Mitarbeitern, nicht mit andern regeln wollen. Es würde sich bald herausstellen, dass basisdemokratische Vollversammlungen – außerhalb der genannten Bereiche – weder zweckmäßig noch notwendig sind.

Die Koordination der Interessen aller Beteiligten, die durch die gesellschaftsrechtliche Struktur der Arbeitsverhältnisse erreicht wird, ermöglicht gerade eine dezentrale Entscheidungsstruktur. Die Gemeinsamkeit der Zielsetzungen und der Gleichlauf der Interessen erlaubt es, dem Einzelnen im Leistungsbereich sehr weitgehende Freiheiten einzuräumen und die Kontrolle ebenfalls zu dezentralisieren, nämlich den Mitarbeitern und den angrenzenden Abteilungen zu überlassen. All diese wünschenswerten Entwicklungen könnten sich nicht ausbreiten, wenn aus einem falsch aufgefassten Gleichheitsgedanken heraus ein basisdemokratischer Zentralismus etabliert wird, hinter dessen Tendenz, alle betrieblichen Fragen durch ein allgewaltiges Plenum 'demokratisch' entscheiden zu lassen, im Grunde ein Misstrauen gegen die Freiheit des Einzelnen und ihre gesellschaftliche Organisierbarkeit steht. So organisierte Unternehmen haben im Wettbewerb keine Chance, weil sie durch ihre Entscheidungsstrukturen zu unbeweglich sind und weil sie von qualifizierten Mitarbeitern, die sich von inkompetenten Kollegen nicht in ihren Aufgabenbereich hineinreden lassen wollen, gemieden werden.

Allerdings darf man sich über zwei Dinge keiner Täuschung hingeben: Selbstverwaltung auf der Basis der Begegnung unter Gleichen funktioniert nur unter Wettbewerbsdruck! Ohne die Notwendigkeit, sich am Markt zu bewähren, werden im Unternehmen die notwendigen Anstrengungen der Unterordnung unter das gemeinsame Ziel nicht aufgebracht werden. Die inneren Bindekräfte im Unternehmen werden erschaffen, sobald es gelingt, die Folgen von Schlamperei, Unzuverlässigkeit und Abteilungsegoismus auf die Marktpartner abzuwälzen. Nur wenn dem Unternehmen als Ganzem am Markt die Quittung für schlechte und zu teure Leistung möglichst um-

gehend erteilt wird, werden im Unternehmen die Kräfte ausreichend aktiviert und wirksam bleiben, die eine immer bequeme Verselbständigung der Teile, ein Nachlassen der Einzelleistungen und ihre Desintegration aus dem Ganzen heraus verhindern.

Selbstverwaltung ist, wenn sie funktioniert, zwar effizienter; sie ist aber auch anspruchsvoller als eine auf Befehl und Gehorsam beruhende hierarchische Struktur. Die ständig notwendige Optimierung der Einzelbeiträge und ihre Koordination im Hinblick auf die Gesamtleistung verlangt vom Einzelnen, dass er seine Leistung, bei allem Eigenwert, stets nur als Teil der Gesamtleistung sieht. Jeder Mitarbeiter muss daher ein Bewusstsein für das Ganze entwickeln und die Relativierung der Bedeutung seines Beitrags, die er zugleich als Steigerung erleben kann, akzeptieren. Die Kenntnis und Berücksichtigung der Belange angrenzender Abteilungen sowie des Ganzen, die ausreichende und rechtzeitige Information – dieses und vieles andere, was in hierarchischen Strukturen durch die Unternehmensleitung organisiert und zum großen Teil auch entschieden und durchgeführt werden muss, wird dann ganz oder überwiegend Sache der Beteiligten selbst. Es funktioniert nur, wenn der Einzelne sich als Teil des Ganzen sieht. Und er wird dies nur tun, wenn der Erfolg des Ganzen in sinnvoller Weise mit seiner Interessen- und Motivstruktur verknüpft wird. Das aber erfordert die Integration der Mitarbeiterinteressen ins Unternehmen durch Beteiligungsverhältnisse.

Es kann hier nicht ausführlich begründet werden, hat aber auch vielleicht bereits in der Form einer Andeutung eine gewisse Plausibilität für sich, dass erst auf der Grundlage der Begegnung unter Gleichen sowie der Koordination ihrer Interessen dem Einzelnen im Leistungsbereich größtmögliche Freiheit und Selbstverantwortung an seinem Arbeitsplatz eingeräumt werden kann, während zugleich bei der Verteilung des Ertrags der Grundsatz der ökonomischen Solidarität an Bedeutung gewinnt, ohne die kein wirklich kooperatives, gemeinschaftliches Zusammenwirken zustande kommt.

Man wird sogar sagen können: je stärker die Gemeinschaftsebene, auf der die Begegnung un-

ter Gleichen stattfindet, ausgeprägt ist, je bewusster sich die in einem Unternehmen zusammenarbeitenden Menschen auch als Menschen sehen, desto weniger werden sie die Unterschiedlichkeit ihrer Beiträge auf der Leistungsseite maßgebend sein lassen für die Regelung der Verteilung. Jedenfalls wird man das von den qualitativen, auf den Fähigkeiten der Menschen beruhenden Unterschieden auf der Leistungsseite annehmen können, während quantitative Unterschiede der Leistungsbeiträge, unterschiedlich lange Arbeitszeiten u. dgl., von den Beteiligten eher auch für die Verteilung als maßgeblicher Faktor anerkannt werden dürften. Umgekehrt wird es immer Anzeichen einer geschwächten Gemeinschaftsebene, d. h. einer weniger intensiven wechselseitigen Wahrnehmung sein, wenn bei der Verteilung der Knappheitswert der Leistungsbeiträge auf dem "Arbeitsmarkt" allein bestimmend wird, wenn also jeder Mitarbeiter durch den Hinweis, dass er anderswo mehr verdienen könnte, ständig seinen Verbleib in der Unternehmensgemeinschaft in Frage stellt, um den Verteilungsschlüssel zu seinen Gunsten zu ändern. – Dabei hängt die Ausprägung der Gleichheits- und Gemeinschaftsebene natürlich stark von der Art des Unternehmens ab. So gibt es Unternehmen, die von vornherein für kurze Zeit berechnet sind, oder solche, in denen die Zusammenarbeit und damit auch die wechselseitige Wahrnehmung ziemlich gering ist, weil die Arbeitsplätze weit entfernt von einander liegen usw. Hier wird Begegnung nur entsprechend kurz bzw. wenig intensiv stattfinden, so dass die Leistungsbeiträge – man möchte sagen: legitimerweise – eher bestimmend für die Verteilung bleiben werden.

Der Frage, welche Gesichtspunkte für die Verteilung maßgebend werden, wenn der Marktwert des Leistungsbeitrags an Einfluss verliert, kann hier nicht vertieft nachgegangen werden. Wenn es nicht die Gleichheit selbst sein soll, bleibt wohl nur der in der Gemeinschaft anerkannte Bedarf als Verteilungskriterium übrig. Die alte Forderung "Jeder nach seinen Fähigkeiten (auf der Leistungsseite), jedem nach seinen Bedürfnissen (auf der Verteilungsseite)" käme also wieder zu Ehren.

Der makroökonomische Ausgleich der Machtlagen durch Vollbeschäftigung einerseits und durch Überwindung der Kapitalknappheit andererseits schafft also die Voraussetzungen für die Herausbildung einer innerbetrieblichen Ebene der Begegnung unter Gleichen, die ihrerseits Bedingung und Ausgangspunkt für eine freie Gestaltung der Arbeitsplätze und eine solidarische Handhabung der Verteilungsseite ist. Dieses labile Gebilde von Freiheit, Gleichheit und Solidarität im Unternehmen entsteht nicht, wenn die Begegnung unter Gleichen nicht zustande kommt, vor allem also, wenn eine Seite – der Unternehmer – noch wegen bestehender Arbeitslosigkeit am längeren Hebel sitzt oder Rücksicht nehmen muss bzw. unter dem Einfluss von Interessen steht, die nicht aus seiner unternehmerischen Aufgabe oder aus seinem Verhältnis zu den Mitarbeitern entspringen. Erst in dieser Trias von Entfaltung, Begegnung und Verteilung findet der arbeitende Mensch im Unternehmen seine Verwirklichung: Als Freier in der Produktion am Arbeitsplatz, als Gleicher in der Begegnung mit dem Unternehmer und den Mitarbeitern, und als solidarisch Teilender bei der Verteilung des ökonomischen Ertrags der gemeinsamen Arbeit. Die Befreiung des Arbeiters aus der Abhängigkeit vom Unternehmer durch Vollbeschäftigung und des Unternehmers aus der Abhängigkeit vom Kapital durch Überwindung der Knappheit des Kapitals – beides wird notwendig sein, damit sich solche Verhältnisse entwickeln können.

Die zu erwartenden Änderungen des Arbeitsverhältnisses lassen sich auch in anderer Weise charakterisieren: Befreiung vom Element der Macht heißt Gleichgewicht zwischen allen Beteiligten, und dies bedeutet, dass die Beziehungen offen werden für Qualitäten, die in vermachteten Strukturen keinen Eingang finden konnten.

Ganz offensichtlich ist dies für die Impulse, die dem Rechtsbewusstsein der Beteiligten entspringen. Denn die Macht ist stets ein potentieller Feind des Rechts, während das Gleichgewicht, das die Begegnung unter Gleichen ermöglicht, Quelle und Grundlage aller Rechtlichkeit in den Beziehungen darstellt. Das Recht in einer vermachteten Beziehung auch nur zu behaupten, ist schwer; es durchzusetzen fast unmöglich. Es

wird nicht die Regel sein, dass sich jemand, der am längeren Hebel sitzt, freiwillig, aber gegen seine ökonomischen Interessen, der Rechtsansicht dessen beugt, der von ihm abhängig ist, auch wenn er sie für richtig hält. Die "Korrektur" des Ungleichgewichts durch den Staat, der den unterlegenen Teil mit Sonderrechten ausstattet, bedeutet allerdings ebenso wenig eine Lösung des Problems der Macht wie die nachträgliche Umverteilung ökonomischer Werte durch den Staat eine Lösung des Problems der ungerechten Einkommensverteilung in der Gesellschaft darstellt. In gleichgewichtigen Verhältnissen kann man dagegen davon ausgehen, dass sich die Menschen in der Begegnung unter Gleichen wechselseitig in ihrer Würde achten und zunehmend lernen werden, dieselbe bis in scheinbar kleine Fragen des täglichen Umgangs zu erkennen und anzuerkennen.

Auch die kulturellen Interessen und Bedürfnisse der Beteiligten werden in Beziehungen, die durch ein Machtgefälle geprägt sind, nur wenig Eingang finden. Natürlich geht es hier nur um Fragen der Kultur innerhalb der Zwecksetzung des Unternehmens. Dass Wirtschaftsunternehmen nicht zu Rechts- oder Kulturveranstaltungen mutieren, das wird schon der Bewährungsdruck, dem sie durch den Wettbewerb am Markt ausgesetzt sind, sowie das Einkommensinteresse, das die Beteiligten verfolgen – und solange sie es verfolgen! – verhindern. Aber in der Realisierung unternehmerischer Zielsetzungen, auf dem Wege zum Ziel, kann es im weitesten Sinne des Wortes kultiviert zugehen oder es können die entsprechenden Fähigkeiten und Bedürfnisse in vermachteten Verhältnissen verkommen. Der Umgang der Menschen miteinander, die Gestalt, die sie ihrer Arbeitsumgebung geben, die soziale Innovationsfähigkeit usw. ist immer getragen von der Kultur, die die Beteiligten mitbringen und miteinander entwickeln. Aber es wird in vermachteten Verhältnissen immer nur rudimentär zum Ausdruck kommen oder den Stempel der Imagepflege tragen, was im gelebten Gleichgewicht das Innere der Unternehmen zunehmend durchziehen dürfte: das volle Interesse der Beteiligten an einer Kultivierung aller Beziehungen und Verhältnisse.

Das Gleichgewicht erzwingt die angedeuteten Wandlungen zwar nicht, aber es ermöglicht sie und legt sie sogar nahe. Es liegt dann nur noch an den Beteiligten selbst, sich entsprechend einzurichten.

7.3 Die Auswirkungen von Vollbeschäftigung auf das Verhältnis der Mitarbeiter untereinander

Was Vollbeschäftigung für das Verhältnis der Mitarbeiter untereinander bedeutet, soll hier noch etwas näher beleuchtet werden. Es lässt sich an dem in diesem Zusammenhang oft bemühten Beispiel des Rechtsanwalts und seiner Sekretärin demonstrieren. Zunächst stellt sich zwischen diesen beiden selbstverständlich Arbeitsteilung ein, weil jeder etwas besser kann als der andere – der Rechtsanwalt die Bearbeitung von Rechtsfällen, die Sekretärin das Schreiben. Es lässt sich jedoch zeigen, dass diese Arbeitsteilung auch dann für beide sinnvoll ist, wenn der Rechtsanwalt nicht nur Rechtsfälle besser bearbeiten, sondern auch schneller schreiben kann als die Sekretärin. Denn jede Schreibstunde des Rechtsanwalts würde die Kanzlei eine – wie unterstellt wird: wertvollere – Rechtsanwaltsstunde kosten. Da er deshalb der Kanzlei mit jeder Schreibstunde mehr Wertschöpfung entziehen würde als er ihr durch das Schreiben zufügen kann, wird er weiterhin nur Rechtsfälle bearbeiten. Dadurch kommt jeder mit seinen besonderen Fähigkeiten zum Zuge, keiner nimmt dem andern etwas weg oder verdrängt ihn. Jeder wird im anderen eine Ergänzung und Bereicherung seines eigenen Tuns sehen. Die Produktivität der Zusammenarbeit entfaltet sich ungestört.¹⁶

Das gilt aber nur bei Vollbeschäftigung! Tritt nämlich als Folge eines Konjunkturerinbruchs eine Schrumpfung der Gesamtwirtschaft um 10% und in diesem Zusammenhang auch eine gleich große Schrumpfung des Volumens der Kanzlei-tätigkeit ein, so werden zunächst sowohl der Rechtsanwalt als auch die Sekretärin ihre Tätigkeit um eben diese 10% einschränken müssen. Da aber beide an einer vollen Auslastung ihrer Arbeitskapazität und einem entsprechenden Einkommen interessiert sind, treten sie jetzt in ein

Konkurrenzverhältnis zueinander. Haben sie sich bisher ergänzt, so werden sie nun zu Rivalen. Und wenn der Rechtsanwalt auch der bessere Sekretär ist, wird er in gewissem Umfang die Sekretärin aus ihrer Tätigkeit verdrängen. Diese hat dann nicht nur den 10%igen Rückgang der Gesamtwirtschaft und damit des Kanzleiumsatzes hinzunehmen, von dem sie zunächst wie der Rechtsanwalt betroffen ist, sondern sieht sich darüber hinaus der Konkurrenz des Rechtsanwalts beim Schreiben ausgesetzt, in der sie den Kürzeren zieht. Und schließlich verdrängt der Rechtsanwalt sie aus ihrer Schreibtätigkeit nicht nur mit den 10%, die er selbst durch die Einschränkung seiner Rechtstätigkeit an freier Kapazität gewonnen hat, sondern darüber hinaus mit seiner höheren Stundenproduktivität beim Schreiben. Schreibt er etwa 20% schneller als die Sekretärin, so verdrängt er sie daher nicht um 10%, sondern um 12% aus ihrer bisherigen Tätigkeit. Zusammen mit der 10%igen Reduktion des Kanzleigeschäfts wird sie demnach mit insgesamt 22% ihrer Arbeitskapazität beschäftigungslos, während der Rechtsanwalt vollbeschäftigt bleibt – wenn auch in zum Teil geringer bezahlter Tätigkeit!

Ohne Vollbeschäftigung mutiert also das Ergänzungsverhältnis zwischen Rechtsanwalt und Sekretärin zum Gewinner-Verlierer-Verhältnis. In diesem ist der eine in gewisser Weise sogar an einer schlechten Leistung des anderen interessiert – um nämlich von ihm nicht verdrängt zu werden oder um ihn selbst verdrängen zu können. Das Unternehmen, das auch ein Schutzraum für Gemeinschaft und wechselseitige Ergänzung sein sollte, wird nun zum Käfig, in dem alle gefangen sind, weil es außerhalb keine Arbeitsmöglichkeiten gibt, und in dem sie sich zugleich bekämpfen, weil in ihm nicht Platz genug für alle ist. Aus Zusammenarbeit und Ergänzung wird dann ein Kampf im Käfig in den Formen (Mobbing und dgl.) und mit den Folgen (Aggression, Depression und dgl.), wie sie heute oft beschrieben werden.

Zusammengenommen zeigt sich, dass die beiden zu erwartenden Wirkungen von Vollbeschäftigung auf das Arbeitsleben:

- die Sanierung des Verhältnisses zwischen dem

Unternehmer und den Mitarbeitern durch Übergang vom Lohnverhältnis zur Ertragsbeteiligung und

- die Sanierung der Beziehungen der Mitarbeiter untereinander durch Übergang vom Gewinner - Verlierer-Verhältnis zum Ergänzungsverhältnis bestens zusammenpassen und sich wechselseitig stützen. Denn die Ertragsbeteiligung, die nicht nur die Interessen des Unternehmers und der Mitarbeiter, sondern auch die Interessen der Mitarbeiter untereinander in die gleiche Richtung lenkt, unterstützt dadurch zugleich die Tendenz zur wechselseitigen Ergänzung im tatsächlichen Vollzug der spezialisierten Tätigkeiten. Umgekehrt findet diese Ergänzungstendenz der realen Zusammenarbeit in der Beteiligung aller am gemeinsamen Ertrag erst ihre ökonomische Erfüllung. Ergänzung in der Zusammenarbeit und Beteiligung aller am ökonomischen Erfolg dieser Zusammenarbeit gehören zusammen wie zwei Seiten einer Medaille, deren eine Seite schlecht ohne die andere vorstellbar ist. Und Vollbeschäftigung ist die Grundlage dafür, dass beide in den Unternehmen auf freiwilliger Basis realisiert werden.

8 Anhang – Bemerkungen zu einigen Phänomenen und Begriffen

8.1 Sparen und Investieren – zum Problem der Wertaufbewahrung

Auf die konjunkturpolitische Problematik eines ohne Einschränkung zur Wertaufbewahrung geeigneten Geldes braucht hier nicht besonders eingegangen zu werden – dies ist an anderer Stelle schon oft geschehen.¹⁷ Wohl aber soll noch etwas näher beschrieben werden, warum die Haltung von Ersparnis in Geld oder sonstiger liquider Form auch das Problem der Wertaufbewahrung und damit der Vorsorge für künftigen Verbrauch nicht löst.

Wer seine Ersparnisse in Geld hält, also nicht ausgibt und auch nicht durch Verleihung dafür sorgt, dass ein anderer eine Leistung vom Markt abrufte, der löst den Anspruch nicht ein, den er in Form des Geldes dadurch erworben hat, dass er selbst eine Leistung zum Markte gebracht hat. Die Gegenleistung, auf die er Anspruch hat, wird

dann gar nicht erst produziert und angeboten, so dass das Sozialprodukt schrumpft, oder sie wird zwar abgesetzt, aber wegen der reduzierten Nachfrage zu einem niedrigeren Preis, so dass das Preisniveau sinkt. Die Enthaltbarkeit des Sparers kommt im ersten Fall den Anbietern zugute, die zuvor als Nachfrager seine Leistung in Anspruch genommen haben, durch sein Verhalten aber von der Gegenleistung zumindest vorläufig dispensiert werden, im zweiten Fall den anderen Nachfragern, die infolge des durch die gesunkenen Preise gestiegenen Wertes ihres Geldes mehr an Gegenleistung bekommen als sie dem Markt zuvor geliefert haben. Im ersten Fall haben also die Produzenten, im zweiten die anderen Konsumenten den Vorteil, der darin besteht, dass der Geldsparer darauf verzichtet, die Gegenleistung für die Leistung, die er zum Markte gebracht hat, abzurufen.

Umgekehrt verhält es sich, wenn der Sparer in einer späteren Periode die in Geld gehaltene Ersparnis ausgibt: Wird dadurch eine zusätzliche Produktion angeregt, weil die Produktionskapazitäten bisher nicht voll ausgelastet waren (Wachstumseffekt), so zahlen ihm die Produzenten den Vorteil zurück, den er ihnen zu Beginn belassen hatte. Steigen dagegen die Preise infolge seiner zusätzlichen Nachfrage, so geht dies zu Lasten der übrigen Konsumenten.

Das güterwirtschaftliche Spiegelbild des monetären Verhaltens des Sparers besteht also entweder in einer anfänglichen Schrumpfung und späteren Steigerung des Bruttosozialprodukts – das heißt aber eben nicht in einer Wertaufbewahrung – oder es wird durch eine Preissenkung und spätere Preissteigerung, d.h. rein monetär durch Umverteilung zwischen den Nachfragern und damit ohne güterwirtschaftliche Auswirkungen kompensiert. Und selbstverständlich gibt es auch alle denkbaren Mischfälle: Wirkt sich der anfängliche Nachfrageausfall nur preislich, d.h. in einem Sinken des Preisniveaus aus, so kann sich die spätere zusätzliche Nachfrage trotzdem güterwirtschaftlich, d.h. in einem Wachstum des Bruttosozialprodukts auswirken und umgekehrt. Auch kann schließlich der Nachfrageausfall sowohl güterwirtschaftliche als auch deflationäre Konsequenzen nach sich ziehen und später, bei

nachgeholter Nachfrage, sowohl Wachstumsimpulse als auch Preisauftriebstendenzen auslösen. In keinem dieser Fälle hat aber das Verhalten des Geldsparers zur Schaffung und Aufbewahrung eines Wertes geführt, dessen Gegenwert später konsumiert werden könnte. Und erst recht führt das Sparen in liquider Form zu keiner Wertaufbewahrung, wenn man – über diese mehr linearen Betrachtungen hinausgehend – die sich selbst verstärkenden konjunkturellen Auswirkungen des Nachfrageausfalls mit in den Blick nimmt.

Was hier über das Geldsparen gesagt wurde, trifft letztlich für alle Formen der Vermögensaufbewahrung außerhalb realer Investitionen zu, insbesondere auf alle reinen Finanzanlagen, an deren Ende nicht eine Investition steht. Einzelwirtschaftlich mag dadurch der Zweck der Wertaufbewahrung erreicht werden, gesamtwirtschaftlich ist dies jedoch nicht der Fall. Übrigens ist es deswegen auch unzutreffend, beim Aufwand für die Kindererziehung von einer Investition zu reden: Die Werte werden von den Kindern konsumiert und müssen von ihnen später als Erwachsene wieder geschaffen werden, wenn sie sie als Altersversorgung für ihre Eltern verwenden wollen. Schließlich sollte klar sein, dass natürlich auch der Bodenerwerb nur bei einzelwirtschaftlicher Betrachtungsweise im Rahmen unseres kapitalisierten Bodenrechts ein denkbarer Weg der Wertaufbewahrung ist – volkswirtschaftlich bietet der Boden keine Möglichkeit, den Gegenwert geschaffener Werte aufzubewahren.

Das alles zeigt: Nur durch reale Investitionen ist es möglich, wirtschaftliche Werte aufzubewahren, d.h. von der Gegenwart in die Zukunft zu transportieren. Nur die heutige Produktion eines Gutes, das nicht konsumiert wird, also eines Investitionsgutes, erhöht durch seinen Einsatz die Produktivität der zukünftigen Arbeit. Diese Produktivitätserhöhung benutzt der Unternehmer zur Rückzahlung des Kredits, mit dem er das Investitionsgut finanziert hat, und der Sparer, der den Kredit gewährt hat, zur Befriedigung seines aufgeschobenen Konsums. So bewerkstelligt die Investition güterwirtschaftlich, was durch Geldsparen und rein monetäre Transaktionen nicht möglich ist: die Wertaufbewahrung.¹⁸ Eine Geldordnung, die über diesen Tatbestand hinwegtäuscht,

indem sie einzelwirtschaftlich ermöglicht, was gesamtwirtschaftlich nicht möglich ist, muss zu Störungen im Wirtschaftsgeschehen führen.

8.2 Eigentum an Produktionsmitteln

Indem Dauervollbeschäftigung und Kapitalvermehrung die Kapitalseite der Unternehmen in eine austauschvertragliche Struktur bringen, führen sie bei den Produktionsmitteln zu einer Trennung der beiden sonst meist miteinander verbundenen Aspekte des Eigentums: dem Nutzungsrecht und dem Vermögenswert. Denn das Eigentum als Nutzungsrecht ist dann allein dem Unternehmer zugeordnet, während dem Sparer bzw. Gläubiger nur noch der Vermögenswert bleibt. Diese Trennung ist sinnvoll und sachgerecht, weil Sparen und Investieren unterschiedliche Funktionen sind: Sparen muß jeder, aber der für jede volkswirtschaftliche Ersparnis notwendige Wertetransfer von der Gegenwart in die Zukunft ist nur durch reale Investitionen möglich, die nicht jedermanns Sache sind. Eine Trennung der Funktionen von Sparen und Investieren ist also wünschenswert – unbeschadet der konjunkturpolitischen Notwendigkeit ihrer betragsmäßigen Übereinstimmung und der unverzüglichen Investition aller Ersparnisse! Die Trennung ermöglicht ein Wandern der Nutzungsrechte zu den fähigsten Unternehmern, ohne dass sich diese durch unternehmerisch nicht befähigte Sparer oder deren Vertreter in ihre Dispositionen hineinreden lassen müssen. Und sie bedeutet den Verbleib des Vermögenswertes bei dem, dem er gehört, nämlich den Sparern, ohne dass diese genötigt sind, sich Gedanken um Investitionen zu machen, von denen sie nichts verstehen.

Für die Unternehmensfinanzierung ergibt sich daraus das Leitbild der Fremdfinanzierung, also der Finanzierung durch Kredite. Bietet die Wirtschaft nicht mehr das Auf und Ab von Konjunktur und Krise, das der einzelne Unternehmer nicht beherrschen kann, sondern gibt es nur noch Branchen- und Unternehmenskonjunkturen, die der Unternehmer voraussehen und auf die er sich einstellen können muss, wenn er ein guter Unternehmer sein will, so ist eine Bildung von Eigenkapital zur Abfederung von unübersehbaren

Risiken kaum noch erforderlich. Als Grundlage für die Kapitalvergabe durch die Sparer und Kreditvermittler wird und muss dann deren Vertrauen in die Fähigkeit des Unternehmers ausreichen, den Dienst der Wertaufbewahrung wirklich zu leisten und den Kredit vereinbarungsgemäß zurückzuzahlen. Schulden sind dann nicht mehr ein Makel, sondern ein Beweis des Vertrauens.

Was bedeutet die Trennung des Nutzungsrechts an den Produktionsmitteln von ihrem Vermögenswert für das Eigentum und für die Verfügungsbefugnis über die Produktionsmittel? Das Eigentum an den Produktionsmitteln steht dann zwar dem Unternehmer zu, aber es hat in seiner Hand keinen Vermögenswert, da es voll verschuldet ist. Als Eigentümer kann er die Produktionsmittel nutzen und über sie verfügen, wie er es für richtig hält. Rechte gegenüber den Mitarbeitern lassen sich aus dem Eigentum nicht herleiten. Zwar ist traditionell immer die Seite, die über die Produktionsmittel verfügt, im Arbeitsverhältnis auch die überlegene. Trotzdem folgt diese Überlegenheit nicht aus dem Eigentum. Denn das Eigentum ist nur ein Recht an Sachen, nicht über Personen. Am Anfang jedes Arbeitsverhältnisses steht die Rechtsgleichheit von Unternehmer und Arbeiter. Das Eigentum an den Produktionsmitteln gibt der Unternehmenseite keine rechtliche, sondern nur unter bestimmten Umständen, die wir kennengelernt haben, eine faktische Überlegenheit. Alle Rechte und Pflichten zwischen Unternehmer und Arbeiter, auch das Direktionsrecht, ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag und wenn sich dabei die eine Seite regelmäßig den Interessen und der Fremdbestimmung durch die andere Seite unterwirft, so sind es eben außerrechtliche Faktoren, insbesondere also die Macht- und die Interessenlage, nicht aber das Eigentum, die dafür verantwortlich zu machen sind. Die Aufgabe besteht daher nicht darin, das Eigentum an den Produktionsmitteln abzuschaffen, einzuschränken oder rechtlich zu "neutralisieren", sondern es in eine Situation zu bringen, in der seine Angewiesenheit auf die Arbeit (durch die Veränderungen, die in den Abschnitten 5 und 6 dargestellt wurden) so verstärkt wird, dass sie der Angewiesenheit der Arbeit auf die Produktionsmittel die Waage hält (siehe dazu auch Abschnitt 7.1).

Ist die Machtlage zwischen allen Beteiligten ausgeglichen, weil der Kapitalgeber wegen der Wertaufbewahrung auf den Unternehmer und dieser wegen der notwendigen Nutzung der Investitionen auf die Mitarbeiter ebenso angewiesen ist wie umgekehrt, so dürfte vom Eigentum in keiner Weise mehr irgendeine Gefahr für eine Gruppe der Beteiligten ausgehen. Insbesondere wäre die missbräuchliche Ausnutzung einer Machtstellung nicht mehr möglich, während die im Unternehmensinteresse liegende Dispositionsfreiheit erhalten bliebe. Das Eigentum wäre also zu einer recht harmlosen, als Nutzungsrecht aber sehr zweckmäßigen Angelegenheit geworden.¹⁹

8.3 Kredit und Schulden

Kredit und Schulden erfahren oft eine unterschiedliche Bewertung. Kredit als Zeichen des Vertrauens wird durchaus positiv bewertet von den gleichen Beobachtern, die, wenn die Rede auf Schulden kommt, nur Probleme sehen. Dabei handelt es sich begriffsnotwendigerweise um zwei Seiten derselben Sache, die sich genau entsprechen und zu Null saldieren.

Die Bedenkllichkeiten gegenüber einer Verschuldung sind noch verständlich bei Konsumentenkrediten, die vom Schuldner oft aus Not aufgenommen werden und dann durchaus zu einem Problem werden können. Von diesen ist hier allerdings nicht die Rede, denn Konsumentenkredite stellen keine gesamtwirtschaftliche Kapitalbildung dar und haben mit Unternehmensfinanzierung, um die es hier geht, nichts zu tun.

Da im Prinzip gegen die Bildung von Ersparnissen nichts einzuwenden ist, im Gegenteil sogar eine Kapitalvermehrung zu begrüßen ist, weil sie u.a. zu einer Senkung des Zinssatzes führt, so muss zunächst festgestellt werden, dass eine wertaufbewahrende Verwendung von Ersparnissen nur durch eigene Investition oder durch Überlassung an einen anderen Investor im Wege der Kreditgewährung und damit Verschuldung möglich ist. Wer daher in Verschuldung generell ein Problem sieht, der muss die Empfehlung aussprechen, dass das Kapital generell im Beteiligungsverhältnis zum Unternehmen stehen, die Finanzierung also über einbehaltene Gewinne oder neu

ausgegebene Beteiligungsrechte erfolgen soll. Dass damit die Unternehmensstrukturen eine ganz unerwünschte Gestalt bekommen bzw. beibehalten, dass letztlich der Kapitalismus in den Unternehmen nie ganz überwunden wird, wenn man sich nicht bei Sparen und Investieren für eine Arbeitsteilung und damit für eine Fremdfinanzierung und Verschuldung der Unternehmen entscheidet, das wird dabei offenbar übersehen.

Allerdings muss man anerkennen, dass Schulden, auch wenn man sie grundsätzlich als den sachgemäßen Weg der Unternehmensfinanzierung bejaht, in der heutigen Zeit keine unproblematische Angelegenheit sind. Schuldverhältnisse sind äußerst anfällige Gebilde: Konjunktur und Krise, Inflation und Deflation – all dies hat oft einschneidenden Einfluss auf die Fähigkeit des Unternehmers, Kredite zurückzuzahlen. Dabei ist nicht nur daran zu denken, dass er in der Krise zahlungsunfähig werden kann, sondern auch an die reale Aufwertung seiner Zinslast bei sinkenden Inflationsraten oder seiner Schulden in einer Deflation und an die reale Abwertung der Schulden in der Inflation, zumindest wenn sie unvorhersehbar war und daher im Zinssatz nicht richtig antizipiert wurde. Auch sonstige Risiken wie eine unberechenbare Gesetzgebung oder politische Entwicklungen und natürlich die Notwendigkeit der Verzinsung selbst können Schulden zu einer problematischen Unternehmensfinanzierung machen. Gerade diese Umstände sind es, aus denen sich heute für die Unternehmen eine gewisse Notwendigkeit der Finanzierung durch Eigenkapital ergibt. Aber das wirtschaftspolitische Ziel muss eben darin bestehen, eine Konstanz der Verhältnisse herbeizuführen, die eine Verschuldung unproblematisch macht, insbesondere also das Auf und Ab von Konjunktur und Krise, von Inflation und Deflation zu überwinden, damit dem Unternehmer nur noch diejenigen Risiken bleiben, die zu bewältigen seiner Weitsicht und Tatkraft obliegt.

Die negative Bewertung von Schulden ist also aus Verhältnissen gewonnen, die gerade überwunden werden müssen. Es soll nicht verkannt werden, dass dies eine hohe Kunst erfordert, von der wir noch weit entfernt sind, und dass jedenfalls Dauerkonjunktur und Vollbeschäftigung zu

dieser Kunst dazu gehören. Und da Kredite und Schulden dasselbe sind, bedeutet dies auch, dass Verhältnisse, die eine unproblematische Verschuldung zulassen, zugleich diejenigen sein werden, die eine – ohnehin wünschenswerte – Ausbreitung des Vertrauens in der Gesellschaft gestatten.

Es sollten daher nicht grundsätzlich Schulden angeprangert werden, sondern die Verhältnisse, welche dieselben heute problematisch machen. Denn diese Verhältnisse mindern zugleich die Bereitschaft, Kredit zu geben, sich zu verschulden und überhaupt: unternehmerisch tätig zu sein, und begründen bzw. verstärken die Notwendigkeit des Eigenkapitals als Voraussetzung und Zugangserfordernis für unternehmerische Betätigung.

8.4 Arbeit und Zeit – zum Problem der Hektik

Es gibt eine natürliche Betriebsamkeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten, die durch das Einkommensinteresse der Beteiligten und den Wettbewerbsdruck bedingt ist. Aber die heutigen Unternehmensverfassungen tragen von zwei Seiten mächtig dazu bei, dass daraus Hektik und Stress werden.

Zum einen ist es das Lohnverhältnis, das das Einkommen des Arbeiters und die Arbeitskosten des Unternehmers von der Leistung abkoppelt und rein zeitabhängig macht. Für beide wird dadurch Zeit zu Geld, wenn auch in umgekehrtem Sinne. Der Unternehmer möchte in die vereinbarte Zeit möglichst viel Leistung hineinpresse, wodurch Hektik entsteht, und der Arbeiter empfindet mangels eines ökonomischen Interesses schon eine Leistung als Überforderung, die ihm im Beteiligungsverhältnis vielleicht noch locker von der Hand ginge.

Zum anderen ist es der Zins, der von der Kapitaleseite her zur Hektik in den Unternehmen beiträgt. Er bringt dem Unternehmer eine Kostenlast, die rein zeitabhängig ist und ihn daher veranlasst, die Zeit und damit diese Kostenlast mit möglichst viel Leistung abzudecken. Auch dadurch bedeutet Zeit Geld! Der natürliche Nutzungsdruck für die Sachanlagen, der sich aus der

Notwendigkeit der ja ebenfalls rein zeitabhängigen Tilgung der Kredite ergibt, wird dadurch ganz erheblich verstärkt. So wünschenswert daher eine Unternehmensfinanzierung auf der Basis von Krediten auch ist, so ist es unter dem hier behandelten Aspekt doch auch von einem gewissen Vorteil, dass eine volle Fremdfinanzierung im wesentlichen erst erreicht werden wird, wenn die Kredite wegen überwundener Kapitalknappheit nicht mehr zu verzinsen sein werden.

8.5 Zur Verkäuflichkeit von Unternehmen

Auch wenn das formelle Verfügungsrecht mit dem Eigentum an den Produktionsmitteln beim Unternehmer liegt, so hat er doch substantiell nichts mehr zu verkaufen, wenn die Kapitaleseite austauschvertraglich gestaltet ist und der Vermögenswert des investierten Kapitals daher nicht bei ihm, sondern bei seinen Gläubigern liegt.^{20, 21} Eine Unverkäuflichkeit von Unternehmen, wie sie bisweilen gefordert wird, ist dann aufgrund der ökonomischen Konstellation bereits gegeben und braucht nicht mehr dekretiert zu werden.

Ist die Unternehmensnachfolge nicht mehr zugleich eine Vermögenstransaktion, so spielt Kapitalbesitz auch auf der Seite des nachfolgenden Unternehmers keine Rolle mehr. Der Zugang zur Kapitalnutzung ist dann frei für Bewerber, für deren Auswahl nicht mehr Erbgang oder Kapitalbesitz, sondern allein die Tüchtigkeit maßgebend sein wird. Die Trennung des Nutzungsrechts an den Produktionsmitteln von ihrem Vermögenswert, die durch die austauschvertragliche Gestaltung der Kapitaleseite der Unternehmen herbeigeführt wird, ermöglicht eine getrennte Zuordnung des Sachkapitals zu qualifizierten Unternehmern und des Vermögenswerts zum Sparer.

Da der Unternehmer Arbeit und Kapital durch Verträge an sich gebunden hat, ist eine Nachfolge im Prinzip nicht ohne deren Zustimmung möglich. Das heißt, dass sich der Unternehmer nicht ohne weiteres seinen Verpflichtungen entziehen und an seiner Stelle einen von seinen Vertragspartnern vielleicht nicht akzeptierten Nachfolger präsentieren kann. Wie weit diese Zustimmungsrechte der Arbeits- bzw. der Kapitaleseite

jeweils gehen, wird im Zweifel schon in den Verträgen, mit denen sich Arbeit und Kapital dem Unternehmen verbinden, festgelegt werden. Bei der Vielzahl der Vertragsbeziehungen, in denen der Unternehmer häufig vor allem zur Arbeit hinsteht, werden die Zustimmungsrechte jedoch in der Regel nur noch über Repräsentativorgane geltend gemacht werden können.

In jedem Fall handelt es sich der Sache nach nicht mehr um einen Verkauf des Unternehmens – zu verkaufen und auch zu vererben ist da mangels eines Vermögenswertes nichts mehr –, sondern um die Frage der Unternehmer-Nachfolge, die bei dem Vertragsgeflecht, in dem und durch das der Unternehmer seine Initiative entfaltet, nur mit angemessener Rücksicht auf die Belange aller Beteiligten möglich sein wird. Da diese an einem möglichst qualifizierten Unternehmer als Nachfolger des bisherigen interessiert sind, so dürften insgesamt optimale Voraussetzungen dafür gegeben sein, dass die Nachfolgeentscheidungen in der Unternehmensführung nach Fähigkeit und Eignung der Bewerber und nicht nach sachfremden Gesichtspunkten getroffen werden.

8.6 Zur Konzentration in der Wirtschaft

An dieser Stelle soll noch abschließend auf die weitreichenden Konsequenzen hingewiesen werden, die die Zurückdrängung des Kapitals ins Austauschverhältnis für die Wettbewerbsstruktur der Wirtschaft hat. Denn der Weg, auf dem sich üblicherweise die Konzentration in der Wirtschaft vollzieht, ist der der Kapitalbeteiligung. Der Verbraucher ahnt meist nicht, wie viele Unternehmen, die er aufgrund ihrer eigenständigen Firmierung für unabhängig hält, in Wirklichkeit direkt oder indirekt in ein mehr oder weniger großes, pyramidal strukturiertes Konglomerat integriert sind, das durch Kapitalbeteiligungen als wichtigstem Bindemittel zusammengehalten wird.

Kapitalbeteiligungen aber setzen voraus, dass das Kapital im Beteiligungsverhältnis zum Unternehmer steht. Sie werden angestrebt, weil über den Kapitalbesitz das Unternehmen beeinflusst bzw. beherrscht werden kann. Alle auf diesem Wege heute miteinander verbundenen und von

einander abhängigen Unternehmen würden durch die Zurückdrängung des Kapitals aus dem Beteiligungs- ins Austauschverhältnis in selbständige Teile auseinanderfallen. Alle Konzerne, die durch Kapitalbeteiligung zusammengehalten werden, würden sich auflösen in selbstständige, funktionelle Einheiten. Auch wenn ein Teil der heute rechtlich selbstständigen, aber über Kapitalbeteiligung zu einem Konzern gehörenden Unternehmen dann unter Aufgabe ihrer Selbständigkeit in das Hauptunternehmen integriert würden, so würden doch die sich bei Dauerkonjunktur und Vollbeschäftigung ohnehin einstellenden Tendenzen der Dekonzentration eine entscheidende Verstärkung erhalten.

Ist der Unternehmer aus der Umklammerung durch das Kapital befreit, so bedeutet dies das Ende der Kapitalgesellschaft. Ein Unternehmen ist dann das, was eine oder mehrere miteinander verbundene unternehmerische Persönlichkeiten durch ihre Initiative und ihre Organisationskraft sowie durch Verträge mit Mitarbeitern (i. d. R. im Beteiligungsverhältnis) und Kapitalgebern (i. d. R. im Austauschverhältnis) zu einer am Markt sich bewährenden Leistungseinheit zusammenfassen. Es muss einer späteren Darstellung vorbehalten bleiben, die daraus sich ergebenden Folgerungen für die Fragen der Haftungsbeschränkung und der sog. juristischen Person zu ziehen.

Anmerkungen

- 1 Dieser Beitrag stellt eine überarbeitete Fassung des unter der gleichen Überschrift in der Schriftenreihe "Fragen der Freiheit", Heft 250, erschienenen Aufsatzes dar. Das Kapitel 7.3 wurde neu hinzugefügt.
- 2 Soweit sich diese Untersuchung mit der Struktur des Arbeitsverhältnisses, seiner Abhängigkeit vom Beschäftigungsgrad und insbesondere mit den Auswirkungen von Vollbeschäftigung auf die Unternehmensverfassung beschäftigt, fußt sie auf Überlegungen von Eckhard Behrens in seinem Aufsatz über "Mitbestimmung und Marktwirtschaft" in der Schriftenreihe "Fragen der Freiheit" Heft 86, Seite 30-42. Auch der methodische Ansatz, sich der Gestaltungsfrage der Unternehmensverfassung über eine Analyse der Rechtslage, der Machtlage und schließlich der Interessenlage zu nähern, wurde von dort übernommen.
- 3 Diese für die weitere Betrachtung grundlegende Einteilung nimmt Franz Böhm vor in seinem Vortrag zum Thema "Mitbestimmung", abgedruckt im Protokoll der 27. Tagung der Aktionsgemeinschaft Soziale Marktwirtschaft vom 20. und 21. Juni 1966, S. 161 ff.
- 4 Ein Teil dieser Unternehmen pflegt im Rahmen der "AGP-Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.", Landgraf-Karl-Str. 2, 34131 Kassel, Erfahrungsaustausch. Nähere Informationen dazu gibt es auf der Internetseite www.agp-ev.de

- 5 Eine austauschvertragliche Beziehung auf der Kapitaleseite liegt auch vor, wenn der Unternehmer bereits investiertes Sachkapital gegen festes Entgelt mietet oder als Pächter fungiert. Diese Varianten sind durchaus von Bedeutung und sollten daher auch wenn sie im Verlauf dieser Untersuchung nicht weiter verfolgt werden, überall dort mit bedacht werden, wo es um den kapitalfreien Zugang zur unternehmerischen Tätigkeit geht.
- 6 Vgl. Fritz Andres, Geldreform und Unternehmensverfassung, in: Zeitschrift für Sozialökonomie 145. Folge 2005 http://www.sozialoekonomie-online.de/ZfSO-145_Andres.pdf
- 7 Der Nachweis, dass und wie Dauervollbeschäftigung erreicht werden kann, ist nicht Gegenstand dieses Aufsatzes. Das Problem ist in der Schriftenreihe "Fragen der Freiheit" mehrfach behandelt worden (siehe dazu die Internetseite http://www.sozialoekonomie.info/Fragen_der_Freiheit/fragen_der_freiheit.html). Im Rahmen der vorliegenden Betrachtung geht es lediglich darum, herauszuarbeiten, dass ohne Vollbeschäftigung ein machtfreies Arbeitsverhältnis nicht zu erreichen ist. Wer daher behauptet, Vollbeschäftigung sei nicht mehr zu erreichen, der hat sich nicht nur mit Arbeitslosigkeit als Dauerzustand abgefunden, sondern verzichtet auch für die jeweils bestehenden Arbeitsverhältnisse und die Probleme der Unternehmensverfassung auf befriedigende Lösungen. Das aber darf nicht das Ende des Nachdenkens sein!
- 8 Keynes hielt dies innerhalb eines Zeitraums von etwa ein bis zwei Generationen für erreichbar (siehe J.M. Keynes, Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes, S. 318).
- 9 Im Rahmen dieser Betrachtung kann die Möglichkeit einer Überwindung der Knappheit von Kapital ebenso wenig nachgewiesen werden wie die Erreichbarkeit von Dauervollbeschäftigung. Wohl aber geht es darum, die Überwindung der Knappheit des Kapitals als unverzichtbare Voraussetzung für ein machtfreies Verhältnis zwischen Unternehmer und Kapitalgeber herauszuarbeiten.
- 10 Näheres zur Unmöglichkeit der Wertaufbewahrung außerhalb der Investition siehe im Abschnitt 8.1
- 11 Dazu gehört auch die Haltung von Liquidität zum Kauf von bereits getätigten Investitionen, also z. B. zum Handel mit bestehenden Aktien, der keine Investition darstellt, weil er keine Abnahme einer Leistung vom Markt beinhaltet. Lediglich beim Erwerb neuer Aktien kann man davon ausgehen, dass das ausgebende Unternehmen den Kapitalzufluss für Investitionen oder jedenfalls für realwirtschaftliche Transaktionen benutzen wird. Erst recht keine Investition stellt der Handel mit reinen Finanztiteln, also Anleihen, Schuldverschreibungen und dgl. dar. Auch hier kann man lediglich beim Ersterwerb davon ausgehen, dass der Schuldner mit dem aufgenommenen Kapital Leistungen vom Markt abrufen wird. Schließlich zielt heute auch der Devisenhandel nur noch zum geringsten Teil auf realwirtschaftliche Transaktionen ab. Von den Fällen der Neuemission abgesehen binden die Märkte für Vermögenswerte also Liquidität, die keinen realen Transaktionen dient, keine Leistung vom Markt abrufen und daher – allem Anschein zum Trotz – gesamtwirtschaftlich zur Wertaufbewahrung nichts beiträgt.
- 12 Siehe dazu die Beiträge von Eckhard Behrens, Helmut Creutz und Roland Geitmann in "Fragen der Freiheit" Heft 234.
- 13 Man wird sich hier auf die "Selbstalimentation" der Geldvermögensvermehrung verlassen können, ein Ausdruck, mit dem die Deutsche Bundesbank darauf hingewiesen hat, dass der größte Teil der Zinsen nicht konsumiert, sondern wiederum verzinslich angelegt wird und auf diesem Wege den größten Teil der Vermehrung der Geldvermögen bewirkt.
- 14 Die Sparmotive brauchen hier nicht im einzelnen untersucht zu werden. Die Bedeutung des Vorsorgesparens wird m. E. gerade in Gesellschaften mit intakten Sozialsystemen (Generationenvertrag, Krankenversicherung usw.) sehr zurückgehen. Aber auch wenn die Ersparnis ausschließlich aus dem Motiv erfolgt, aus Zinsen ein Einkommen zu beziehen, wird die Wertaufbewahrung für die überlassene Kapitalsumme vorausgesetzt.
- 15 Zum Einfluss unsicherer allgemeiner Verhältnisse auf die Bereitschaft, Kredit zu geben, sich zu verschulden und sich unternehmerisch zu betätigen sowie auf die Notwendigkeit des Eigenkapitals als Voraussetzung einer solchen Betätigung, siehe den Abschnitt 8.3
- 16 Dahinter steckt das Gesetz der komparativen Vorteile, das von David Ricardo 1817 für die Arbeitsteilung zwischen Ländern entdeckt wurde, aber auch innerhalb eines Landes zwischen Unternehmen und innerhalb eines Unternehmens zwischen den Mitarbeitern gilt.
- 17 Siehe die einschlägigen Beiträge in der Schriftenreihe "Fragen der Freiheit" http://www.sozialoekonomie.info/Fragen_der_Freiheit/fragen_der_freiheit.html
- 18 Güterwirtschaftlich ist zwar außer durch Investitionen auch durch die Herstellung langlebiger Konsumgüter wie z. B. Wohnhäuser oder mancher Haushaltsgegenstände eine gewisse Wertaufbewahrung möglich. Aber dies gilt nur sehr eingeschränkt, denn die dort anfallenden Kosten der Unterhaltung bedeuten eine laufende Wertzufuhr, die notwendig ist, um dem Wertverfall entgegenzuwirken, während diese Kosten bei der Investition einkalkuliert und durch die Produktivitätserhöhung, die der Einsatz des Investitionsguts bewirkt, abgedeckt sind.
- 19 Dass sich an dieser Beurteilung nichts ändert, wenn trotz ausgeglichener Machtlage das Kapital doch einmal ins Beteiligungsverhältnis kommt, weil der Unternehmer Risiken eingehen will, für die er Kredite zu aus seiner Sicht akzeptablen Risikoprämien nicht erhält, wurde bereits unter 6.2 ausgeführt.
- 20 Die Fragen und Probleme eines über den Substanzwert des Sachkapitals hinausgehenden Ertragswerts oder good-wills müssen einer späteren Behandlung vorbehalten bleiben. Aus ihnen ergeben sich m. E. keine prinzipiell abweichenden Folgerungen.
- 21 Erst recht ist selbstverständlich ein Unternehmensverkauf durch Übertragung von Kapitalbeteiligungen (Aktien u. dgl.) nicht mehr möglich, wenn das Kapital nur noch im Austauschverhältnis zum Unternehmen steht (siehe dazu auch den folgenden Abschnitt 8.6). Kapitalbeteiligungen, der Handel mit ihnen und damit der für viele spannendste Teil der Börse würden abgelöst durch für Spekulanten vergleichsweise uninteressante Industrieobligationen, Anleihen und dergleichen.