

Backhaus, Jürgen G.

**Working Paper**

## Die Funktionsfähigkeit der mitbestimmten Grossunternehmung

Diskussionsbeiträge - Serie A, No. 154

**Provided in Cooperation with:**

Department of Economics, University of Konstanz

*Suggested Citation:* Backhaus, Jürgen G. (1980) : Die Funktionsfähigkeit der mitbestimmten Grossunternehmung, Diskussionsbeiträge - Serie A, No. 154, Universität Konstanz, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik, Konstanz

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/78155>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

FAKULTÄT FÜR  
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN UND STATISTIK  
UNIVERSITÄT KONSTANZ

DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER  
MITBESTIMMTEN GROSSUNTERNEHMUNG

Jürgen | Backhaus  
Serie A - Nr. 154

DISKUSSIONSBEITRÄGE

D-7750 Konstanz  
Postfach 5560

Serie A

Volkswirtschaftliche Beiträge

Nr. 154

DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER  
MITBESTIMMTEN GROSSUNTERNEHMUNG

Jürgen | Backhaus  
Serie A - Nr. 154

Oktober 1980

A 9 1588 81  
Weltwirts-  
Kia

C 102686

## DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER MITBESTIMMTEN GROSSUNTERNEHMUNG

### Zusammenfassung

Durch Gesetz vom 4. Mai 1976 wurde in der Bundesrepublik Deutschland die erweiterte Mitbestimmung für Großunternehmen obligatorisch eingeführt. In ihrem Urteil vom 1. März 1979, in dem das Bundesverfassungsgericht das Mitbestimmungsgesetz bestätigte, stellten die Karlsruher Richter zentral auf die *Funktionsfähigkeit* der mitbestimmten Großunternehmung als Anhaltspunkt für ihre Entscheidung ab. Damit wurde eine ökonomische Kategorie explizit in die verfassungsrechtliche Doktrin eingeführt, die in der juristischen Kritik an dem Mitbestimmungsgesetz bisher allenfalls implizit mitschwang. Auf der Grundlage der volkswirtschaftlichen Theorie der Unternehmung (III), die mit der volkswirtschaftlichen Kritik an den Institutionen der Mitbestimmung (IV) analytisch konfrontiert wird, gelangen wir zu einer neuartigen Einschätzung der Funktionsfähigkeit der mitbestimmten Großunternehmung (V), die in der Hypothese gipfelt, durch die Institutionen der Mitbestimmung werde innerorganisatorisches Planversagen in der modernen hierarchischen Großunternehmung neutralisiert.

## THE FUNCTIONAL CAPACITY AND ORGANIZATIONAL EFFICIENCY OF THE BIG CO-DETERMINED FIRM

### Abstract

By law of May 4th 1976, the Federal Republic of Germany introduced a system of compulsory near-parity co-determination for big firms with more than 2.000 employed. In their sentence of March 1st 1979, when the new law was found not to be in violation with the constitution, the judges of Karlsruhe emphasized the importance of the workability or organizational viability of co-determination in big industry. Thus, an economic notion was explicitly introduced into their legal argument, a notion which only implicitly underlied some of the legal criticism advanced against the law (II). Starting from the economic theory of the firm (III), which is here analytically contrasted with some criticisms advanced in the economic literature and aiming at the new institutions of co-determination (IV), we arrive at a completely new interpretation of the functional workability of co-determination which may usefully be seen as an institutional setting by which the failure of intra-organizational planning, a ubiquitous feature modern big enterprise, is overcome.

## LA CAPACITE FONCTIONNELLE DES GRANDES ENTREPRISES EN COGESTION

### Résumé

Selon la loi du mai 4, 1976 la cogestion développée pour des grandes entreprises était introduite comme obligatoire en RFA. Dans leur jugement du 1er mars 1979, dans lequel le tribunal constitutionnel fédéral (Bundesverfassungsgericht) confirmait la loi de cogestion, les juges de Karlsruhe en soulignaient comme problème central la capacité fonctionnelle des grands entreprises en cogestion. Avec cela une catégorie économique était explicitement introduite dans la décision constitutionnelle qui ne vibrait qu'implicitement dans la critique juridique (II) sur la loi de la cogestion. Basés sur la théorie économique des entreprises (III) qui est confrontée analytiquement avec la critique économique des institutions de la cogestion (IV), nous arrivons à une interprétation nouvelle qui culmine dans l'hypothèse où une faillite de planification interne dans les grandes entreprises hiérarchiques de notre temps serait neutralisée par la cogestion.

# DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER MITBESTIMMTEN GROSSUNTERNEHMUNG

## GLIEDERUNG

- I Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 1. März 1979
- II Funktion und System
- III Neuere Entwicklungen in der volkswirtschaftlichen Theorie der Unternehmung
- IV Funktionsschwächen?
- V Funktionsverstärkungen?

Durch Gesetz vom 4. Mai 1976 wurde in der Bundesrepublik Deutschland die erweiterte Mitbestimmung für Großunternehmen obligatorisch eingeführt. In ihrem Urteil vom 1. März 1979, in dem das Bundesverfassungsgericht das Mitbestimmungsgesetz bestätigte, stellten die Karlsruher Richter zentral auf die *Funktionsfähigkeit* der mitbestimmten Großunternehmung als Anhaltspunkt für ihre Entscheidung ab. Damit wurde eine ökonomische Kategorie explizit in die verfassungsrechtliche Doktrin eingeführt, die in der juristischen Kritik an dem Mitbestimmungsgesetz bisher allenfalls implizit mitschwang. Auf der Grundlage der volkswirtschaftlichen Theorie der Unternehmung (III), die mit der volkswirtschaftlichen Kritik an den Institutionen der Mitbestimmung (IV) analytisch konfrontiert wird, gelangen wir zu einer neuartigen Einschätzung der Funktionsfähigkeit der mitbestimmten Großunternehmung (V), die in der Hypothese gipfelt, durch die Institutionen der Mitbestimmung werde innerorganisatorisches Planversagen in der modernen hierarchischen Großunternehmung neutralisiert.

I

Das Bundesverfassungsgericht hat die Begründung seines Urteils<sup>1)</sup>, in dem es die Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes<sup>2)</sup> bestätigte, zwar im Rahmen der überlieferten juristischen Doktrin gegeben, dieser Begründung aber eine volkswirtschaftliche Untermauerung gegeben. Diese volkswirtschaftliche Untermauerung läuft auf den Gedanken hinaus, nur solche gesetzlichen Regelungen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer (oder ihrer Vertreter) im Unternehmen könnten vor der Verfassung keinen Bestand haben, die zur Funktionsunfähigkeit des Unternehmens selbst oder solcher Institutionen führen müssen, auf die das Unternehmen im Interesse seiner eigenen Funktionsfähigkeit angewiesen ist. Daß das Gesetz zu derartigen Funktionsstörungen führen müsse, sei aber nicht überzeugend dargelegt worden. Dieser Hinweis geht an die Adresse der Volkswirte, die sich unlängst von einem internationalen Kritiker vorhalten lassen mußten, "es gebe keine theoretische Arbeit, die auf potentiell akzeptablem Niveau eine ökonomische Analyse der mitbestimmten Wirtschaft anbiete".<sup>3)</sup> Die Frage, ob dieses Verdikt in dieser Allgemeinheit zutreffend ist, wird man besser auf sich beruhen lassen. Festzustellen bleibt aber, daß sich die Karlsruher Richter im Hinblick auf ihre spezielle Fragestellung von den Ökonomen nicht abschließend und überzeugend beraten fühlten. Die Frage, die sich die Richter vorgelegt hatten, soll im Folgenden im Hinblick auf neuere Entwicklungen in der volkswirtschaftlichen Theorie der Unternehmung erörtert werden. Um den Rahmen der Erörterungen abzustekken, ist es vielleicht sinnvoll, drei zentrale Passagen des Urteils im Wortlaut zu zitieren:

Funktionsfähigkeit der Unternehmen. Infolgedessen können die Beschwerdeführer in ihrem Grundrecht auf Art. 14 GG (Eigentumsgarantie) dann verletzt sein, wenn die erweiterte Mitbestimmung zur Funktionsunfähigkeit der Unternehmen führen würde oder wenn sie der Funktionsunfähigkeit nahekommende Zustände zur Folge hätte, etwa deswegen, weil die Willensbildung in den Unternehmen so kompli-

ziert würde, daß Entscheidungen nicht oder kaum mehr getroffen werden können. (C III 1c)

Funktionsfähigkeit der Gesellschaften. Ebenso wenig kann auch im vorliegenden Zusammenhang davon ausgegangen werden, daß das Mitbestimmungsgesetz die Funktionsfähigkeit der Gesellschaften gefährden werde und aus diesem Grund einen Verstoß gegen Art. 9 I GG enthalte. Soweit es zu gewissen faktischen Erschwerungen der Willensbildung im Aufsichtsrat führt, die sich ihrerseits auf die Leitung und die Geschäftspolitik der Unternehmen auswirken können, bleibt dies im Rahmen der einer Ausgleichsregelung durch den Gesetzgeber zugänglichen Gestaltung. (C III 2b bb)

Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystem. Ebenso muß für die verfassungsrechtliche Prüfung davon ausgegangen werden, daß das Mitbestimmungsgesetz ungeachtet etwaiger Gewichtsverlagerungen nicht zu nachhaltigen Funktionseinbußen oder sogar zur Funktionsunfähigkeit des Tarifvertragssystem führt. (C IV 2d)

Aus diesen Zitaten ergibt sich, daß sich die Richter vor allem drei Fragen vorgelegt hatten:

1. Führt das Mitbestimmungsgesetz zur Funktionsunfähigkeit der Unternehmung? Sowie im Zusammenhang damit
2. führt das Mitbestimmungsgesetz zur Funktionsunfähigkeit der die Unternehmung steuernden Gesellschaften? und
3. führt das Mitbestimmungsgesetz zur Funktionsunfähigkeit des Tarifvertragssystem mit der Folge der tarifvertraglichen Blockierung oder Schwächung der Unternehmen?

Für die volkswirtschaftliche Analyse ist diese Form der Fragestellung schwierig, weil der Begriff der Funktion ein systemtheoretischer Begriff ist, nicht ein volkswirtschaftlich theoretischer. Zwar verfügen wir über eine vielbeachtete Studie aus dem Jahre 1966, die den Begriff der Funktionsfähigkeit sogar in ihrem Titel trägt<sup>4)</sup>; diese Studie ist aber gerade wegen ihres systemtheoretisch statt ökonomisch orientierten Ansatzes nicht ohne Kritik geblieben<sup>5)</sup>. Es erscheint deshalb lohnend, zunächst den Begriff der Funktionsfähigkeit in seiner Eigen-



schaft als mögliche Kategorie der Volkswirtschaftslehre zu untersuchen.

## II

Funktionsfähigkeit setzt voraus:

1. Die Benennung von Funktionen;
2. die Definition eines Systems, das die Funktionen erfüllen soll; sowie
3. die Festlegung eines Maßstabes, der die untere Grenze der Funktionserfüllung bestimmt.

Alle drei Voraussetzungen sind für eine volkswirtschaftliche Analyse des Verhaltens der mitbestimmten Unternehmung nicht unproblematisch. Am einfachsten erscheint es noch, die zweite Voraussetzung zu erfüllen. Das System, dessen Funktionsfähigkeit in Frage steht, war vom Verfassungsgericht bereits benannt worden, als die Unternehmung sowie die Systeme, auf deren Outputs die Unternehmung ihrerseits angewiesen ist: die Gesellschaft die das System Unternehmung in der kapitalistischen Firma lenkt sowie das Tarifsysteem, das die wesentlichen Daten liefert, die den Einsatz des zweiten Produktionsfaktors, Arbeit, bestimmen. Im Hinblick auf die Interdependenz von Systemen sei angemerkt, daß das System Unternehmung mit noch weiteren Systemen verknüpft ist, die ihrerseits wesentlich die Abläufe im Unternehmen bestimmen. Wir denken etwa an Kapitalmärkte, die Märkte für Rohstoffe und Vorprodukte, die Absatzmärkte, Aufsichtsbehörden etc. Das System Unternehmung wird in eingehender Weise in der volkswirtschaftlichen Theorie der Unternehmung beschrieben und in seinen internen Abläufen sowie seinem Verhalten analysiert. Hierauf sei im dritten Abschnitt näher eingegangen.

Die Funktionen der Unternehmung aber stehen nicht von vorneherein fest, da der Unternehmenserfolg, also die relative Erreichung eines Unternehmensziels, von der Zielbestimmung der Unternehmenseigner abhängt. Unternehmenseigner sind Eigentümer im ökonomischen Sinne, das heißt also diejenigen Handlungsträger, die *f a k t i s c h* in der Lage sind, Entscheidungen über die Unternehmung herbeizuführen und zu treffen. Der ökonomische Eigentumsbegriff kann hier vom rechtlichen Eigentumsbegriff abweichen. Aus rechtlicher Sicht sieht es zunächst so aus, als sei die Gesellschaft (der Kapitaleigentümer) Eigentümer der Unternehmung. Dieses Eigentum aber unterliegt erheblichen Bindungen, die es - aus ökonomischer Sicht - nicht sinnvoll erscheinen lassen, den juristischen Eigentumsbegriff weiterhin zu verwenden, da die Eigentumsbindungen die faktischen Entscheidungsrechte nicht nur beschränken, sondern auch neu verteilen. Die Zielbestimmung der Unternehmung liegt infolgedessen bei den faktischen Unternehmenseignern, also den Eigentümern im ökonomischen Sinne. Die Fragestellung des Bundesverfassungsgerichtes aber zielte genau darauf ab, den ökonomischen Veränderungen nachzugehen, die die Neufassung der faktischen Eigentumsrechte in der Unternehmung bewirkt haben oder bewirken würden. Die Neufassung der faktischen Eigentumsrechte aber wirkt sich auf die Funktionsbestimmung der Unternehmung in der beschriebenen Weise aus, so daß die Frage der Funktionsfähigkeit wohl zunächst nicht ohne Hinweis darauf erörtert werden kann, daß die Funktionen selbst durch den Rechtswandel neu bestimmt worden sind.

Dieser Umstand ist für die Möglichkeit, mit dem Konzept der Funktionsfähigkeit zu einer volkswirtschaftlichen Folgen-Beurteilung des Mitbestimmungsgesetzes zu gelangen, von ausschlaggebender Bedeutung. Die systemorientierte Fragestellung kann nur zu solchen Ergebnissen leiten, die ihrerseits eine Beurteilung nicht ersetzen. Dies hat *Luhmann* <sup>6)</sup> prägnant beschrieben:

"Überhaupt vermag die funktionale Analyse zwar einen Vergleich von funktionalen Äquivalenzen, nicht aber eine Entscheidung für oder gegen bestimmte Leistungen

zu begründen. Eine solche Entscheidung setzt stets wertende Stellungnahmen voraus, die durch Analyse konkreter Systeme mit Aufweis von Folgen und Nebenfolgen aller denkbaren Alternativen zwar unter Umständen nahegelegt, **nie** aber letztlich begründet begründet werden können. Solche Untersuchungen an konkreten Systemen können ergeben, daß in Bezug auf bestimmte Funktionen Engpässe bestehen, weil die darauf angesetzten Leistungen schwer erträgliche Folgeprobleme haben und schwer durch andersartige Äquivalente zu ersetzen sind. ... Auch dann setzt jedoch die Entscheidung für oder gegen solche Änderungen immer voraus, daß ihre Folgen bewertet wurden."

Da die Funktionsbestimmung des Unternehmens im Unternehmen selbst, also systemendogen erfolgt, ist eine Analyse, die auf die Beurteilung der Systemfolgen - hier konkret: die volkswirtschaftlichen Auswirkungen des Verhaltens der mitbestimmten Großunternehmung - abzielt, darauf verwiesen, exogen Funktionen zu definieren und diese zum Maßstab der Beurteilung zu machen. Das Ergebnis der Beurteilung hängt dann wesentlich von den an den Untersuchungsgegenstand herangetragenen Funktionsbestimmungen ab.

Es ist nicht ersichtlich, wie in der Volkswirtschaftslehre ein Konsens über diese Funktionen erzielt werden könnte. Problematisch erscheinen vor allem die Abgeschlossenheit des Funktionskatalogs sowie die relative Bewertung der Einzelfunktionen. Von beiden aber muß das Analyseergebnis abhängen. Was möglich erscheint, ist der bescheidenere Versuch, im Hinblick auf bestimmte Parameter (zum Beispiel Absatzpreise, Absatzmengen, jährliches Investitionsvolumen, Verhältnis von Eigenkapital zu Fremdkapital, Gewinnsituation, Beschäftigtenstand etc.) das Verhalten der mitbestimmten Unternehmung positiv zu analysieren und gegebenenfalls diese Analyse einer empirischen Überprüfung zu unterwerfen.

Oft wird die Frage nach der Funktionsfähigkeit in einem viel eingeschränkteren und dadurch erheblich radikaleren Sinne gestellt in der Absicht herauszufinden, ob das durch den Gesetzgeber neu gestaltete System überhaupt arbeitsfähig sei, unabhängig davon, welche Funktionen man im einzelnen unterstellt. Diese Fragestellung schwingt zum Teil auch in den Erörterungen des Verfassungsgerichtes mit (und begründet insoweit dessen Urteilsspruch), sie hat aber auch in früheren Untersuchungen, etwa der Sachverständigenkommission, eine Rolle gespielt. Insofern beschreibt die Funktionsfähigkeit einen Minimalstandard <sup>7)</sup>, dessen Bedeutung freilich nicht zu hoch einzuschätzen ist. Denn in diesem Sinne funktionsunfähige Systeme müssen *ex definitione* aufhören, in dieser Form weiter zu existieren. Sie werden im Laufe eines Entwicklungsprozesses neuen, funktionsfähigen Systemen Platz machen.

Es liegt auf der Hand, daß dieser Maßstab der Funktionsfähigkeit auch die Grenzen der Wirksamkeit des Gesetzgebers beschreibt. Der Gesetzgeber kann bei der Gestaltung von Systemen nur in dem Maße wirksam sein, in dem diese Systeme fortbestehen und sich im Entwicklungsprozess behaupten können.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist aus dieser Analyse des systemtheoretischen Ansatzes für die Analyse der ökonomischen Auswirkungen und des Mitbestimmungsgesetzes auf die mitbestimmte Großunternehmung der Schluß zu ziehen, daß weniger die Frage der Funktionsfähigkeit selbst als eine Analyse der Funktionen des Systems Unternehmung für eine Beurteilung der Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes Bedeutung hat. Die Funktionen der Institution Unternehmung und der einzelnen in ihr interagierenden Teilbereiche sind deshalb Gegenstand des folgenden Abschnittes.

### III

Die Unternehmung ist - allgemein gesprochen - ein System von Verträgen zwischen den verschiedenen Produktionsfaktoren.<sup>8)</sup> Spezielle Unternehmensformen, das heißt spezielle Systeme derartiger Verträge versteht man am besten, wenn man sie als den Versuch der Eigentümer der verschiedenen Produktionsfaktoren zu deuten versucht, die effizienteste Organisationsform zu finden.<sup>9)</sup> Insofern kann eine Fixierung auf die Frage der juristischen Eigentumsverhältnisse an der Unternehmung analytisch ins Leere führen, die nicht berücksichtigt, daß sich lediglich die Unternehmensform wird durchsetzen können, die effizient in dem Sinne ist, daß durch eine organisatorische Restrukturierung die Grenzwertprodukte eines Produktionsfaktors nicht mehr erhöht werden können, ohne daß nicht mindestens die Grenzwertprodukte eines anderen Faktors beeinträchtigt würden. Offenbar hängt aber die Höhe der Grenzwertprodukte (abgesehen vom Ausmaß des Einsatzes des jeweiligen Faktors) sowohl von den technischen Bedingungen der Produktion ab, die wir uns als Rechtsformen neutral vorstellen können, als auch von der Organisationsleistung, die die Rechtsform oder - genereller - die Institution Unternehmung bereitstellt. Darüber hinaus sind für die Organisationsleistung der Unternehmung auch die eingangs erwähnten, der Unternehmung verbundenen Systeme von Bedeutung, die Signale produzieren, mit denen die Unternehmung lenkend arbeitet.

Eine eher traditionelle Sicht der volkswirtschaftlichen Unternehmenstheorie ging davon aus, der Produktionsfaktor Kapital müsse das gesamte Unternehmensrisiko tragen, und deshalb komme ihm auch das Direktivrecht in der Unternehmung zu, das die hierarchische Struktur der Unternehmung begründe. Diese Sicht vernachlässigt nicht nur eine adäquate Erklärung der faktisch beobachtbaren Risikoübernahme durch den Faktor Arbeit<sup>10)</sup>, sondern er geht auch an plausiblen Beschreibungen der Institution

der zeitgenössischen Großunternehmung vorbei, die die Risikoübernahme durch den Faktor Kapital zum Gegenstand haben <sup>11)</sup>.

In Umkehrung der klassischen *wage fund doctrine* können wir davon ausgehen, daß alle Produktionsfaktoren am Ende der Produktionsperiode entlohnt werden. Dann müssen die Risikoträger zu Beginn der Produktionsperiode in die Unternehmung nicht investieren. Typischerweise werden die Risikoträger aber schon zu Beginn der Periode Vermögen zur Verfügung stellen, um mit diesem haftendem Vermögen Produktionsfaktoren und auch die Technologie zu beschäftigen. In diesem Fall fällt die Risikoübernahme mit dem Kapitaleigentum zusammen. Üblicherweise können wir aber auch beobachten, daß dieses Bündel aus Risikoübernahme und Kapitaleinsatz neu geschnürt und auf dem Kapitalmarkt in unterschiedlicher Form angeboten wird. Die Formendifferenzierung erfolgt typischerweise entsprechend der Risikoübernahme (Aktien und festverzinsliche Schuldtitel) mit der Folge, daß zwar weiterhin Kapitaleigentum und (bedingte) Risikoübernahme zusammenfallen, nicht aber Kapitaleigentum und Eigentum an der Unternehmung. Denn die Produktionsfaktoren, die in der Unternehmung durch das Vertragssystem, das sie konstituiert, zusammengefaßt werden, bleiben Eigentum verschiedener Eigentümer. Insbesondere bringen die Manager ihr Humankapital in die Unternehmung ein, und sie werden dadurch auf vitale Weise an den Unternehmenserfolgen interessiert. Den Manager können wir im Anschluß an *Alchian & Demsetz* in der hierarchisch strukturierten Unternehmung als den *monitor* der anderen Produktionsfaktoren auffassen. Seine Organisationsleistung bestimmt den Unternehmenserfolg in dem Sinne, daß seine Organisationsleistung die Grenzwertprodukte **jedes** einzelnen Produktionsfaktors, über den ihm ein Weisungsrecht zusteht, determiniert.

Das Humankapital des Managers, das er in die Unternehmung einbringt, läßt sich als sein auf dem Gegenwartswert diskontiertes Lebenseinkommen bestimmen. Dieser Vermögenswert wird durch

den bisherigen (und erwarteten zukünftigen) Erfolg des Managers in den Unternehmungen, die er geleitet hat und jener, die er leitet, bestimmt. Die Höhe des Vermögenswertes wird also über den Markt für Manager determiniert und unterliegt einem kontinuierlichen Überprüfungsprozess, der *shirking* des Managers in Rechnung stellt.

*Eugen Fama*, auf dessen neue Grundlegung der volkswirtschaftlichen Theorie der Unternehmung sich diese Erörterungen stützen, widmet den größten Teil seiner Aufmerksamkeit diesem Managermarkt, und er weicht insofern wesentlich von früheren Theorien der Managerkontrolle ab, die auf der Möglichkeit des erfolgreichen Übernahmeangebots beruhten <sup>12)</sup>. Wenn ein Management nicht erfolgreich tätig ist, wird sich dies - so die kapitalmarkt-orientierten Theorien der Unternehmenskontrolle - in sinkenden Dotierungen der Kapitalmarktpapiere der betreffenden Unternehmung niederschlagen. Dies eröffnet Großaktionären, die bisher Minderheitsaktionäre waren, eine Chance, durch Zukauf von Aktien eine Mehrheit zu erwerben und das gescheiterte Management zu ersetzen. Es ist auffällig, daß diese Theorie keine direkte und kontinuierliche Kontrolle des Managements beschreibt, sondern lediglich die schärfste Sanktionsmöglichkeit gegen erfolglose Manager aufzeigt <sup>13)</sup>. Die von *Fama* vorgelegte Theorie dagegen beschreibt einen vielfältigen Überwachungsprozeß, der in der Hauptsache über den Markt der Manager abläuft, über den die Bewertung des Humankapitals der einzelnen Manager erfolgt <sup>14)</sup>.

*Fama's* Ansatz unterscheidet sich von den bisher vertretenen Theorien der Unternehmung, die stets eine marktgesteuerte Kontrolle der Unternehmensleitung von außen voraussetzen, dadurch daß auch interne Kontrollelemente einbezogen werden. Die entscheidende Rolle kommt hier wiederum den Produktionsfaktoren zu, deren Eigentümer darauf dringen, daß das Management Dispositionen und Entscheidungen trifft, die das Grenzwertprodukt des betreffenden Produktionsfaktors maximieren. So er-

blickt *Fama* einen wirksamen Kontrollprozeß bereits darin, daß nachgeordnete Manager - im Interesse der Maximierung des eigenen Humankapitals - für richtig gehaltene Entscheidungen durchzusetzen versuchen. Es ist vielleicht sinnvoll, diese nicht ganz unproblematische Passage des Ansatzes im Wortlaut zu zitieren:

"Wir können auch einen internen Prozeß der Überwachung der Manager durch die Manager selbst beobachten. Das Talent eines Managers besteht zum Teil auch darin, ihm nachgeordnete Manager zu produktiven Leistungen herauszufordern und ihre Produktivität zu bewirken. So entsteht ein natürlicher Überwachungsprozeß unter den Managern von oben nach unten. Weniger offensichtlich ist aber ein gegenläufiger Überwachungsprozeß von unten nach oben. Es entgeht untergeordneten Managern auch nicht, daß sie oft einen Vorteil dadurch haben, daß sie unfähige oder nachlässige Vorgesetzte umgehen. Außerdem ... interessiert sich jeder Manager lebhaft für den Erfolg anderer Manager über und unter ihm, da sein Grenzwertprodukt mit hoher Wahrscheinlichkeit eine positive Funktion des Ihren ist. Eine dritte Erwägung gilt zwar in erster Linie für die leitenden Manager, aber sie betrifft auch die nachgeordneten: Es ist allen Managern klar, daß ihr Opportunitätslohn (einer Beschäftigung in einem anderen Unternehmen) auf dem Managermarkt durch den Erfolg des Unternehmens bestimmt wird, in dem sie tätig sind. Infolgedessen hängt jeder Manager von dem Erfolg sowohl der Manager über als auch unter ihm ab. Daraus ergibt sich ein gewisses Maß an Kontrolle in beiden Richtungen." 15)

Die Effektivität dieses Kontrollprozesses wird freilich dadurch beeinträchtigt, daß der Unternehmenserfolg, von dem die Höhe des Humankapitals der einzelnen Manager abhängt, für diese die Eigenschaft eines öffentlichen Gutes hat, den Beitrag zu deren Erstellung jeder einzelne Manager zu minimieren geneigt sein wird. Diese Minimierungsbemühung steht einer anderen Absicht nicht im Wege: den Erfolg der eigenen Tätigkeit und ihre Bedeutung im glänzendsten Licht darzustellen und durch Aussendung falscher Signale den Wert des eigenen Humankapitals zu erhöhen.



Endlich sind kartellähnliche Verhaltensweisen der Manager zu Lasten der Eigner der übrigen Produktionsfaktoren zu befürchten<sup>16)</sup>.

Die Aufrechterhaltung des in dem Zitate beschriebenen Überwachungsprozesses verlangt ein weiteres Kontrollorgan, das *Fama* übrigens komplementär diskutiert hat: die Hereinnahme von externen Aufsichtsratsmitgliedern. Diese Möglichkeit erweist sich für die Analyse der mitbestimmten Großunternehmung als wichtig. Sie wird deshalb im fünften Absatz eingehender diskutiert.

#### IV

Die volkswirtschaftlich relevante Kritik an der Institution der mitbestimmten Großunternehmung, die durch das Mitbestimmungsgesetzgebungsvorhaben stimuliert wurde, ist an Argumenten so reich, daß es in diesem Rahmen nicht einmal möglich ist, sie wenigstens gerafft zusammenzufassen<sup>17)</sup>. Die Diskussionslage wird dadurch erschwert, daß ein wesentlicher Teil der volkswirtschaftlichen Theorie der mitbestimmten Großunternehmung auf institutionell irrtümlichen Annahmen beruht. Endlich tragen die meisten theoretischen Arbeiten den Charakter von Zusammenstellungen von Hypothesen über negative Konsequenzen der Einführung der Mitbestimmung im industriellen Großunternehmen, weniger aber den Charakter von Theorien über alternative Wirtschaftsformen in der Absicht, deren Institutionen und Verhaltensweisen zu verstehen und zu erklären. Es erscheint deshalb sinnvoll, in diesem Absatz zunächst die Institutionen zu beschreiben und die wichtigsten Einwände zu nennen, um im fünften Absatz die neue volkswirtschaftliche Theorie der Unternehmung, die im dritten diskutiert wurde, für die Analyse der Institutionen der mitbestimmten Großunternehmung zu nutzen.

Das deutsche System der Mitbestimmung besteht aus drei verschiedenen Elementen, die im Zuge einer über Jahrzehnte fortgesetz-

ten Gesetzgebungstätigkeit entwickelt und ausgebaut wurden. Das gesamte Gefüge ineinander greifender Institutionen beruht auf dem Prinzip, daß Entscheidungen mit distributivem Charakter (insbesondere Lohnverhandlungen) möglichst fern von der Unternehmung und ihren Institutionen der Mitbestimmung getroffen werden. Diese Entscheidungen fallen in tariflichen Auseinandersetzungen, deren Prozedur gesetzlich vorstrukturiert und im Interesse der Verhinderung staatlicher Detaileingriffe von den Tarifvertragsparteien, also den Unternehmensverbänden und den Gewerkschaften, durch eigene Abmachungen, Vorkehrungen und traditionelle Übereinstimmungen im einzelnen ausgestaltet wurde.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Unternehmen klammert somit den klassischen konflikträchtigen Gegensatz der Zuteilung der Betriebsergebnisse auf die Produktionsfaktoren aus. Gegenstand der Mitbestimmung ist nicht die Verteilungsfrage, sondern das Organisationsproblem, das heißt die Organisation der Produktion in der Firma. Wiederum eigentümlich ist dabei jedoch, daß die Unternehmungsmitbestimmung der Arbeitnehmer an dem Ort, an dem der ökonomischen Theorie und landläufigen Vorstellungen entsprechend das unternehmenswirtschaftliche Organisationsproblem gelöst wird, nämlich im Management, am schwächsten vertreten ist. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bezieht sich **n i c h t** primär auf die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter an den Entscheidungen des Managements wie dies, insbesondere im Ausland, oft irrtümlich vermutet wird <sup>18)</sup>. Nur das Montanmitbestimmungsgesetz sieht vor, daß ein *Arbeitsdirektor* genanntes Mitglied und der Vorstand der Unternehmung das besondere Vertrauen der Arbeitnehmer, hier: der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Unternehmungen, besitzen muß. Die Bedeutung dieser Vorschrift ist jedoch unter dem Aspekt der Beteiligung der Arbeitnehmer (-vertreter) an der Leitung des Unternehmens begrenzt; weder sind die Kompetenzen des Arbeitsdirektors durch das Gesetz klar definiert und ge-

schützt; noch steht die für das tatsächliche Entscheidungsgewicht des Arbeitsdirektors zentrale Größe der Gesamtzahl der Vorstandsmitglieder fest. Der Arbeitsdirektor befindet sich stets unter dem Aspekt der Vertretung der partikularen Interessen der Arbeitnehmer im Unternehmen in der Minderheit unter seinen Vorstandskollegen, und er unterliegt andererseits denselben Verantwortlichkeiten wie diese, auch gegenüber den übrigen Organen der Gesellschaft, die das Unternehmen betreibt. Auch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 sieht einen *Arbeitsdirektor* vor, bestimmt damit aber lediglich, daß ein ansonsten wie alle übrigen Direktoren bestimmtes Vorstandsmitglied diesen besonderen Titel führen soll. Sein Aufgabenbereich ist für jedes Unternehmen in der Geschäftsordnung des Vorstands zu regeln. Für diejenigen Unternehmen, die weder unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz noch unter das Gesetz über die erweiterte Mitbestimmung von 1976 fallen, ist ein Arbeitsdirektor nicht eigens vorgeschrieben. Selbst abgesehen von der sehr begrenzten Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an der Leitung (Management) von Unternehmen betrifft die Mitbestimmung der Arbeitnehmer teils die Überwachung der Unternehmensleitung, in dem Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern Aufsichtsratsmandate eingeräumt werden; ferner über die Beteiligung der Betriebsräte an den Entscheidungen über soziale Angelegenheiten, die Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, bestimmte begrenzte Mitwirkungsrechte bei Entscheidungen über wirtschaftliche Angelegenheiten, sowie bei Betriebsänderungen, Stilllegungen und Konkursen (Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans).

In beiden Fällen zielen die Institutionen der Mitbestimmung nicht darauf, Arbeitnehmer oder ihre Vertreter in der aktuellen Leitung der Unternehmung zu beteiligen. Vielmehr geht es darum, teils Grundsätze, langfristige Orientierungen oder Schwerpunkte der Unternehmenspolitik zwischen Arbeitnehmern und ihren Vertretern sowie den Kapitaleignern und ihren Vertretern abzustimmen, teils auf betrieblicher Ebene eine Einigung über die Grundsätze der betrieblichen Organisation zu erzielen. Die Verteilung der Unternehmensergebnisse zwischen den Produktionsfaktoren

bleibt durch die Institutionen der Mitbestimmung im wesentlichen unberührt. In der Auseinandersetzung um das Mitbestimmungsgesetz von 1976 ging es entsprechend den Hauptlinien der gegen die Institution Mitbestimmung vorgetragenen Kritik im wesentlichen um drei Fragenkomplexe:

- a) PARITÄT. Ist der Aufsichtsrat **in der durch das Gesetz** vorgesehenen Zusammensetzung funktionsfähig (im Sinne einer Aufsichts- und globalen Direktivfunktion im Unternehmen)?
- b) UNTERNEHMERISCHE ENTSCHEIDUNGSDISPOSITION. Wie wirkt sich die erweiterte Mitbestimmung auf die unternehmerischen Entscheidungsprozesse aus, insbesondere
  - aa) **E n t s c h e i d u n g s k o s t e n**: werden die unternehmerischen Entscheidungsprozesse als Folge der Mitbestimmung schwerfälliger, komplizierter, kostenintensiver?
  - bb) **E n t s c h e i d u n g s q u a l i t ä t**: Verändern sich die Inhalte der unternehmerischen Entscheidungen?
- c) FUNKTIONALE TRENNUNG DER ENTSCHEIDUNGSVERFAHREN. Werden durch die Mitbestimmung die scharfen Konturen zwischen den verschiedenen Entscheidungssystemen, insbesondere dem Tarifvertragssystem (mit seinen distributiven Entscheidungen) und den unternehmensinternen (mitbestimmten) Entscheidungsprozessen verwischt?

Diese Fragen lassen sich, ohne je auf Einzelheiten einzugehen, im wesentlichen bereits aus dem Gesetz beantworten. Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 sieht keine Parität im Aufsichtsrat vor, sondern eine unter der Parität bleibende Verteilung der Stimmen. Diese Verteilung der Stimmen wird von den Mitgliedern des Aufsichtsrates bei ihren Diskussions- und Abstimmungsverhalten natürlich in Rechnung gestellt, so daß es auch nicht zu den befürchteten schwerfälligen Prozeduren kommen muß, die etwa der im Gesetz vorgesehene Stichentscheid des (von der Kapitalseite)

gesteuerten Vorsitzenden des Aufsichtsrates impliziert. Da das Ergebnis der Prozedur antizipierbar und der Ablauf der Prozedur sicher ist, muß das Verfahren gar nicht durchgeführt werden, sondern das mit Sicherheit zu erwartende Verfahrensergebnis kann als vorhandene Information bereits verwendet werden, ohne daß das Verfahren ablaufen muß. Selbst wenn das Gesetz aber eine Parität verwirklicht hätte, so führt eine volkswirtschaftliche Analyse dieses Entscheidungsverfahrens nicht notwendig zu dem Ergebnis, ein nach dem Paritätsprinzip arbeitendes Aufsichtsratsorgan könnte seine Aufsichtsfunktion nicht sinnvoll erfüllen <sup>19)</sup>.

Eine Gefährdung der unternehmerischen Entscheidungsdisposition ist schon deshalb schwer ersichtlich, weil im Aufsichtsrat, der den eigenverantwortlich (und somit unternehmerisch) handelnden Vorstand zu überwachen hat, keine unternehmerischen Entscheidungen getroffen werden, sondern nur solche, die der Überwachung der Unternehmer dienen sollen. Mit der empirisch-institutionellen (negativ lautenden) Antwort ist es aber nicht getan, wenn Fernwirkungen von Aufsichtsratsentscheidungen auf unternehmerische Entscheidungen behauptet werden. Eine darauf abzielende Analyse muß die Inzidenz der Kosten unternehmerischer Nichtentscheidungen ins Licht rücken. Hier erscheint die Auffassung plausibel - und drängt sich im Lichte von *Fama's* Ansatz geradezu auf - daß die Kosten der unternehmerischen Nichtentscheidung alle Produktionsfaktoren treffen müssen, vor allem aber diejenigen Produktionsfaktoren, deren Mobilität am geringsten ausgeprägt ist. Dies im deutschen Kontext insbesondere der Faktor Arbeit. Daraus ergibt sich der Umkehrschluß, daß der Faktor Arbeit, wenn er rational vertreten wird, ein starkes Interesse daran haben muß, unternehmerische Entscheidungen zu fördern und die Kosten unternehmerischer Nichtentscheidungen zu meiden. <sup>20)</sup>

Eine Gefährdung der funktionalen Trennung von Entscheidungsverfahren wurde von Kritikern der Mitbestimmung im Hinblick auf die Gegnerunabhängigkeit im Tarifkonflikt behauptet. Die behauptete (nach dem Mitbestimmungsgesetz aber nur unter Mitwirkung der Kapitalrepräsentanten mögliche Reproduktion der Mehrheitsverhältnisse im Aufsichtsrat auf der Vorstandsebene könnte dazu fü

ren, daß den Gewerkschaften nahestehende Vorstandsmitglieder in die Tarifkommissionen der Unternehmensverbände gelangten, wodurch das Prinzip der Gegnerunabhängigkeit verletzt würde. Interessanterweise hat aber *Witte* <sup>21)</sup> in seiner empirischen Untersuchung des Einflußpotentials der Arbeitnehmer als Grundlage der Mitbestimmung, die bereits vor Inkrafttreten des neuen Mitbestimmungsgesetzes abgeschlossen wurde, herausgefunden, daß in erheblichem Maße Belegschaftsmitglieder in leitende Organe der Gewerkschaften, unter anderem auch Tarifausschüsse gelangen. Dies gibt einen Hinweis darauf, daß, wenn eine Verwischung der funktionalen Trennung der Entscheidungsverfahren zu befürchten wäre, diese jedenfalls nicht einseitig zu Lasten eines Produktionsfaktors wirksam werden muß <sup>22)</sup>. Die wesentliche Einsicht, die wir der von *Eugen Fama* vorgetragenen neuen volkswirtschaftlichen Theorie der Unternehmung entnehmen können, besteht in der Erkenntnis, daß die Unternehmung als ein System von Verträgen zu interpretieren ist, das es den Eignern der in den Produktionsprozeß eingehenden Faktoren erlaubt, die Grenzwertprodukte ihrer Faktoren zu maximieren. Dazu dient ein System von Kontrollen, dem derjenige Produktionsfaktor unterworfen wird, der instrumental für die Maximierung der Grenzwertprodukte der übrigen Produktionsfaktoren ist: das Management. Die Erörterung dieses Kontrollsystems (im dritten Abschnitt) endete mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit außenstehende Spezialisten in die Aufsichtsgremien der Gesellschaft zu berufen. Es erscheint auch in diesem Zusammenhang sinnvoll, die entsprechende Passage im Wortlaut zu zitieren, da die Analyse *Fama's* vor dem Hintergrund der amerikanischen Rechtsordnung erfolgte, die sich von der deutschen systematisch unterscheidet.

"Die Analyse setzt nicht voraus, daß *boards of directors* sich gänzlich aus Managern und außenstehenden Direktoren zusammensetzen. Das *board* ist als eine vom Markt bestimmte Institution anzusehen, als der letzte interne *monitor*, also Kontrolleur des Vertragssystems, das eine Firma konstituiert. Seine Funktion besteht in der Kontrolle der obersten Entscheidungseinheit in der Unternehmung. Im Zusammenhang mit unserem teamtheoretischen oder vertragstheoretischen Ansatz zur Erklärung der

Struktur der Unternehmung können wir nicht ausschließen, daß *boards of directors* entstehen, die viele verschiedene Produktionsfaktoren (oder ihre bestellten Repräsentanten) enthalten. Diese Produktionsfaktoren sind sämtlich dadurch gekennzeichnet, daß ihre Grenzprodukte von den Entscheidungen der Leitungsorgane der Unternehmung determiniert werden. Andererseits kann man jedoch auch nicht folgern, daß alle diese Produktionsfaktoren notwendig in den *boards* repräsentiert werden müssen, da es auch andere marktgeleitete Institutionen, zum Beispiel Gewerkschaften, gibt, die eine Aufsicht über das Management noch effizienter durchführen können. Wir können nur folgern, daß in einer wettbewerblich organisierten Umgebung diejenigen Kontrollorgane entstehen werden, die die Aufsichtsfunktion am kostengünstigsten durchführen können. 23)

Das amerikanische Gesellschaftsrecht kennt nicht die Unterscheidung in Aufsichtsrat und Vorstand. Insofern kommen dem *board of directors* sowohl die Funktionen des Vorstands als auch des Aufsichtsrats zu. Auf den deutschen Kontext angewandt bedeutet *Fama's* Analyse, daß diejenigen Produktionsfaktoren im Aufsichtsrat vertreten sein werden, deren Grenzproduktivität von den Vorstandsentscheidungen direkt betroffen sind, soweit nicht effizientere Aufsichtsorgane zur Verfügung stehen.

Im Hinblick auf die Institution Mitbestimmung fällt sogleich auf, daß *Fama* die Repräsentation des Faktors Arbeit im Aufsichtsrat ausschloß, weil er voraussetzte, die Gewerkschaften könnten die Aufsichtsfunktion über den Vorstand effizienter ausführen als andere, vom Faktor Arbeit beschickte Aufsichtsorgane. Tatsächlich kennt das deutsche System aber eine Trennung der Entscheidungsverfahren in solche, die Verteilungsfragen regeln und solche die Organisationsfragen regeln. Die Verteilung des Produktionsergebnisses zwischen der Unternehmung und dem Faktor Arbeit wird in den deutschen Institutionen durch das Tarifvertragssystem geregelt. Somit bleibt das Organisationsproblem, zu dessen Lösung die deutsche Institution der Mitbestimmung zwei verschiedene Repräsentationsorgane entwickelt hat: Zum einen die Aufsicht über das Management, an der der Faktor Arbeit (wenngleich nicht mehrheitlich) Anteil hat; sowie nach dem Betriebsverfassungsgesetz die interne Erörterung von Organisationsfragen als Dialog zwi-

schen Management und Arbeitnehmervertretern, der wiederum dadurch gekennzeichnet ist, daß sich die Arbeitnehmervertreter nur in wenigen Ausnahmefällen durchsetzen können. Das ganze System ist darauf angelegt, Managemententscheidungen einer kontinuierlichen Kritik zu unterwerfen unter dem Gesichtspunkt, die Organisation des Produktionsprozesses im Hinblick auf die Steigerung der Grenzproduktivität des Faktors Arbeit zu beeinflussen. Mitbestimmung erweist sich damit als ein Kontrollsystem zur Überwachung des Managements, das qualitative Aspekte der Organisation des Produktionsprozesses lösen soll, während quantitative Fragen, insbesondere Verteilungsfragen im wesentlichen außerhalb der Unternehmung im Tarifvertragssystem gelöst werden.



LITERATURVERZEICHNIS

- Armen Alchian, Harold Demsetz*, "Production, Information Costs and Economic Organization". *American Economic Review* 62, 1972, 774-795
- Jürgen Backhaus*, "Ökonomik der Partizipativen Unternehmung I." Tübingen: Mohr/Siebeck 1979
- Jürgen Backhaus*, "Alienation, Humanization of the Work Place, and Technology". Diskussionsbeiträge der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik der Universität Konstanz Nr. 134, 1979
- Jürgen Backhaus*, "Wirtschaftsreform und Unternehmensverfassung: Fortentwicklung der Institutionen der Mitbestimmung". In: *Hans-Jürgen Wagener* (Hrsg.), "Probleme demokratischer Wirtschaftsreformen im Kapitalismus". Frankfurt: 1980
- Jürgen Backhaus*, "Wirtschaftspolitische Analyse der Entwicklungsmöglichkeiten mitbestimmter Wirtschaftssysteme: Wirtschaftsordnung - Unternehmen - Parität". In: *Ekkehard Kappler* (Hrsg.), "Unternehmensstruktur und Unternehmensentwicklung." Festschrift für *Fritz Hodelge*. Freiburg, 1980
- Jürgen Backhaus*, "Funktionsunfähigkeit der mitbestimmten Großunternehmung?" In: *Foitz, Kappler, Schredelseker* (Hrsg.), "Mitbestimmung in der Europäischen Gemeinschaft." Frankfurt 1980
- Jürgen Backhaus*, "Generating Empirically Testable Hypotheses on Co-Determination". In: *Diefenbacher & Nutzinger*, "Mitbestimmung: Probleme der empirischen Forschung". Frankfurt: Campus 1980
- Jürgen Backhaus*, "Arbeitsverhältnis und Beschäftigung: Politisch-ökonomische Analyse zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit". Frankfurt: Campus 1980
- Franz Böhm*, "Die wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb". *ORDO* IV, 1951, 21
- Eugene Fama*, "Agency Problems and the Theory of the Firm". *Journal of Political Economy* 88.2, 1980, S. 288-307
- Eirik G. Furubotn*, "The Economic Consequences of Co-Determination on the Rate and Sources of Private Investment." pp. 131-167 in: *Pejovich* (ed.) 1978
- Gérard Cäfgen*, "Zur volkswirtschaftlichen Beurteilung der Entscheidungsteilnahme im Unternehmen: Die deutsche Mitbestimmungsregelung als Beispiel". Vortrag gehalten im Rahmen der Reihe "Die Kosten der Mitbestimmung" an der Universität Mannheim am 7. Mai 1980

*Lowell Gallaway*, "The Economic Consequences of Co-Determination on Employment and Income Distribution". pp. 169-189 in *Pejovich* (ed.) 1978

*Erich Hoppmann*, "Das Konzept zur optimalen Wettbewerbsintensität". *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 179, 1966, S. 286-323

*Erhard Kantzenbach*, "Die Funktionsfähigkeit des Wettbewerbs". Göttingen 1966

*Niklas Luhmann*, "Vertrauen: Ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität". Stuttgart 1973

*Hans G. Monissen*, "The Current Status of Labor Participation in the Management of Business Firms in Germany". pp. 57-84 in: *Pejovich* (ed.) 1978

*Svetozar Pejovich*, "Co-Determination: Labor Participation in Management". *Modern Age*, XXII, Winter 1978, pp. 28-37

*Svetozar Pejovich*, (ed.) "The Co-Determination Movement in the West". Lexington: Heath 1978

*Svetozar Pejovich*, "Co-Determination: A New Perspective for the West". pp. 3-21 in *Pejovich* (ed.) 1978

*Richard A. Posner*, "Economic Analysis of Law". Boston: Little Brown 1977 (2)

*Gerhard Prosi*, "Volkswirtschaftliche Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes 1976". Köln (Band 4 der "Grundlagen: Eigentum und Politik" *Otto A. Friedrich Kuratorium* Hrsg.) 1978

*Eberhard Witte*, "Das Einflußpotential der Arbeitnehmer als Grundlage der Mitbestimmung: Eine empirische Untersuchung". *DBW* 40.1, 1-26, 1980

FUSSNOTEN

- 1) BVerfGE 50, 290 ff.
- 2) Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976 nebst Wahlordnungen vom 23. Juni 1977
- 3) Pejovich, 1968, S. 6 sowie ders. 1979, S. 5
- 4) Kantzenbach 1966
- 5) Hoppmann 1966
- 6) Luhmann 1973, S. 100 Anm. 8
- 7) So auch Gäfgen, 1980
- 8) Fama, 1980, S. 289
- 9) Fama, 1980, S. 289. Im Hinblick auf die Mitbestimmungsgesetzgebung wird von deren Kritikern regelmäßig der Einwand erhoben, nur solche Unternehmensformen, die im Laufe eines vom Gesetzgeber unbeeinflussten Entwicklungsprozesses entstanden seien, könnten als Versuche der Eigner der im Produktionsprozeß interagierenden Faktoren gedeutet werden, diesen Prozeß so effizient wie möglich zu organisieren. (Vgl. etwa Lachmann, 1979, Pejovich 1978 (Einleitung), 1979). Die gesetzlich verfügbaren Unternehmensformen müßten dann als **R e s t r i k t i o n e n** solcher Optimierungsversuche verstanden werden. Diese Betrachtungsweise erlaubt keine Differenzierung zwischen den Aushandlungsprozessen, die in Rechtsformen und Institutionen ablaufen, und den Verhandlungsprozessen, die zur Etablierung und Akzeptanz dieser Institutionen führen. Ein Modell, das den Prozeß der Rechtsfortbildung selbst unter dem Optimierungsgesichtspunkt beschreiben will, müßte den Gesetzgeber endogen erfassen. Dieser Einwand gilt auch gegenüber Posner's Ansatz (Posner 1977(2)) aber mit der Einschränkung, daß es Posner in erster Linie um eine ökonomisch begründete Rechtsdogmatik des (gewachsenen) Common Law Systems zu tun ist.
- 10) Backhaus, 1980 "Arbeitsverhältnis"
- 11) Fama, 1980, S. 290 "The Irrelevance of the Concept of Ownership of the Firm".
- 12)
- 13) Fama, 1980, 295

- 14) "The viability of the large corporation with diffuse security ownership is better explained in terms of a model where the primary disciplining of managers comes through managerial labor markets, both within and outside of the firm, with assistance from the panoply of internal and external monitoring devices that evolve to stimulate the ongoing efficiency of the corporate firm, and with the market of outside takeovers providing discipline of last resort.
- 15) Fama, 1980, S. 293 (meine Übersetzung - J.B.)
- 16) Fama, 1980, S. 293 f.
- 17) Die wichtigsten volkswirtschaftlichen Arbeiten, die zu einer negativen Beurteilung der Institution Mitbestimmung neigen, würden von Furubotn (1978), Gallaway (1978), Pejovich (1978, 1979) und Prosi (1978) vorgelegt. Eine abgewogene Analyse stammt von Gäfgen (1980). Ich selbst habe in einer Reihe von Aufsätzen, die in der Literaturliste aufgeführt sind, versucht, die mir am wichtigsten scheinenden Argumentationen zu analysieren. Auf eine dieser Arbeiten nimmt Bonus in diesem Bande kritisch Bezug. Eine Entgegnung dazu enthält mein Beitrag "Wirtschaftspolitische Analyse der Entwicklungsmöglichkeiten mitbestimmter Wirtschaftssysteme" (1980).
- 18) Vgl. Furubotn (1978), Gallaway (1978), Monissen (1978) und Pejovich (1978), sämtlich in dem von Pejovich herausgegebenen Tagungsband.
- 19) Vgl. näher Backhaus (1980) "Funktionsunfähigkeit" III A
- 20) Vgl. näher Backhaus (1980) "Funktionsunfähigkeit" III B
- 21) Witte, 1980, S. 23 f.
- 22) Für eine weiterführende Diskussion dieses Problemkomplexes und modellhafte Überlegungen zum Lohnfindungsprozess vgl. Backhaus (1980) "Funktionsunfähigkeit" III C
- 23) Fama 1980, 294 (meine Übersetzung - J.B.)