

## AUSSPRACHE

### „Erfolgsermittlungsmethoden“

In Heft 9/1959 hat *Theo Thiemeyer* die klassischen Erfolgsermittlungsmethoden der Betriebswirtschaftslehre einer kritischen Untersuchung unterzogen. Zweifellos bestehen viele seiner Einwendungen zu Recht. Doch der Leser hat nach der Lektüre dieses Aufsatzes den Eindruck, als wäre versucht worden, die Bilanzierungsmethoden für etwas verantwortlich zu machen, was ihnen, dem Wesen der Buchhaltung nach, nicht obliegen kann. Selbstverständlich ist es richtig, daß die Bilanz den Aufwand und Ertrag eines Unternehmens nur dann erfassen kann, wenn er sich in diesem Unternehmen finanziell niederschlägt. Und der Hinweis auf *Röpke* und seine These von den latenten oder sozialen Kosten der Großbetriebe ist nicht unberechtigt. Aber alles dieses spricht nicht gegen das Instrument der doppelten Buchführung und die Brauchbarkeit der üblichen Jahresbilanz — jedenfalls wenn es sich um eine „dynamische“ Bilanz im Sinne *Schmalenbachs* handelt — für die Erkenntnis der Wirtschaftlichkeit oder Unwirtschaftlichkeit eines Betriebes.

Natürlich kann nicht übersehen werden, daß die heute veröffentlichten Bilanzen nur sehr wenig über die tatsächliche Situation eines Unternehmens aussagen. Das ist aber nicht ein Mangel der Bilanzierungs- bzw. Erfolgsermittlungsmethoden, sondern in erster Linie ein Mangel der Steuer- und Handelsgesetzgebung. Solange im Handelsrecht das Niederstwertprinzip gilt, solange stehen der Bildung stiller Reserven Tür und Tor offen, und der Bilanzwert wird oft nicht den tatsächlichen Wert des Unternehmens widerspiegeln (von den aus steuerlichen Rücksichten begangenen Bilanzverschleierungen wollen wir in diesem Zusammenhang gar nicht reden).

Ebenso ist die Frage der sozialen Kosten letzten Endes eine Frage der Steuergesetzgebung. Der Verfasser gibt selber die — wenn auch vage — Möglichkeit einer Ermittlung der sozialen Kosten zu. Ist diese Ermittlung möglich, so sollte eine sinnvolle Steuerpolitik es auch erreichen können, jedes Unternehmen, entsprechend den verursachten sozialen Kosten, zur Steuerleistung heranzuziehen. Mit dieser Heranziehung zu einem Beitrag an den sozialen Kosten würde sich aber auch dieser Kostenträger in der Bilanz des Unternehmens niederschlagen und wäre damit durch die sogenannten klassischen Ermittlungsmethoden zu erfassen.

Dem Verfasser ist völlig zuzustimmen, wenn er für eine bessere Erfassung des tatsächlichen Erfolges eines Unternehmens plädiert. Ihm ist

nicht zuzustimmen, wenn er die Erfolgsermittlungsmethoden der Betriebswirtschaftslehre hierzu für nicht ausreichend hält. Die Methoden erfüllen ihren Zweck. Sie müssen nur durch die Gesetzgebung so gesteuert werden, daß tatsächlicher Aufwand und tatsächlicher Erfolg auch erfaßt werden müssen. Nicht eine Vervollkommnung der Bilanzierungsmethoden, sondern eine dem modernen Industrieunternehmen und den Erfordernissen der industriellen Wirtschaft angepaßte Bilanzgesetzgebung ist anzustreben.

*Fred Grondey, Braunlage*

### „Thesen zur Unternehmensreform“

Dr. *Höpp* geht in seinem Artikel in Heft 9/1959, S. 528-536, davon aus, daß unter den gegenwärtigen parlamentarischen Gegebenheiten in Westdeutschland nicht damit zu rechnen ist, daß der notwendige soziale Ausgleich zwischen Kapitaleignern und Arbeitnehmern sich von „oben“ her, d. h. mittels staatlicher Maßnahmen, vollzieht. Infolgedessen sieht er das oberste Ziel jeder Gewerkschaftspolitik darin, dieses Ziel von „unten“ her zu erreichen, indem die Verhältnisse zwischen Kapitaleignern und Arbeitnehmern in den einzelnen Betrieben neu geordnet werden. Diese Neuordnung wird dann in fünf Thesen skizziert.

Nun kann man sehr geteilter Meinung darüber sein, ob mit einer sozialen Umgestaltung von „oben“ her tatsächlich in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist; hier bliebe zumindest das Ergebnis der nächsten Bundestagswahlen abzuwarten. Aber selbst wenn man Dr. Höpps Skeptizismus in dieser Frage teilt, wird man bei kritischer Prüfung der westdeutschen Wirtschaftssituation aus gewerkschaftlicher Sicht her kaum vorbehaltlos „ja“ zu seinen fünf Thesen sagen können. Es kann in dieser Zuschrift nicht versucht werden, jede einzelne der Thesen — die prinzipiell in ihren theoretischen Grundgedanken durchaus Zustimmung verdienen — auf ihre Möglichkeit der Verwirklichung zu untersuchen, es können nur en bloc aus der Kenntnis der Unternehmenspraxis einige grundsätzliche Bedenken vorgebracht werden.

Grob zusammengefaßt laufen die Thesen von Dr. Höpp darauf hinaus, daß allein das Eigentum am Kapital einer Unternehmung kein Eigentumsrecht am „Unternehmen an sich“ verleiht und daß „Kapital“ und „Arbeit“ sich dementsprechend in der Unternehmensverfassung als gleichberechtigte Partner gegenüberstehen müßten. Diese — in gewissen Grundsatzentscheidungen der arbeitsrechtlichen Praxis bereits verwirklichte — These verdient wahrlich, oberstes Leitmotiv jeder gewerkschaftlichen Arbeit zu werden. Nur kann aus der Praxis heraus dem Verfasser in seinen weiteren Folgerungen nicht zugestimmt werden. Zwar klingt die These, daß die Sitzverteilung

zwischen Kapital und Arbeit in dem beschlußfassenden Organ jeder Unternehmung entsprechend den „Produktivbeiträgen“ dieser beiden Faktoren zu erfolgen habe, ebenso verlockend wie jene weitere, wonach auch der „Unternehmenserfolg“ nach eben diesen Produktivbeiträgen“ aufzuteilen wäre, aber Dr. Höpp sagt nichts darüber aus, wie er jene „Produktivbeiträge“ zu ermitteln gedenkt. Es gibt ganze Bibliotheken nationalökonomischer Literatur über dieses Problem der „Zurechnung“, ohne daß es bisher gelungen wäre, eine praktisch durchführbare Lösung zu finden.

Fast die gleichen Schwierigkeiten würden in der Praxis bei der Ermittlung des *tatsächlichen* „Unternehmenserfolges“ auftreten. Die Manager der modernen Industrie haben es in der Regel verstanden, selbst den in Finanzdingen doch meistens recht cleveren Aktionären den *wahren* Erfolg zu verschleiern und ihre „Hausmacht“ und damit das „Unternehmen an sich“ zu stärken. Es ist nicht recht zu glauben, daß es den in die Hauptversammlung delegierten Vertretern des „Partners“ Arbeit besser als den Aktionären gelingen wird, sich gegenüber den Industriemanagern durchzusetzen. Aber groß ist die Gefahr, daß eine Reform der Unternehmensverfassung in dem von Dr. Höpp an-

gedeuteten Sinne stark dazu beiträgt, die Arbeiterschaft über ihre wahre Situation in unserem Wirtschaftssystem hinwegzutäuschen. Sehr schnell würden hier der Arbeiterschaft im Interesse des von ihnen ja „mitverwalteten“ Unternehmens Opfer auferlegt, Opfer, die sich in ferner Zukunft „rentieren“ würden und deren Notwendigkeit mit der dementsprechend zugeschnittenen Bilanz schon zu beweisen wäre.

Die bisherige Praxis der „sozialen Partnerschaft“ macht es schwer, daran zu glauben, daß allein eine gesetzgeberische Änderung der Unternehmensverfassung dem Faktor Arbeit wirklich den ihm zukommenden Platz sichern würde. Aber die Bestrebungen in dieser Richtung können leicht von dem eigentlichen Ziel der Gewerkschaftsarbeit ablenken: Die Interessen der Arbeiterschaft *jetzt und in Zukunft* so wirksam wie möglich zu vertreten. Und da kann das Nahziel nur sein, aus der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage das äußerste herauszuholen; das Fernziel aber muß eine wirkliche Reform der gesamten Wirtschafts- und Sozialordnung sein. Es erscheint wenig aussichtsreich, dieses Fernziel über den Weg einer partiellen Reform der Unternehmensverfassung erreichen zu wollen.

*Renate Mertz, Hamburg*