

Mitbestimmung und Unternehmenserfolg

Ein Diskussionsbeitrag zur Teilnahme der Arbeitnehmer an der Unternehmerschaft

Das Unternehmen als arbeitsmäßige Zusammenfassung von Produktionsmitteln zu einem bestimmten Zweck muß einem Willen gehorchen, gleichgültig ob dieser Wille von einem oder einer Mehrzahl von Menschen ausgeht, z. B. sich wie in unseren großen Unternehmungen in mehreren Stufen bildet. Quelle der Willensbildung in den Aktiengesellschaften ist das Organ der Anteilseigner (die Hauptversammlung), den Willen fortentwickelndes Organ ist die Geschäftsführung (der Vorstand). Zwischen beiden steht ein von den Anteilseignern gewähltes und die Geschäftsführung beaufsichtigendes Organ (der Aufsichtsrat).

Die Einschaltung der Arbeitnehmer in die Willensbildung, die unter dem Namen Mitbestimmung läuft, kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden. Zunächst begann sie im geschäftsführenden Organ, indem man dessen Geschäftsfreiheit einschränkte, und zwar durch Begrenzung einzelner seiner Rechte oder durch Auferlegung bestimmter Pflichten. Der Grund für diesen Anfang liegt darin, daß man der Mitbestimmung zunächst nur soziale und personelle Fragen unterwarf, die im allgemeinen innerhalb der Ermessensfreiheit dieses Organs liegen. Seitdem oblag die Willensbildung der Unternehmungen hinsichtlich dieser Angelegenheiten nicht mehr allein dem sonst zur Vertretung nach außen berechtigten Gesellschaftsorgan, sondern einer mehr oder weniger klar erkennbaren Gemeinschaft, in der sich auch Vertreter der Arbeitnehmer befanden.

Die heutige Mitbestimmung in der Bundesrepublik ist einen Schritt weitergegangen. Sie hat außer personellen und sozialen Angelegenheiten auch die wirtschaftlichen ergriffen und ist folgerichtig in jenes Organ vorgedrungen, das die Wirtschaftsführung überwacht und sehr häufig in großen Zügen auch bestimmt, nämlich das die Geschäftsführung wählende Überwachungsorgan, während sie die eigentliche Quelle der Willensbildung, die Versammlung der Anteilseigner, noch unberührt gelassen hat. Verfolgt man diesen Verlauf der Entwicklung, so drängt sich die *Vermutung auf, daß auch das Organ der Anteilseigner dereinst in die Mitbestimmung einbezogen werden wird*¹).

Die Willensbildung ist das Kriterium der Unternehmerschaft. Sobald daher ein gewisser Grad der Einschaltung der Arbeitnehmer in die Willensbildung erreicht ist, kann man nicht umhin, von einer *Teilnahme der Arbeitnehmer an der Unternehmerschaft* zu sprechen. Dieser Grad ist in Deutschland heute schon erreicht; denn die wirtschaftliche Mitbestimmung in den Aufsichtsorganen, die aus eigenem Recht, nicht in stellvertretender Ausübung fremder Rechte, erfolgt, ist nicht mehr nur eine Einrichtung zum Schutze der Arbeitnehmer vor Willensakten der Kapitalseite, sondern positive Mitwirkung an den den Unternehmenszweck selbst betreffenden Beschlüssen von großer Bedeutung. Noch weitergehende Teilnahme an der Unternehmerschaft wird den Arbeitnehmern nur zufallen, wenn sie sie mit gutem Recht verlangen können und aus dringendem Grund auch verlangen müssen. Beides scheint der Fall zu sein.

Den Arbeitnehmern bleibt keine andere Wahl, als die Erweiterung der Mitbestimmung zu verfechten, weil sie es sich ohne Gefährdung der jetzigen Errungenschaften nicht leisten können, auf dem Erreichten stehenzubleiben. Die gegenwärtige Lage in der Mitbestimmung erscheint uns nur als ein Übergang, der in seiner jetzigen Form geringe Aussicht auf Bestand hat. Bei aller Anerkennung der bisherigen Leistungen der Arbeitnehmervertreter in der wirtschaftlichen Mitbestimmung darf man die schwere Hypothek nicht übersehen, die auf ihrer Tätigkeit lastet und ihre Erfolgsmöglichkeiten in Frage stellt.

¹) Ein Vorschlag, der in diese Richtung zielt, ist in dem Untersuchungsbericht zur Reform des Unternehmensrechts enthalten, der von der Studienkommission des Deutschen Juristentags erarbeitet wurde.

Während nämlich die Reichweite der den Arbeitnehmervertretern eingeräumten Rechte nach dem Gesetz die gleiche ist wie die der Vertreter der Kapitalseite, ist ihre Auswirkung ganz anders. Die Vertreter der Kapitalseite behandeln ja die wirtschaftlichen Fragen, wie Produktions-, Verkaufs-, Investitionspolitik usw., unmittelbar dem Zweck zuliebe, den die Kapitalseite mit ihrer Beteiligung am Unternehmen verfolgt und der mit dem Unternehmenszweck selbst identisch ist. Die Arbeitnehmervertreter dagegen fördern durch Verfolgung des Unternehmenszweckes die Zwecke der Arbeitnehmer nur *möglicherweise* und nur höchst mittelbar, nämlich insofern, als für die Sicherheit und Höhe des Einkommens der Arbeitnehmer in gesunden und rentablen Unternehmungen im allgemeinen besser gesorgt ist als in kranken. Während sich also die Ziele der Kapitalseite bei ihrer Beteiligung am Unternehmen und bei der Willensbildung in den entsprechenden Organen völlig decken, da die Steigerung ihres anteiligen Vermögens an der Gesellschaft und die Steigerung des Gesellschaftsvermögens gleichbedeutend sind, ist dies bei den Zwecken, die die Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit in den Unternehmungen einerseits und mit ihrer wirtschaftlichen Mitbestimmung andererseits verfolgen, keineswegs der Fall. Hier fehlt es vielmehr an der für die Kapitalseite selbstverständlichen natürlichen Verknüpfung zwischen Leistung und eigenem Nutzen, ja es ist sogar möglich, daß eine Steigerung des Unternehmenserfolges im Jahresabschluß durch eine Senkung des Erfolges der Arbeitnehmerseite erkaufte wird. All das hat zur Folge, daß die Arbeitnehmer den Vorgängen der wirtschaftlichen Mitbestimmung nur ein bedingtes Interesse entgegenbringen, zumal ihr Hauptanliegen, die Steigerung des Realeinkommens, größtenteils nicht in der Unternehmung, sondern auf höherer Ebene (Tarifverträge) verfolgt wird. Diese Begrenzung des Interesses ist ganz natürlich; denn niemand bemüht sich in einer Angelegenheit, die seine Zwecke nur *möglicherweise* beeinflußt, in erster Linie aber anderen nützt oder schadet, mit der gleichen Sorgfalt, wie er es in der ureigenen Sache tun würde. An diesem Tatbestand ändert sich auch durch die gesetzlichen Haftungs Vorschriften nicht viel, die den Arbeitnehmervertretern in der Mitbestimmung auferlegt sind.

Wir glauben daher, daß die wirtschaftliche Mitbestimmung erst dann ein voller Erfolg werden kann, wenn die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsorganen mit der vollen Verantwortung eines *unmittelbaren Interesses der Vertretenen* an den behandelten Fragen ausgestattet wird. *Halbes Interesse ist eine innere Krankheit*, die die Mitbestimmung im Lauf der Zeit schwer beeinträchtigen muß, nicht zuletzt deshalb, weil sich für eine solche Arbeit ohne nachweisbare Erfolge für die Arbeitnehmer auf die Dauer keine qualifizierten Kräfte aus den Unternehmungen zur Verfügung stellen werden. Aus diesem Grund halten wir den heutigen Zustand für vorübergehend und glauben, daß er in nicht allzu ferner Zeit einer neuen Ordnung der Unternehmungen weichen wird. Entweder werden die Arbeitnehmerinteressen mit den Interessen der Unternehmung in einer ähnlichen Weise identisch, wie es auf der Kapitalseite der Fall ist, so daß man von voller Mitbestimmung reden kann, oder die Arbeitnehmer ziehen sich wieder auf die unmittelbare Vertretung ihrer Interessen auf der alten Basis zurück und verzichten damit praktisch auf wirtschaftliche Mitbestimmung.

An einem bestimmten Punkt der Entwicklung werden sich die Arbeitnehmer entschließen müssen, ob sie auf dem Gebiet der Mitbestimmung vorwärts oder rückwärts gehen wollen. Dabei ist der Zustand, der im letzteren Falle eintritt, hinreichend bekannt, noch nicht aber seine Alternative, die etwa anzustrebende volle Mitbestimmung, die nur in einer Teilnahme der Arbeitnehmer am Unternehmenszweck bestehen kann.

Volle Teilnahme an der Unternehmerschaft setzt also volle Teilnahme am Unternehmenszweck voraus. Es ist daher nötig, *Berechtigung und Notwendigkeit einer Teilnahme am Unternehmenszweck* (= Unternehmenserfolg) zu erkennen.

Dazu muß man sich vor Augen halten, daß Unternehmerschaft, Kapital und Arbeitskraft in einer Unternehmung theoretisch in verschiedenerlei Verhältnis zueinander stehen können, daß sie aber praktisch in unseren Großunternehmungen in immer der gleichen stereotypen Relation zueinander vorkommen. Theoretisch kann die Arbeitskraft sich nicht nur vom Kapital gegen einen festen Lohn „mieten“ lassen, sie kann umgekehrt auch das Kapital gegen einen festen Zins „mieten“. Schließlich können die „Eigentümer“ beider Produktionsfaktoren als Mitunternehmer eine Gesellschaft bilden. Praktisch aber sind die Arbeitnehmer der Großunternehmung stets „Vermieter“ ihrer Arbeitskraft und von der Unternehmerschaft ausgeschlossen. Die Ursachen dafür liegen in dem Umstand, daß in der Regel wohl ein Besitzender (Nichtarbeiter) sich Arbeitskraft und auch weiteres Kapital verschaffen kann, um sie zu einem Unternehmen zusammenzufügen (bzw. zusammenfügen zu lassen). Ein Nichtbesitzender (Arbeiter) kann das nicht, denn dieser würde mangels Besitzes für das Leihkapital keine Sicherheit bieten und für die Arbeit in der Anlaufzeit keine Löhne zahlen können. Damit ist die *Gründung von Unternehmungen dem Besitz vorbehalten*, und da sich der Gründende die Unternehmerschaft vorbehält, soweit es ihm das Gesetz erlaubt, auch diese. Durch dieses Privileg des Besitzes wird das natürliche Band zwischen Arbeit und Unternehmerschaft in unserer „Wirtschaft durchschnitten, so daß der überwiegende Teil der Bevölkerung den Gedanken der Unternehmerschaft nicht mehr pflegt. Ein Arbeiter in einem industriellen Unternehmen kommt als solcher für die Unternehmerschaft nicht in Betracht, sondern höchstens mehr oder weniger zufällig als Besitzender.

Das Vorrecht der Besitzenden auf die Unternehmerschaft führt zu *einem Vorrecht auf den Unternehmenserfolg*. Der Lohn richtet sich auf dem freien Arbeitsmarkt nach der Grenzproduktivität. Selbst auf dem organisierten Arbeitsmarkt kann er sich nicht allzu weit von ihr entfernen, während die Mehrproduktivität praktisch der Kapitalseite zugute kommt. Das bedeutet, daß im allgemeinen nicht mehr (jedoch unter Umständen weniger) Lohn gezahlt wird, als die unproduktivsten noch beschäftigten Arbeiter des betreffenden Arbeitsmarktes ihren Unternehmen einbringen, während jedes Mehr der Kapitalseite zufällt. Im ganzen der Volkswirtschaft gesehen sind damit die Einkommen, die aus Arbeit gewonnen werden, gegenüber den Einkommen, die aus Besitz gewonnen werden, beträchtlich im Nachteil, verglichen mit jener Verteilung, die unter „normalen“ Umständen, d. h. ohne das Vorrecht des Kapitals auf Unternehmerschaft, Platz griffe. Durch das Vorrecht des Besitzes auf Unternehmerschaft findet also eine Verzerrung der Einkommensverteilung zugunsten des Besitzes statt, die ihrerseits wieder die Einseitigkeit der Besitzverteilung aufs neue fortsetzt und verewigt. Würde die Arbeit das ihr entgehende Recht eines Partners an der Unternehmerschaft erhalten, würde sie auch besser verdienen.

Wenn sich also die Arbeitnehmer einmal vor die Wahl gestellt sehen, die wirtschaftliche Mitbestimmung voranzutreiben oder aufzugeben, so werden sie sich vor Augen halten müssen, daß die Arbeit, nachdem sie in den Tarifverträgen durch lokale Monopolisierung des Arbeitsmarktes einen Schutz gegen Entwertung erhalten hat, nun auch eines *Schutzes gegen die allgemeine Entwertung durch Monopolisierung der Unternehmerschaft bedarf*. Diese Erkenntnis sollte sie veranlassen, den eingeschlagenen Weg bis zur Erreichung der vollen Mitbestimmung fortzusetzen. Teilnahme an der Unternehmerschaft, Teilnahme am Unternehmenszweck und wirtschaftliche Mitbestimmung erweisen sich dabei als notwendig miteinander verknüpft und müssen als *ein* Ziel erkannt werden. Nur so dürfte die innere Gefährdung der Mitbestimmung durch die Halbheit der heutigen Lösung zu beseitigen sein, und nur so dürfte es möglich sein, die ausreichende Teilnahme der Arbeitnehmer an der Gesellschafterversammlung, dem eigentlichen „Unternehmer“-Organ, durchzusetzen.

MITBESTIMMUNG UND UNTERNEHMENSERFOLG

Wenn einmal die Aufgabe erkannt ist, eine Korrektur des Vorrechtes des Besitzes auf Unternehmerschaft wegen seiner Priorität bei der Unternehmensgründung vorzunehmen, dann wird auch der Weg zu diesem Ziel gefunden werden. Denn dann drängt sich die Schlußfolgerung auf, daß den Arbeitnehmern jene Rechte gegeben werden sollten, die sie als mitgründende Unternehmer zum Zeitpunkt der Gründung verlangen dürften und verlangen müßten.

Wenn zwei Partner sich unter Einbringung verschiedener Produktionsmittel zu einem gemeinsamen Unternehmen zusammentun und dabei ihre beiderseitigen Rechte abgrenzen, werden sie bezüglich des Unternehmenszweckes (Erfolg) bestimmen, daß dieser am Ende der Produktionsperiode *im Verhältnis des Wertes der einzelnen Partnerbeiträge zur Produktion aufzuteilen ist*. So verfahren im allgemeinen ja auch heute die Mitunternehmer der Kapitalseite und werden von diesem Brauch nicht ohne Grund abgehen. Nur bei dieser Verteilung werden sich Angebot und Nachfrage auf einem unverfälschten Produktionsmittelmarkt ausgleichen lassen, weil die sich mit Gründungsabsichten tragenden Produktionsmittel-Eigentümer, denen die Nachfrage einen geringeren Anteil am Resultat anbietet, einen Umtausch ihres Produktionsmittels in ein rentableres anstreben werden. Dadurch bewirken sie solange eine Korrektur des Verhältnisses der Werte im Sinne des Verhältnisses der Erfolgsanteile (oder auch umgekehrt), bis beide einander wieder entsprechen. An diesem Vorgang ändert ein Zuviel des einen oder ein Zuwenig des anderen Produktionsfaktors nichts, denn dies verschiebt die relativen Werte der beiden Faktoren, aber beseitigt nicht ihre Maßgeblichkeit für die Aufteilung des Erfolges.

Diese Tendenz gilt auch für die Faktoren Arbeit und Kapital. Sie kommt nur nicht zum Zuge, weil es für die Arbeitnehmer unmöglich ist, zur Unternehmerschaft im Unternehmen vorzudringen. Das hängt wieder mit der Unmöglichkeit zusammen, die zukünftige Arbeitsleistung der Arbeitskraft im Vorhinein zu kapitalisieren und zu verpfänden. Daß dies und nichts anderes der Grund ist, kann man daran erkennen, daß eine Sicherheitsleistung mittels kapitalisierter Arbeit in dem Augenblick denkbar wäre, in dem entsprechend wirksame Vollstreckungsmaßnahmen zur Durchsetzung der geschuldeten Arbeitsleistung gewährt würden, was freilich niemand im Ernst wünscht. Dann würde sich ein Augenblickswert der erwarteten zukünftigen Erträge bei der Arbeitskraft in gleicher Weise wie beim Kapital herausbilden. Dieser Wert würde bei der Gründung als „Arbeitskapital“ eingesetzt werden und dann ohne weiteres zur Verteilung der Erträge nach Maßgabe der Werte der beiderseitigen produktiven Beiträge führen können. Da eine solche Vollstreckung aber nicht in Frage kommt, sondern die Arbeit diesbezüglich dem Kapital gegenüber ein Privileg genießt, so daß das Kapital allein haftet, kann sie nicht kapitalisiert werden, erhält keinen Kredit und daher keine Unternehmerschaft.

Auf der anderen Seite haftet das Kapital zwar allein, erhält aber dafür auch das alleinige Recht an der Unternehmerschaft und damit das Vorrecht auf Gewinn, weil es eben einen aus Kapitalisierung künftiger Erträge gewonnenen Augenblickswert aufweist und damit als Sicherheit angeboten werden kann.

Es muß anerkannt werden, daß einem vom Kapital allein getragenen Risiko eine mit der Höhe des Risikos wachsende Entschädigung entsprechen muß, daß also das Kapital eine höhere Beteiligung am Erfolg verdient. Auch zwei Kapitalinhaber, die unter den heutigen Umständen eine Unternehmung gründen, werden ja in der Regel nicht vereinbaren, daß der Gewinn entsprechend dem Wert der beiderseitigen Beiträge verteilt wird, das Risiko jedoch auf einem der beiden allein lasten soll. Sie werden das Risiko entweder beide übernehmen oder bestimmen, daß derjenige, der es allein tragen soll, eine entsprechende Entschädigung erhält. Das Entscheidende aber ist, daß sie, sofern sie nur beide Unternehmer sind, nach einer gerechten Bemessung dieser Entschädigung suchen und sich nicht ohne weiteres darauf einlassen, daß sich derjenige Partner, der kein Risiko trägt,

dauernd mit einem Erfolgsanteil zufriedengeben muß, der nach der Grenzproduktivität seines Produktionsmittels bemessen ist, während der andere alles übrige an sich nimmt. Daher heißt es auch in der Verteilung des Erfolges zwischen Kapital und Arbeit über das Ziel hinausschießen, wenn man dem Kapital seines Risikos halber blindlings den gesamten Unternehmenserfolg zuspricht, soweit er die Grenzproduktivität übersteigt. *Die alleinige Trägerschaft des Risikos durch das Kapital kann niemals eine Begründung für die alleinige Beanspruchung irgendwelcher Rechte in der Unternehmung durch die Kapitalseite, etwa des Vorrechtes auf Gewinn, abgeben, sondern nur dazu dienen, eine Modifizierung der Erfolgsverteilung gemäß den beiderseitigen Produktionsbeiträgen zu begründen.* Auch nach Erwägung der Risikoverteilung bleibt deshalb die Forderung bestehen, daß die Arbeitnehmer die Rechte bezüglich des Erfolges und der Willensbildung erhalten, die sie als Mitgründer verlangen dürften.

Es ist nun zu fragen, welche konkrete Regelung der Auseinandersetzung über den Erfolg und die Herrschaft über das Unternehmen die Arbeitnehmer sich im Falle ihrer Mitgründung ausbedingen dürften. Dabei ist zuerst die Teilung des Erfolges im allgemeinen zu behandeln (a), sodann die Modifizierung, die diese Rechte durch die Gewährung einer Risikoentschädigung erleiden (b) und schließlich die Frage, welche Verteilung des Einflusses bei der Willensbildung zwischen Kapitalgeber und Arbeitnehmer stattzufinden hat (c).

a) Zur Aufteilung des Unternehmenserfolges gemäß dem Wert der Faktoren Arbeit und Kapital muß deren Wertverhältnis in der Unternehmung festgelegt werden. Dieses Wertverhältnis ist bestimmbar. Vergleichszeitraum ist das gewogene Mittel jener Zeiträume, in denen das für das eingebrachte Geldkapital beschaffte Sachkapital aufgebraucht wird. Für die Bestimmung dieses Zeitraumes gibt es genügend Erfahrungen. In ihm stehen sich das eingebrachte Geldkapital als Beitrag der Kapitalseite und der Wert der im Vergleichszeitraum eingebrachten Arbeit als Beitrag der Arbeitsseite gegenüber. Beide Werte sind in Geldpreisen ausdrückbar, so daß das eingebrachte Geldkapital nach seinem Nennbetrag, die geleistete Arbeit nach ihrem Marktwert anzusetzen ist, wobei noch die verschiedenen Zeitpunkte der Beitragsleistung durch entsprechende Verzinsung berücksichtigt werden müssen. Zwar sind die Preise durch die heutige einseitige Erfolgszuteilung verzerrt, aber sie existieren, und es ist besser, sie im Vertrauen auf die heilende Wirkung der Zeit anzuwenden, als wegen ihrer Fragwürdigkeit bei der jetzigen Ungerechtigkeit zu verharren. An einem Zahlenbeispiel sei gezeigt, was unter einer gerechten Verrechnung des Unternehmenserfolges zu verstehen ist.

Vergleichszeitraum (VZ)	5 Jahre
Wert einer Kapitalbeteiligung von z.B. 5 Mill. DM nach Ablauf des VZ bei 5 vH	
Zinsen für langfristiges Kapital	6 380 000 DM
Wert der geleisteten Arbeit von jährlich 2 Mill. DM nach Ablauf des VZ bei	
5 vH Zinsen für langfristiges Kapital	rund 11 316 000 DM
Nach dem Verhältnis beider Zahlen wäre der innerhalb der fünf Jahre anfallende Geschäftserfolg aufzuteilen.	
Gesamtrestvermögen am Ende des VZ	7 604 000 DM
Vorgriff der Arbeitsseite auf den Gesamterfolg während des VZ in Form von Löhnen usw. jährlich 2 Mill. DM, bezogen auf das Ende des VZ bei 5 vH Zinsen	11 316 000 DM
Vorgriff der Kapitalseite auf den Gesamterfolg während des VZ in Form von Dividenden, jährlich 5 vH, bezogen auf das Ende des VZ bei 5 vH Zinsen	1 380 000 DM
	Gesamterfolg 20 300 000 DM
Anteil der Kapitalseite bei Aufteilung 6,38:11,316	7 320 000 DM
davon vorauserhalten	1 380 000 DM
	verbleiben 5 940 000 DM
Anteil der Arbeitsseite bei Aufteilung 6,38:11,316	12 980 000 DM
davon vorauserhalten	11 316 000 DM
	verbleiben 1 664 000 DM

MITBESTIMMUNG UND UNTERNEHMENSERFOLG

Diese Zurechnung des Erfolges hat nichts mit der Frage zu tun, ob dieser Erfolg in einem Unternehmen verbleibt und als Kapital der einen oder anderen Seite weiterarbeitet oder an die Partner ausgezahlt wird.

Beispiel I

Gesamterfolg	20 300 000 DM
Vorgriff der Kapitalseite im VZ	1 380 000 DM
Vorgriff der Arbeitsseite während des VZ	11 316 000 DM
Im Unternehmen verbleibend	7 604 000 DM
	davon Kapitalseite 5 940 000 DM
	Arbeitsseite 1 664 000 DM

Beispiel II

Gesamterfolg	20 300 000 DM
Ausgezahlt an Kapitalseite während des VZ	1 380 000 DM
zusätzlich	500 000 DM 1 880 000 DM
Ausgezahlt an Arbeitsseite während des VZ	11 316 000 DM
zusätzlich	300 000 DM 11 616 000 DM
insgesamt ausgezahlt	13 496 000 DM
Verbleiben im Unternehmen	
von Kapitalseite	5 440 000 DM
von Arbeitsseite	1 364 000 DM
insgesamt	6 804 000 DM

Nach heute geltenden Grundsätzen ist die Arbeitsseite mit dem Lohn völlig abgefunden; die Kapitalseite erhält den Gesamterfolg. Um den Unterschied zwischen geltendem und entworfenem Rechtszustand zu beleuchten, sei auch der erstere vergleichsweise angeführt:

Erfolg	20 300 000 DM
Anteil Arbeitsseite	11 316 000 DM
Anteil Kapitalseite	8 984 000 DM
Davon als Dividende entnommen	1 380 000 DM
Restliches Eigentum der Kapitalseite = Gesellschaftsvermögen	7 604 000 DM
Streitig ist also die Zuteilung von	1 664 000 DM

b) Zur Modifizierung der obigen Rechnung durch die notwendige Risikoentschädigung ist zu sagen, daß die Erfahrungen für die verschiedenen Risiken bei den Banken sich kaum zu einem brauchbaren Risikotarif entwickeln ließen, der als verbindlich erklärt werden könnte. Wir glauben, daß eine solche Entschädigung ebenso wie die Erfolgsverteilung als Ganzes nicht von Fall zu Fall verschieden, sondern nur einheitlich geregelt werden könnte. Der Verschiedenheit des Risikos bei den verschiedenen Unternehmungen könnte vielmehr nur durch ein genügend schmiegsames Schema Rechnung getragen werden, in das die einzelnen Unternehmen in nicht zu komplizierter „Waise ohne allzu große Vergewaltigung der Verhältnisse einzufügen wären. Denkt man beispielsweise an die Regelung der steuerlichen Abschreibungen, so erkennt man, daß es keine unlösbare Aufgabe ist, den individuellen Verschiedenheiten der Wirtschaft durch ein generelles Schema gerecht zu werden. Mag eine solche Praxis im einzelnen zu kleineren Ungerechtigkeiten führen, so bleibt sie im Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit doch wesentlich gerechter als der jetzige Zustand, der einseitig zugunsten des Kapitals verzeichnet ist.

b) Die Verteilung der Stimmen in den verschiedenen Organen der Gesellschaft hätte ebenfalls im Verhältnis der beiderseitigen produktiven Beiträge zu erfolgen, wie es auf der Kapitalseite in der Regel ja von Anfang an gehandhabt worden ist.