

Entfremdung, Selbstbestimmung und Wirtschaftsdemokratie

Eine kritische Übersicht

*von Felix R. FitzRoy und Hans G. Nutzinger**

Einleitung	166
I. Entfremdung, Selbstbestimmung und Politische Ökonomie	169
II. Entfremdung und Wirtschaftsorganisation	179
III. Wirtschaftsorganisation und Human Capital	185
IV. Wirtschaftsdemokratie	195
V Freiheit und die 'freiheitliche Tradition'	204

* Die Verfasser danken allen, die sich zu früheren Versionen dieser Arbeit und zu Vorträgen über die Problematik in Princeton, Boston, New York, Marburg und Gießen geäußert haben. Für hilfreiche Anerkennung und Kommentare danken wir besonders Gerd Andresen (Carl-Backhaus-Stiftung, Ahrensburg), Oskar Anweiler (Bochum), Noam Chomsky (MIT, Cambridge, Mass.), Liz Durbin (New York University), Richard Edwards (Harvard; Amhurst), David Ellerman (Boston University), Sheldon Friedman (MIT, Cambridge, Mass.), Herbert Gintis (Harvard; Amhurst), Michael Haarmann (Heidelberg), Gerhard Hergt (Dortmund), Branko Horvat (Belgrad und Stockholm), Assar Lindbeck (Stockholm), Stephen Marglin (Harvard), Seymour Melman (Columbia University, New York), George de Menil (Princeton), Edward Nell (New School for Social Research, New York), Erwin Oberländer (Köln), Rosi Rheinwald (Bielefeld), Ursula Schumm-Garling (Dortmund), Egon Sohmen (Heidelberg), Jaroslav Vanek (Ithaca, N.Y., und Löwen) und Elmar Wolfstetter (Dortmund; Buffalo). Für die sorgfältige Schreibe am Manuskript danken wir Frau Ulrike Schlingmann (Heidelberg) und Frau Gerda Türke (Dortmund).

Einleitung

Mit der Veröffentlichung der Marxschen Frühschriften Anfang der dreißiger Jahre wurde der Entfremdungsbegriff als eine Kategorie der Industriegesellschaft eingeführt. Er hat seitdem das Interesse von Philosophen und Soziologen gefunden, jedoch erst in jüngster Zeit Eingang in die fachökonomische Diskussion erhalten. Dies hängt damit zusammen, daß die Ökonomen sich traditionell auf den Warenaustausch, die „Zirkulationssphäre“ konzentriert haben und dabei die „Produktionssphäre“ beinahe völlig außer acht gelassen haben. Aber gerade in der Produktionssphäre, d.h. innerhalb des Unternehmens, verbringen die meisten Leute den größten Teil ihres Lebens, und sie dehnt sich beständig zu Lasten der Zirkulationssphäre aus, da immer mehr ökonomische Entscheidungen von „Funktionsträgern“ in den bürokratischen Unternehmens- und Verwaltungshierarchien ‚kapitalistischen‘ wie ‚sozialistischen‘ Typs getroffen werden. Karl Marx betrachtete die nahezu schrankenlose liberale Vertragsfreiheit auf den Märkten als einen „Warenschleier“, der die Realität der Unterdrückung in der Produktion verhüllte. Aber nicht nur diese Entdeckung von Marx, sondern auch die tatsächliche Entwicklung haben diesen „Warenschleier“ beträchtlich schrumpfen lassen; die zu Tage tretende Realität beunruhigt all jene, die persönliche Freiheit nicht nur als Freiheit von Zwang und Unterdrückung betrachten, sondern auch als Freiheit für die Ziele einer humaneren Entwicklung.

So unterschiedliche Gesellschaftstheoretiker wie etwa Friedrich Engels und Max Weber hegten, trotz kritischer Analysen bürokratischer Unterdrückung, eine ausgesprochene Bewunderung für die Leistungsfähigkeit der industriellen Organisation, die nach ihrer Meinung nur durch eine autoritäre bürokratische

Ordnung gewährleistet werden konnte. Solche Anschauungen sind, wenn auch weniger offen, gängige „Münze“ in Ost und West geworden. Bis in die jüngste Zeit wurden Zweifel an dieser „Orthodoxie“, wie sie etwa die anarchistischen und freiheitlichen Sozialisten erhoben, schlicht als utopisch zurückgewiesen und — nicht ganz ohne Recht — als wenig wissenschaftlich und durchdacht. Fast unbemerkt von der professionellen Wirtschaftswissenschaft¹ hat sich jedoch diese Lage in den letzten Jahren grundlegend geändert, und zwar dadurch, daß andere wichtige sozialwissenschaftliche Disziplinen sich der Untersuchung von Theorie und Praxis alternativer Organisationsformen zugewandt haben.

Zudem belegt eine große Zahl praktischer Experimente, besonders seit dem Zweiten Weltkrieg, die These, daß eine mehr ‚horizontale‘ oder demokratische Organisation ihre Leistungsfähigkeit selbst nach den einfachsten ökonomischen Kriterien — und zwar unter verschiedenen technologischen und gesellschaftlichen Bedingungen — steigern kann. Betrachtet man jedoch weitergehende Aspekte von „Wohlstand“, so erhärtet sich die Vermutung, daß dieser Wohlstand gesteigert werden kann dadurch, daß hierarchische Entscheidungsstrukturen und „extrinsische“ Motivation weitgehend abgelöst werden durch „intrinsische“ Motivation und möglichst weitgehende Beteiligung der Betroffenen an den Entscheidungen.

Alle diese Versuche haben gemeinsam, daß sie ein gewisses Maß der Umverteilung administrativer und ökonomischer „Macht“ voraussetzen; aber das Ausmaß dieser Veränderungen unterscheidet sich von Fall zu Fall. Diese Tatsache verleiht wirtschaftsdemokratischen Organisationsformen zusätzliche Flexibilität und Bedeutung im Vergleich zu den eher dogmatischen und angeblich radikalen Doktrinen, die noch immer als Allheilmittel für jedwedes gesellschaftliche und ökonomische Übel propagiert werden. Da wirtschaftliche und politische Demokratie als Lernprozeß zu verstehen ist, eröffnet sich durch sie eine günstigere evolutionäre Perspektive, in der anfängliche positive Erfahrungen auch in begrenzten Gebieten

¹ Eine bedeutende Ausnahme bildet freilich die von *Jaroslav Vanek* systematisch entwickelte ökonomische Theorie der Arbeiterselbstverwaltung, zu der Benjamin Ward (1958, 1967) und Evsey D. Domar (1966) wichtige Vorarbeiten geliefert haben.

Fähigkeiten und Bestrebungen hervorrufen, die langfristig weitreichende Veränderungen in der Organisation der Arbeitstätigkeit und der Gesellschaft insgesamt bewirken können. Daher können auch die exzessiven Kosten einer allzu schnellen Veränderung vermieden werden und ebenso die damit verbundene Gefahr, daß man lediglich ein System zentralisierter Entscheidungsgewalt gegen ein anderes austauscht, das im Ergebnis noch mehr Unterdrückung mit sich bringt.

I. Entfremdung, Selbstbestimmung und Politische Ökonomie

Das heute nur zu populäre Entfremdungskonzept hat eine lange Tradition wissenschaftlicher Anwendung, über die Schacht (1971) einen ausgezeichneten Überblick gibt. So sah zum Beispiel schon Hegel die Arbeit im ‚Lohnvertrag‘ als entfremdet, in dem „ich *einzelne* Produktionen und einen *in der Zeit beschränkten* Gebrauch an einen andern *veräußern*“ muß (Philosophie des Rechts, 1821, §§ 67 und 80).

Die erste systematische Entwicklung des Konzepts der Entfremdung als eines „generellen Syndroms, das sich aus einer Zahl objektiver Bedingungen und allgemeiner Gefühlszustände bildet“ (Blauner, 1964, S. 15), verdanken wir jedoch den *Ökonomisch – Philosophischen Manuskripten* (1844) des jungen Marx.¹ Blauner fand in seiner wegweisenden empirischen Anwendung des Entfremdungskonzepts auf verschiedene industrielle Arbeitssituationen vier besonders wichtige Komponenten dieses Konzepts, von denen drei, nämlich Einflußlosigkeit (powerlessness), Bedeutungslosigkeit (meaninglessness) und *Selbstentfremdung* oder „*fehlende unmittelbare Befriedigung in der Arbeit*“ (lack of intrinsic reward in labor) von Dolan (1971) in seiner guten kurzen Übersicht besonders betont werden. Während Marx bekanntlich entfremdete Arbeit als notwendige Folge kapitalistischer Eigentums- und Warenbeziehungen ansah, kommen Blauner und Dolan (1971, S. 1086) dagegen zu dem Schluß daß die Quellen des Entfremdungssyndroms in noch grundlegendere Charakteristika der Industriegesellschaft liegen, die von den juristischen Eigentumsverhältnissen unabhängig sind.

Eines dieser Charakteristika, die bis ins kleinste gehende *Arbeitsteilung*, führt zur *Abstumpfung des Menschen* durch und in der Arbeitstätigkeit; dieser Effekt wurde schon lange

¹ Eine Pionarbeit zum Marxschen Entfremdungsbegriff ist Popitz (1949).

vor Marx durch den französischen klassischen Ökonomen J. B. Say anschaulich beschrieben, und auch von Adam Smith, dem Protagonisten der Arbeitsteilung selbst, in einer bekannten Textstelle des *Wealth of Nations* (1776, dt. Ausg. 1933 (Kröner), S. 251). Eine Übersicht dazu gibt Levy (1968). Wie jedoch West (1969) zu Recht hervorhebt, betrachtete Smith durchgängig die Arbeitsteilung als Voraussetzung für den wirtschaftlichen und technischen Fortschritt des Kapitalismus, um „jenen allgemeinen Wohlstand [hervorzubringen], der selbst bis in die untersten Volksschichten reicht“ (Smith 1776, dt. Ausg. S. 13).¹ Diese allgemein akzeptierte Auffassung ist erst in jüngster Zeit von Marglin (1971) einer systematischen Kritik unterzogen worden; wir gehen darauf später ein.

Zumindest in seinen Frühschriften sieht Marx die Entfremdung nicht nur als Folge der Lohnarbeit, sondern überhaupt jede Warenproduktion für den Austausch auf Märkten als Entfremdung an, nämlich als „Verdinglichung“ des „Wesens“ des unmittelbaren Produzenten in seinem Produkt, der Ware. Dagegen ist „menschliche“ Produktion unmittelbar für einen anderen bestimmt, der dem Produzenten so 'nahe' steht, daß sein Wohlergehen mit dem Wohlergehen des Produzenten eng verknüpft ist: „In deinem Genuß oder deinem Gebrauch meines Produkts hätte ich *unmittelbar* den Genuß, sowohl des Bewußtseins, in meiner Arbeit ein *menschliches* Bedürfnis befriedigt [zu haben], also das *menschliche* Wesen vergegenständlicht und daher dem Bedürfnis eines andren *menschlichen* Wesens seinen entsprechenden Gegenstand verschafft zu haben.“² Freilich ist das nur *innerhalb* einer Familie oder einer eng zusammenhängenden, überschaubaren Gemeinschaft, wie etwa einem Kibbuz praktikabel, in der direkte persönliche Beziehungen zwischen allen Beteiligten bestehen, — trotz verbreiteten Wunschenkens bei einem Teil der Neuen Linken.

Die Schlüsselrolle des Entfremdungsbegriffs innerhalb der komplexen Beziehungen, die Marx im *Kapital* entwickelte, ist von Ollman (1971) überzeugend herausgearbeitet, obwohl die

1 Zitiert bei West (1969, S. 8) nach der Cannan-Ausgabe von 1950, Bd. 1, S. 12

2 K. Marx, Auszüge aus James Mills Buch "Eléments d'économie politique" (1844). In: MEW Erg. Bd. 1, S. 445–463, hier S. 462

Analyse im *Kapital* meist in unmittelbar ökonomischen Begriffen durchgeführt wird.¹ Entgegen dem Optimismus der klassischen Ökonomen sah Marx, daß in der Frühphase der Industrialisierung infolge der wachsenden Schwierigkeit des schlichten Überlebens der einfachen Warenproduzenten diese faktisch zu jedem beliebigen „Lohnvertrag“, der ihnen das Überleben sicherte oder auch nur die Wahrscheinlichkeit dafür erhöhte, gezwungen waren: es war also gegenüber dieser Alternative die Knechtschaft des Lohnkontrakts eine ‚rationale Wahl‘. „Die Fabrik trug den Sieg über die Familie als Produktionseinheit infolge ihrer höheren Produktivität davon, indem sie den Markt für handwerkliche Erzeugnisse an sich raffte und die Preise so tief senkte, daß dem Handwerker nur die Wahl zwischen Tod oder Fabrikarbeit blieb“ (Laslett, 1971, S. 18).

Marx entwickelte für seine Analyse des industriellen Produktionsprozesses die bereits von Smith und Ricardo als erste preistheoretische Approximation verwandte Arbeitswertlehre weiter, und wie Ricardo betrachtete er Kapital als „geronnene Arbeit“ (vgl. Barber, 1967, S. 133). Der entscheidende Unterschied bestand jedoch darin, daß Smith nur versuchte, Kapital danach zu *messen*, wieviel Arbeit es „kommandieren“ kann (diese ‚labour-commanded prices‘ sind jedoch keine Arbeitswerte!), während Marx das Kapital als gesellschaftliches Verhältnis betrachtete, das sich im „Kommando“ des Kapitalisten über bezahlte und vor allem „unbezahlte Arbeit“ manifestiert (Kapital, Bd. 1, MEW 23, S. 556). „Nach Marx setzte die Führungsposition der Kapitalisten in der Machthierarchie, die sich aus ihrem Eigentum an den Produktionsmitteln ergab, diese in die Lage, einen Arbeitstag durchzusetzen, der länger war, als die zur Reproduktion notwendige Arbeitszeit, und sich den in dieser Mehrarbeitszeit geschaffenen Wert selbst anzueignen“ (Barber, S. 133).

Während also die klassischen Ökonomen den „allgemeinen Wohlstand“ als Frucht der Arbeitsteilung und der kapitalistischen Vertragsfreiheit sahen, richtete Marx sein Augenmerk

¹ Eine zusammenfassende Darstellung des Entfremungskonzepts seit Marx gibt Joachim Israel (1971, deutsch 1972). Die in den staatssozialistischen Ländern vor allem durch Adam Schaff (1965) eingeleitete Entfremungsdiskussion ist inzwischen — nicht zuletzt unter dem Eindruck der Prager Ereignisse von 1968 — weitgehend verstummt.

auf den ‚Mehrwert‘, d.h. „die Menge des abstrakten Produkts entfremdeter Arbeit, die nicht in Form von Löhnen zu den Arbeitern zurückfließt“ (Ollman, S. 187): sie betrachtete er als Indikator für Ausbeutung. Diese Betrachtungsweise des Produktionsprozesses, die von dessen Resultaten ausgeht, hat bei linken und rechten Ökonomen das Mißverständnis hervorgerufen, als ginge es Marx in erster Linie um die Verteilung des Produktionsergebnisses. So faßt beispielsweise Heilbroner (1953, S. 150) seine Darstellung folgendermaßen zusammen:

„Der Arbeiter, wie jeder andere im kapitalistischen System, hat weder Recht noch Macht, mehr durchzusetzen als seinen eigenen Wert als Ware. Das System ist vollkommen gerecht, und trotzdem werden alle Arbeiter betrogen, denn sie sind gezwungen, länger zu arbeiten, als es ihre eigene Subsistenz erfordert.“

So betrachtet, ist es kaum verwunderlich, daß für Heilbroner das Mehrwertkonzept weitgehend durch Verkürzung des Arbeitstages, verbesserte Arbeitsbedingungen und höhere Löhne überholt ist, und ebensowenig nimmt es wunder, wenn orthodoxe Marxisten glauben, diese Fortschritte herunterspielen zu müssen, um das Mehrwertkonzept als Verteilungsgröße aufrecht erhalten zu können. Das zentrale Marxsche Erkenntnisobjekt bestand jedoch in der Analyse des Produktionsprozesses (und nicht seiner Resultate), und da sah Marx in der Tat hinter dem „Schleier“ der Vertragsfreiheit eine gesellschaftliche Realität, in der der Lohnvertrag nur durchgesetzt und das Mehrprodukt von den Kapitalisten angeeignet werden konnte, weil in der „Produktionssphäre“ Unterordnung des Arbeiters und unmittelbarer Zwang herrschte, der seinen Rückhalt in der bürgerlichen Staatsmacht fand.

Der Mehrwertbegriff hatte auch eine zentrale Bedeutung für die — durch die geschichtliche Entwicklung kaum bestätigten — Bewegungsgesetze des Kapitalismus, die richtig verstanden nur *mögliche* Konsequenzen von Marx' Analyse des kapitalistischen Produktionsprozesses angeben: leider haben sie mehr Aufmerksamkeit von Ökonomen verschiedenster Richtung auf sich gezogen als die zugrunde liegenden Komponenten der Entfremdung und die Möglichkeiten ihrer Verringerung. Noch in seiner *Centenary Appreciation* glaubte Samuelson, Marx als Ökonomen als „minor post-Ricardian“ einstufen zu können

(1967. S. 616). Inzwischen hat Samuelson allerdings seine Meinung wohl etwas modifiziert (vgl. Samuelson, 1973, S. ix, S. 858–866). Die wohl zustimmendste Wertung von Seiten eines „traditionellen“ Ökonomen gibt M. Morishima (1973): „Marx sollte in der Geschichte der mathematischen Ökonomie ebenso hoch eingestuft werden wie Walras“; diesem Urteil stimmt, mit einigen Einschränkungen, auch von Weizsäcker zu (1973a, S. 1253). Doch diese Einschätzungen gehen am entscheidenden sozialen Gehalt des Marxschen Werkes — seiner Analyse der Entfremdung im Kapitalismus — vorbei, wenn auch Samuelson in der neunten Auflage seines Lehrbuchs einige kurze Abschnitte über Entfremdung bringt (1973, S. 53f., 854f.), die sich positiv von seiner beiläufigen Bemerkung in der achten Auflage abheben, daß „Spezialisierung bestimmte Kosten mit sich bringen kann ..., die in gesellschaftlicher Entfremdung bestehen“ (1970, S. 49). Jedoch in den beiden letzten Auflagen wird über Jugoslawien lediglich angemerkt, daß „ein Betrieb von den eigenen Arbeitern geleitet werden kann“ (1973, S. 857), und es fehlt jeder Hinweis auf Kooperation, Mitbestimmung oder Wirtschaftsdemokratie. Und dieser Zustand ist für alle gängigen Lehrbücher der Wirtschaftswissenschaften mehr oder weniger kennzeichnend.

Es ist sicherlich ein Fortschritt, daß Marx in den letzten Jahren zunehmend Interesse bei akademischen Nationalökonomien der verschiedensten Richtungen gefunden hat. Leider jedoch konzentriert sich diese erneute Auseinandersetzung vor allem auf die im traditionellen Sinne ökonomischen Aussagen und vernachlässigt weitgehend das zentrale Thema des Marxschen Werks: die Produktionsverhältnisse und die entfremdete Arbeit. Statt dessen werden die abgeleiteten „Bewegungsgesetze“, wie etwa das vielzitierte „Gesetz vom tendenziellen Fall der Profitrate“, und die preis- und verteilungstheoretischen Aspekte der Marxschen Wert- und Mehrwertlehre hervorgehoben. Eine Ausnahme davon bildet Wolfstetters Präzisierung der Marxschen Begriffe in linear-ökonomischen Modellen; es gelingt ihm jedoch dabei nicht, über eine Begriffsklärung hinaus eine wirkliche *Theorie* des kapitalistischen Produktionsprozesses zu entwickeln, und auch die Behauptung, die Wertbetrachtung sei „ein Instrument zur Manifestierung gesellschaftlicher Machtbeziehungen, die jenseits der Tauschbezieh-

ungen verborgen sind“ (1974, S. 88), wird nicht hinreichend belegt. Versuche, diese Bedeutung der Wertlehre zu explizieren, haben inzwischen Rowthorn (1973, Teil 3) und Wolfstetter und Nutzinger (1974, Gesamteinleitung) unternommen. Dabei herrscht unter den beteiligten Ökonomen traditioneller und kritischer Richtung weitgehend Übereinstimmung, daß einerseits die traditionelle Nationalökonomie an ihrer mangelnden Analyse des Produktionsprozesses krankt, und daß andererseits die Wertbetrachtung jedenfalls keine Monopolstellung als Analyseinstrument beanspruchen kann. So schreibt z.B. Weizsäcker (1973 a, S. 5) in seiner Replik auf Wolfstetter:

„Ich teile mit ihm und Marx die Auffassung, daß die traditionelle Nationalökonomie kein ausreichendes Instrument zur Analyse der Machtbeziehungen in industrialisierten Gesellschaften gewesen ist. Die Analyse der Produktionsphäre — im Gegensatz zur Zirkulationssphäre — ist bisher vollkommen unangemessen gewesen. Ich bin jedoch der Auffassung, daß die Marxsche Werttheorie für ein derartiges Forschungsvorhaben nicht nützlich ist. Es gibt mehr bei Marx als seine Wertlehre, und das kann für diesen Zweck nützlich sein.“

In ganz ähnlichem Sinne schreibt auch der englische Marxist Meek (1974): „Heute jedoch scheint mir, daß Marxens Methode der quantitativen Verknüpfung zwischen Ökonomie und Soziologie die Bedeutung der Beimischung der Soziologie eher verdunkelt als erhellt“ (S. 28). Und schließlich betonen auch Wolfstetter und Nutzinger (1974, S. 26): „Obwohl Marxens Anwendung der Wertrechnung ... korrekt ist, kann die Wertrechnung allerdings keinen Ausschließlichkeitsanspruch auf die Analyse des Produktionsprozesses erheben. Das zentrale Erkenntnisobjekt des Marxschen Werks, der kapitalistische Produktionsprozeß, läßt sich gleichermaßen auch ohne Anwendung der Wertrechnung analysieren; so könnte man z.B. die Begriffe der Industriesoziologie in ähnlicher Weise verwenden.“¹ Diese Einschätzung wird auch durch amerikanische

¹ Daß die Wolfstettersche Begriffsklärung nicht den Status einer Theorie im üblichen Sinne beanspruchen kann, hat D. Ellerman in einem privaten Briefwechsel sehr deutlich herausgearbeitet. Nach seiner Argumentation sind die Ergebnisse der Marxschen Wertbetrachtung unmittelbare Derivate von Marxens Annahmen über die Verteilung der Produk-

radikale Ökonomen, wie etwa Marglin (1971), bestätigt, die ohne die bei der europäischen Linken verbreitete „werttheoretische“ Argumentation entscheidende Fortschritte in der Analyse des kapitalistischen Produktionsprozesses erzielen. Noch eindrücklicher wird dies durch Jaroslav Vaneks Pionierarbeit auf dem Gebiet der marktwirtschaftlichen Selbstverwaltung belegt, die von einem nichtmarxistischen Ansatz, nämlich der häufig (und nicht immer zuunrecht) als Rechtfertigungs-ideologie verschrieenen neoklassischen Theorie, ausgeht.

Ein weiteres Ergebnis der modernen Beschäftigung mit der Werttheorie und ihrer Beziehung zur Theorie der gesamtwirtschaftlichen Allokation sollte hier nicht unerwähnt bleiben. Entgegen den Versuchen einer normativen Arbeitswertrechnung für sozialistische Wirtschaft (vgl. dazu Nutzinger, 1974, Teile II.2 und II.3) wie auch den Bestrebungen, die Werttheorie als preistheoretische Approximation oder Modifikation aufrecht zu erhalten, kann festgehalten werden, daß eine effiziente intertemporale Allokation eine Berücksichtigung der *zeitlichen* Struktur des Produktionsprozesses erfordert: auch eine effiziente zentrale Planung kommt nicht ohne „bürgerliche“ Preise, und seien es auch nur Verrechnungspreise (Schattenpreise), aus. Daher muß es auch im Sozialismus ein kalkulatorisches Äquivalent zu den kapitalistischen Gewinnen geben: „Capitalist income is possible without capitalism“ (von Weizsäcker 1973a, S. 1248). Der entscheidende Unterschied besteht also nicht in der Existenz von Gewinnen, sondern in den gesellschaftlichen Bedingungen der Gewinnerzielung und der Gewinnaneignung. Vom Standpunkt der effizienten Allokation

tionsmittel: Da die Arbeiter annahmegemäß nur „sich selbst“, d.h. ihre Arbeitskraft besitzen, sind es *per definitionem* die Kapitalisten, „die in der juristischen Form des Privateigentums die Produktionsmittel monopolisieren“ (Wolfstetter, 1974, S. 73). Somit besteht für den Verkauf der einzigen Ware Arbeitskraft ein „existentieller Zwang“. Nun sind natürlich Fälle denkbar, in denen ein gesellschaftliches Mehrprodukt aufgrund kollektiver Entscheidung erstellt wird, und dann ist „positive Mehrarbeit keine hinreichende Bedingung für Ausbeutung“ (S. 80). Diese Darstellungsweise ist aber keine Ausbeutungstheorie, sondern vielmehr „eine geschickte verbale Konvention, um die Existenz dessen zu signalisieren, was der Verfasser als Ausbeutung betrachtet“ (Ellerman). So betrachtet ist die Marxsche Mehrwerttheorie unmittelbar von der Annahme über die Verteilung der Produktionsmittel — ihre vorausgesetzte Monopolisierung durch die Kapitalisten — abhängig. Logisch betrachtet handelt es sich also ausschließlich um ein Begriffssystem.

der Ressourcen haben von Weizsäcker und Samuelson (1971) durchaus recht, wenn sie als Verrechnungspreise einer zentral geplanten Wirtschaft „rationale Werte“ oder „synchronisierte Arbeitskosten“ mit einem „Zinsaufschlag“ je nach der Dauer der Produktionsprozesse vorschlagen.

Eine Untersuchung der Herrschaftsbeziehungen im Produktionsprozeß und in der Gesamtgesellschaft kann sich daher heute nicht mehr mit einer einfachen Messung von Ausbeutung durch die Relation von Mehrwert zu variablem Kapital oder von Profiten zu Löhnen befassen. In einer Zeit hohen materiellen Konsums ist auch das Konzept der ‚Subsistenz‘ oder der ‚Reproduktionskosten‘ eines Arbeiters so variabel und schwammig geworden, daß es allenfalls als qualitativer Hinweis auf die gesellschaftliche Funktionsteilung dienlich ist, mit der Kaldor (1955/56, S. 96) Kaleckis Verteilungstheorie kennzeichnet: „Capitalists earn what they spend, and workers spend what they earn.“ Zudem wecken diese Begriffe (Wert, Mehrwert, variables Kapital) immer wieder preis- oder verteilungstheoretische Mißverständnisse, die vom eigentlichen Erkenntnisobjekt ablenken. Entfremdung und Ausbeutung sind heute nicht mehr primär zu messen an dem Teil des volkswirtschaftlichen Gütersortiments, der den Arbeitern in Form von Lohngütern zufließt, und alle Berechnungen von Mehrwerten oder Lohnquoten als Ausbeutungsmaße kranken nicht nur daran, daß sie an die Verteilung — und nicht die Produktionsbedingungen — anknüpfen, sondern daß sie wesentliche Komponenten gesellschaftlicher Wohlfahrt außer acht lassen, wenn diese nicht am Markte gehandelt werden. Alle diese Gründe sprechen dafür, heute die Analyse des industriellen Produktionsprozesses ohne Verwendung der Wertlehre mit expliziten Konzepten der Organisations- und Industriosociologie durchzuführen.

Bereits Marx sah die Möglichkeit, daß sich durch die Entwicklung der modernen Industrie die Lebens- und Arbeitsbedingungen über den Bereich materieller Wohlfahrt hinaus entscheidend verändern könnten:

„Die Natur der großen Industrie bedingt daher *Wechsel der Arbeit*, Fluß der Funktion, allseitige Beweglichkeit des Arbeiters ... Wenn aber der Wechsel der Arbeit sich jetzt nur als Naturgesetz und mit der blind zerstörenden Wirkung

eines Naturgesetzes durchsetzt, das überall auf Hindernisse stößt, macht die große Industrie es zu einer Frage von Leben und Tod ..., das Teilindividuum, den bloßen Träger einer gesellschaftlichen Teilfunktion, durch das total entwickelte Individuum zu ersetzen, für welches verschiedene gesellschaftliche Funktionen einander ablösende Betätigungsweisen sind“ (Kapital I, MEW 23, S. 511f.).

Erst seit relativ kurzer Zeit hat die akademische Nationalökonomie den ‚Fetisch‘ Sozialprodukt als Wohlstandsindikator in Frage gestellt und nach geeigneteren Konzepten gesucht, die auch die *sozialen* Kosten der Produktion berücksichtigen. Die Anregung hierzu ging von Kuznets (1948) aus und wurde vor allem von Horvat (1961, 1968) aufgegriffen. Besonders bekannt geworden ist das von Tobin und Nordhaus (1972) entwickelte Konzept des Net Economic Welfare (NEW), das auch die traditionelle Betrachtung makroökonomischer Wachstumsraten in Frage gestellt hat. Diese Konzepte stellen jedoch immer noch in erster Linie auf die *Konsumbedingungen*, und nicht sozialen Bedingungen der Produktion, ab. Weiterhin vernachlässigt bleibt die Tatsache, daß die „Bürokratisierung der Welt“ (Jacoby, 1969) immer weitere Bereiche der Wirtschaftstätigkeit umfaßt und die „Einzelarbeiter“, in Produktion und Verwaltung in vertikalen, hierarchischen Organisationsformen zusammenfaßt. Aber die Untersuchung der monetären und nichtmonetären Wirkungen von Kooperation und Mitbestimmung hat in der Tat eine eindrucksvolle Geschichte in der akademischen Nationalökonomie. Sie beginnt bereits mit John Stuart Mills Hinweisen auf die Möglichkeiten genossenschaftlicher Produktion, die leider zu wenig beachtet wurden (*Principles*, Buch II, Kap. 1 und Buch IV, Kap. 7). Nach einer Diskussion der Vorzüge und Schwierigkeiten genossenschaftlicher Produktion kommt Mill zu dem positiven Befund:

„Und die schlechteste und ungerechteste Arbeitsverfassung, die ... unter einem nach Gleichheit strebenden System eingeführt werden könnte, würde doch noch soweit hinter der Ungleichheit und Ungerechtigkeit zurückbleiben, unter denen Arbeit an sich (um nicht von ihrer Bezahlung zu sprechen) jetzt verteilt ist, daß sie kaum bei dieser Gegenüberstellung in Rechnung gestellt werden braucht.“ (dt. Ausg. S. 312f.)

Die Unangemessenheit einfacher ökonomischer Modelle, die nur Konsum oder Einkommen als Quelle von Bedürfnisbefriedigung ansehen, ist nicht nur durch die Entfremdungskonzeption des frühen Marx theoretisch kritisiert worden, der vom Menschen als einem kreativen, potentiell universellen Wesen ausgeht (vgl. Weiskopf, 1971, S. 67), sondern auch durch Untersuchungen von Psychologen wie z. B. Maslow (1954) und Herzberg (1959) bestätigt worden. Maslow postuliert eine Hierarchie menschlicher Bedürfnisse, die in der „Self-actualization“ kulminieren, d.h. „dem Bedürfnis nach sinnvoller Arbeit, Verantwortlichkeit, schöpferische Tätigkeit, nach Fairneß und Gerechtigkeit, dem Bedürfnis, etwas Wertvolles zu tun und es gut zu tun“ (1971, S. 238). Diese Bestimmung erinnert an die Ideale des frühen Marx und seiner freiheitlichen Vorgänger und Nachfolger; sie stellt eine positive Alternative zur Entfremdung dar. Herzberg (1959) hat die empirische Basis für diese Theorie geschaffen; eine gute Übersicht hierzu geben Bok und Dunlop (1970, S. 356):

„In einer Vielzahl von Beschäftigungen haben die Beschäftigten angegeben, daß diejenigen Faktoren, die Befriedigung in der Arbeit verschaffen, ganz andere sind, als diejenigen, die Unzufriedenheit hervorrufen, und deshalb können korrigierende Maßnahmen die Unzufriedenheit zwar zeitweilig zum Verschwinden bringen. Aber sie erzeugen wenig positive Befriedigung. Die wirkliche Befriedigung kommt stattdessen meist aus ganz anderen Quellen, nämlich besonders jenen Aspekten der Tätigkeit, die Anerkennung, Verantwortlichkeit, das Gefühl eigener Leistung, Abwechslung und Anregung vermitteln.“

II. Entfremdung und Wirtschaftsorganisation

Während die immateriellen Aspekte des frühen Marxschen Entfremdungsbegriffs weitgehend aus dem Blickfeld der Ökonomen aller Richtungen gerückt sind, haben die Soziologen seit Blauners Pionierarbeit eindrucksvolles Material über die verbreitete Entfremdung in der modernen Industriearbeit zusammengetragen. Als Beispiele seien die Veröffentlichungen von Blumberg (1958), Sheppard und Herrick (1973), Kempton (1973), des U.S. Department of Health, Education and Welfare (1973) und in Newsweek (1973) angeführt. Selbst der republikanische Senator Charles H. Percy (1972) weist auf die zunehmende Diskrepanz zwischen den Bildungsmöglichkeiten und den beengenden Beschäftigungsmöglichkeiten hin und folgert: „The idea is taking root that work must be a fulfilling and rewarding experience.“

Über die Ergebnisse empirischer Befragungen schreibt Hampden-Turner (1973, S. 40):

„Einfache Gallup-Umfragen, die die Arbeiter nur danach fragten, ob sie mit ihrer Tätigkeit zufrieden wären, erreichten häufig eine, zu 60 Prozent positive Antwort. Testfragen jedoch zeigten die bestehende Resignation auf: ‚Ich bin zufrieden. Ich *muß* es sein. Was soll’s!‘

Vielleicht ist folgende Frage besser: ‚Wenn Sie noch einmal von neuem anfangen, würden Sie diese Tätigkeit wieder übernehmen und dieses Leben wieder leben?‘ 87 Prozent der von Kornhauser (1965) Befragten antworteten mit ‚nein‘, und nahezu alle wollten etwas anderes für ihre Kinder.“

Carole Pateman (1970, S. 57) weist die „unkritische Interpretation von Zufriedenheitsumfragen“ zurück, da es „für einen Arbeiter schwierig ist, seine Abneigung gegen den Job zuzu-

geben, ohne damit seine Selbstachtung zu gefährden.“ Sie betont demgegenüber: „Bezeichnender sind die Gründe, die für eine Abneigung gegen eine Tätigkeit angeführt werden; der wichtigste ist der, daß der einzelne kaum darüber bestimmen kann, was er tut oder unter welchen Bedingungen er es tut.“

Diese „Ohnmacht“ des Arbeiters in kapitalistischen und anderen hierarchischen Organisationsformen ist heute noch ebenso gegenwärtig wie im Frühkapitalismus, während die offene Unzufriedenheit, die sich in ‚Krankfeiern‘ und Arbeitsplatzwechsel ausdrückt, in den letzten Jahren besonders bei den jüngeren Arbeitern rasch zugenommen hat, wie verschiedene Untersuchungsberichte, wie z.B. der Report des U.S. Dept. of H. E. W., belegen.

Newsweek (1973, S. 42) zitiert Fred Foulkes von der Harvard Business School, den Verfasser des Buches *Creating More Meaningful Work*, der sich über zunehmende Entfremdungserscheinungen folgendermaßen äußert: „Die Arbeitstätigkeiten haben sich nicht geändert, aber die Erwartungen der Leute, und das drückt sich aus in zunehmendem ‚Krankfeiern‘, niedriger Arbeitsmoral, häufigem Wechsel usw. ... Die Arbeiter wollen irgend eine Art von Mitbestimmung. Es gibt einfach mehr Freiheit. Warum sollten die Beschäftigten reglementierte und subordinierte Tätigkeiten wünschen? “

Ökonomen wie z.B. Levy (1968) und Dolan (1971), die sich mit Entfremdung befassen, behaupten, daß dieses Syndrom wesentlich eine Konsequenz der Industrialisierung und der mit ihr verbundenen Arbeitsteilung ist. In ihren Augen muß die Konkurrenz „genau das optimale Niveau von Entfremdung“ durch eine optimale Kombination von Befriedigung durch die Arbeit, Freizeit und Geldeinkommen herstellen. Allerdings gibt Dolan (1971, S. 1091) zu, daß infolge ungleicher Bildungs- und anderer Chancen häufig nur ein lokales, und kein globales, Optimum erreicht wird. Man könnte dagegen einwenden, daß die zeitlichen Verzögerungen in der Wettbewerbsanpassung auf dem Arbeitsmarkt an die gestiegenen Bildungs- und Erwartungsniveaus die ‚notwendige‘ Entfremdung noch verschärfen und die „Arbeitsethik“ aushöhlen könnten. Gintis (1972, 1973) gehört zu den wenigen Ökonomen, die den Versuch unternommen haben, die Entfremdung zu den kapitalistischen hierarchischen Organisationsformen, und nicht nur

zu technologischen Sachzwängen in Beziehung zu setzen.

Einen anderen Ansatz zu einer expliziten Theorie der kapitalistischen Organisation haben Alchian und Demsetz (1972) unternommen. Dabei 'überwacht' der Unternehmer oder der Manager die Informationsinputs, die anderen Inputs und die Leistung der Arbeiter mit dem Ziel, „die natürliche Neigung der Leute, sich vor der Arbeit zu drücken, wenn sie der Unternehmer nicht beaufsichtigt“, zu verringern (Demsetz, 1969, S. 7). Der Anspruch des „Überwachers“ auf das Residualeinkommen nach vertraglicher Zahlung der Löhne führt dazu, daß die „Drückebergerei“ von Seiten des Überwachers minimiert und die Effizienz des Unternehmens maximiert wird; denn jedes Aufteilen des Residualeinkommens unter einem großen „Team“ von Arbeitern, würde kaum die individuelle Neigung des einzelnen Teammitgliebs zur Drückebergerei vermindern, da es sich alle Vorteile des eigenen Bummelns selbst aneignet, während es die Verluste mit den übrigen Gruppenmitgliedern teilt.

Aber entgegen der Auffassung von Alchian und Demsetz macht es gerade diese Aufteilung der Verluste wahrscheinlich, daß es innerhalb eines Teams starke Antriebe und Sanktionen gegen Drückebergerei geben wird und daß sich eine positive „Loyalität zum Team“ bilden wird, die über eine individuelle Nützlichkeitsabwägung hinausgeht. Auf diesen Umstand hat bereits John Stuart Mill hingewiesen:

„Ein Fabrikarbeiter hat weniger persönliches Interesse an seiner Arbeit als ein Mitglied einer kommunistischen Gemeinschaft, da er nicht wie jener für eine Genossenschaft arbeitet, deren Mitglied er selber ist ... Man [muß] sich vergegenwärtigen, daß in einer sozialistischen Farm oder Fabrik jeder Arbeiter unter dem Auge nicht eines Meisters, sondern der ganzen Gemeinschaft stehen wird“ (*Principles*, dt. Ausg. S. 308).

Die Beschreibung der Selbstüberwachung eines Teams, das sein Residualeinkommen aufteilt, wie sie Adizes (1971, S. 192) gibt, verdient es, ausführlich zitiert zu werden:

„Bei der Untersuchung [zweier selbstverwalteter Betriebe] wurde festgestellt, daß in beiden Betrieben zahlreiche Vorarbeiter nicht in ihren Arbeitseinheiten, sondern bei verschiedenen Besprechungen waren.

Auf die Frage, ob die Arbeiter denn ohne Überwachung arbeiten würden, meinte einer dieser Vorarbeiter: ‚Sie kon-

trollieren sich selbst und brauchen mich nicht dazu.' Die Funktion des Überwachers war nicht die eines Polizisten, sondern lediglich die eines Koordinators der verschiedenen Tätigkeiten.

In manchen Einheiten gab es überhaupt keine Überwacher, wenn es keine Koordinationsfunktionen gab. In einer Unternehmung, die wir besuchten, trafen die Arbeiter selbst in Abwesenheit des „Überwachers“ die Entscheidung, zwei Mitarbeiter zu entlassen, weil sie zu häufig spät zur Arbeit kamen. Eine derartige Handlung ist nicht überraschend, wenn man bedenkt, daß die Entlohnungsstruktur so ist, daß jede individuelle Entlohnung von der Gruppenleistung genauso abhängt wie von der eigenen Leistung. Der einzelne kann nicht einfach seine Anstrengungen unter ein bestimmtes Niveau herabsetzen, da davon das gesamte Kollektiv betroffen sein wird.“

Es hat sich also gezeigt, daß der Ersatz unmittelbarer Überwachung der „Einzelarbeiter“ durch die intrinsische Motivation selbständiger Arbeitsgruppen, die auf Aufteilung des Residualeinkommens und Beteiligung an den Entscheidungen beruht, verschiedene positive Wirkungen hat: sie reduziert die Unzufriedenheit der Arbeiter, die Abwesenheit vom Arbeitsplatz und den Arbeitsplatzwechsel, und ebenso verbessert sie die Arbeitsmoral *und* die Arbeitsproduktivität, wie sich aus zahlreichen Untersuchungen in verschiedenen Ländern und unter verschiedenen Bedingungen ergeben hat. Die theoretische Begründung und die empirischen Befunde werden in der modernen Management- und Organisationsliteratur dargestellt, vgl. z.B. MacGregor (1960), Likert (1961, 1967), Tanenbaum (1966), Katz und Kahn (1967), Argyris (1967), Bennis (1968), Blumberg (1968), Vroom und Deci (1971), Walton (1972), U.S. Dept. of H.E.W. (1973) und besonders die umfassende Übersicht von Jenkins (1973). Interessanterweise erwähnen die ökonomischen Autoren – Dolan (1971) und Alchian und Demsetz (1973) – keinen dieser Autoren und keines ihrer Ergebnisse.

Das Alchian-Demsetz-Modell beschreibt die ‚vertikale‘ oder hierarchische kapitalistische Organisation, in der die Lohnarbeiter weder am Residualeinkommen beteiligt sind noch relevante Möglichkeiten der Beteiligung an den Entscheidungen

haben, die ihre „zunehmend routinisierte“ Arbeitssituation betreffen. Die ökonomische Theorie müßte nun erklären, warum gerade diese Organisationsform noch immer vorherrscht, obwohl sich doch gezeigt hat, daß Mitbestimmungsmöglichkeiten und mehr ‚horizontale‘ oder kooperative Organisationsformen die Produktivität steigern und die Entfremdung verringern. Trotz schlagender Erfolge in Einzelfällen und Befürwortung durch führende Organisationstheoretiker wird im allgemeinen Mitbestimmung in der Praxis vom Management abgelehnt. Wie kommt das?

Bok und Dunlop (1970, S. 358), die ebenfalls weitgehend die verfügbare Literatur und die Ergebnisse von Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie außer acht lassen (und sogar diese Ausdrücke vermeiden), liefern einige Hinweise zur Beantwortung dieser Frage in ihrem ansonsten eher konservativen Text:

„Überdies lassen sich viele der modernen Konzepte des ‚job design‘ außerordentlich schwierig anwenden, obwohl sie angeblich wesentliche Produktivitätsgewinne versprechen. Das Management müßte einen Teil seiner Autorität aufgeben, wenn autonome Arbeitsgruppen geschaffen werden, die sich ihre eigenen Normen und Regeln setzen. Derartige Neuerungen stehen im Widerspruch zu tief verwurzelten ‚Managerinstinkten‘ und drohen das Überwachungspersonal zu degradieren. Deshalb haben relativ wenige Manager versucht, die neuen Konzepte in die Praxis umzusetzen, obwohl viele mit der Forschung über ‚job design‘ vertraut sind. Stattdessen gab es eine Tendenz, auf mildere — und wahrscheinlich weniger wirksame — Trostpflaster auszuweichen, die von Bowling-Teams und besseren Firmenzeitungen bis hin zur bloßen Zusammenfassung einfacher Routineaufgaben reichen, die euphemistisch als ‚job enlargement‘ bezeichnet wird. Eine neuere Untersuchung ist im Hinblick auf die bisherigen Ergebnisse zu dem Schluß gekommen, daß ‚... das fürchterlichste Hindernis gegen die Schaffung sinnvoller Arbeit der Widerstand des Management und der Überwacher ist.‘¹

1 zitiert bei Emma Rothschild (1973, S. 163)

Es gibt wenig Grund dafür, daß sich diese Situation in größerem Maßstab ändert, wenn nicht die potentiellen Produktivitätsgewinne solche Veränderungen unvermeidlich machen.“ In ähnlichem Sinne stellt Leonard Silk (1973) fest, daß „herorragende Erfolge erzielt wurden, wenn Demokratie im Betrieb angestrebt wurde.“ Und er fügt hinzu: „Aber manche Bosse können offenbar die Bedrohung ihrer Prärogativen und ihres Selbstbewußtseins als Manager nicht aushalten ... [Die Beschäftigten] brauchen auch eine bessere Bezahlung, wenn sie mit der Steigerung der Produktivität Erfolg haben.“ Und R. Fitzgerald (1971), ein Manager von General Motors, befürchtet offen – und wie wir meinen, nicht zuunrecht –, daß jede beschränkte Partizipation zu weitergehenden Forderungen nach Wahl der Unternehmensleitung und „bewußter Teilung der Entscheidungsbefugnisse und der Macht“¹ führen könnte. Findet jedoch keine wirksame Kontrolle der Konzernspitze statt, so droht, wie Arrow zum Schluß seines Buchs über Information und Autorität in Organisationen feststellt (1974, S. 79), die plötzliche Rebellion der unteren Instanzen – „irregular and fluctuating waves of disobedience“.

Tatsächlich kann die ökonomische Rationalität des einzelnen Unternehmers, sein Interesse an Herrschaftssicherung den langsamen Fortschritt der Demokratisierung im Betrieb und die relative Stabilität ‚lokal‘ optimaler hierarchischer Organisationsformen trotz ihrer gesellschaftlichen Ineffizienz recht gut erklären. Eine detailliertere Analyse des Alchian-Demsetz-Modells wird bei FitzRoy (1973) versucht. Der folgende Abschnitt dient der Diskussion dieser Frage.

III. Wirtschaftsorganisation und Human Capital

Nach der neoklassischen Theorie wird der Konkurrenzlohn, den ein Unternehmer einem Beschäftigten zahlen muß, wesentlich bestimmt durch die Grenzproduktivität des Arbeiters in seiner besten *alternativen* Verwendungsrichtung. Wenn die Nichtarbeitsinputs gegeben sind, muß daher der Unternehmer seine Produktion so einrichten, daß die Lohnkosten für jede Ausbringung minimiert werden. Je spezialisierter und routinemäßiger nun die Arbeitsverrichtungen sind, desto größer ist das Arbeitspotential, das zur Verrichtung dieser Aufgaben ohne spezielle Ausbildung zur Verfügung steht, und desto geringer sind die Fertigkeiten oder das ‚human capital‘,¹ die im Verlauf derartiger Arbeitserfahrungen erworben werden. So lange human capital knapp und produktiv ist, werden diese Faktoren die Lohnkosten der Produktion für die Arbeiter verringern, die nur ihre (ungelernte) Arbeitskraft zu verkaufen haben. Auf der anderen Seite führt der Mangel an intrinsischer Motivation und an Befriedigung bei fragmentierten Routinearbeiten zur Notwendigkeit intensiverer Überwachung und Anleitung der Einzeltätigkeiten durch die Verwaltungshierarchie. Der Aufbau einer Überwachungshierarchie erlaubt es den großen Organisationen, Massenproduktionsvorteile zu realisieren, obwohl es wahrscheinlich Grenzen der vertikalen Ausdehnung der Kontrolle gibt infolge des Verlusts an „Botmäßigkeit“ (compliance) (Williamson, 1967). Eine anschauliche Zusammenfassung der unternehmerischen Antriebe, trotz der — auch ökonomisch ungünstigen — Entfremdungserscheinungen auf der Arbeitsteilung zu beharren, gibt Katz (1970)².

1 Fred K. Foulkes (1969)

2 „By and large people seek more responsibility, more skill-demanding

Die Produktivität der Beaufsichtigung und der Entscheidungstätigkeiten nimmt in den Hierarchieniveaus der Organisation zu, da der Verantwortungsbereich wächst, und einfache Modelle geometrisch wachsender Einkommen geben gute Annäherungen an die Praxis (Williamson, 1967). Wahrscheinlich wachsen auch die Anforderungen an human capital, das durch Kenntnisse und Fertigkeiten erworben wird, proportional, aber da die meisten Beschäftigten auf den untersten Stufen der Organisationshierarchie sind, auf denen diese Anforderungen minimal sind, wird das *gesamte* human capital, das für eine gegebene Produktion benötigt wird, durch fragmentierte Produktionsmethoden, wie z.B. Fließbandfertigung, minimiert werden.

Während nach der Untersuchung von J. Mincer „Schulbildung und grobe Schätzungen nachschulischer Bildungsaufwendungen zusammen etwas 35 Prozent der Einkommensunterschiede erklären“ (Becker, 1972, S. 254), könnten die verbleibenden Unterschiede als Differentialrenten aus solchen schwer faßbaren angeborenen Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen interpretiert werden, die für ökonomischen Erfolg unabdingbar sind. Jedoch ist der Umfang – und die Verteilung – von ‚Erfolgsmöglichkeiten‘ für den Aufstieg in der Verwaltungshierarchie durch die Organisationsstruktur selbst bestimmt. Wie Marglin (1971) herausgearbeitet hat, konnten in den vorkapitalistischen „linearen“ Hierarchien die meisten Gehilfen letztendlich Meister werden, während in der modernen pyramidenförmigen Hierarchie nur wenige Arbeiter es zum Vorarbeiter bringen können, geschweige denn zum Manager. Und Pindy (1971, S. 301) betont in seiner empirisch ziemlich erfolgreichen Theorie der „administrativen Intensität“: „Der Hauptgedanke der Theorie besteht darin, daß die Anzahl der

jobs than they hold, and as they are able to adjust to these more demanding jobs, they become happier and better adjusted. Obviously, the condition for securing higher motivation to produce, and to produce quality work, necessitates changes in organizational structure—specifically job enlargement rather than job fractionization. And yet the tendency in large scale organizations is towards increasing specialization and routinization of jobs ... Industry has demonstrated, however, that it is more efficient to produce via assembly-line methods with lowered motivation and job satisfaction than with highly motivated craftsmen with a large area of responsibility in turning out their part of the total product.“ (S. 285)

Verwaltungsangestellten in einer Organisation so *gewählt* wird, daß der Erreichungsgrad der Ziele der herrschenden Managementkoalition maximiert wird.“ Schließlich betont auch Bowles (1973), daß die zunehmende Gleichheit formaler Bildungschancen nur begrenzte Wirkungen auf die Ungleichheit der Einkommensverteilung haben kann, wenn diese Verteilung durch die Struktur der Hierarchiepyramiden bestimmt wird, in denen die meisten Menschen arbeiten müssen.

Empirische Untersuchungen mit einer Beteiligung einfacher Arbeiter an den Entscheidungen, die ihre eigenen „erweiterten“ Tätigkeiten betrafen, zeigten, daß ihre „angeborenen Fähigkeiten“ zu der Bildung von mehr human capital führten, als Manager ‚vertikaler‘ Unternehmen üblicherweise beschäftigen wollen. Diese Manager kontrollieren jedoch den Zugang zum „on-the-job-Training“, das zum Erwerb derjenigen produktiven Erfahrung und des „Informationskapitals“ notwendig ist, das man für alle Überwachungsfunktionen braucht. Sie sind daher genau in der Lage, die Knappheit ihrer eigenen spezialisierten Erfahrung, die zu ihrer hohen Produktivität und Entlohnung beiträgt, künstlich aufrecht zu erhalten.

Eine wichtige Funktion des Ausbildungssystems besteht im „Filtern“ des Zugangs zu den unteren Rängen der Verwaltungshierarchie; aber der Aufstieg zu höheren Rängen hängt weitgehend von angeborenen Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen *in Verbindung* mit on-the-job-Training und praktischer Erfahrung ab.¹ Erfolgreiche Tätigkeit in mindestens einer Position ist die übliche Voraussetzung für die Beförderung zur nächsten Stufe der Hierarchie; die Erfahrung und Praxis eines Managers erscheinen daher als ein Musterbeispiel solcher Kuppelproduktion von human capital.

Einen zusätzlichen indirekten Beleg liefert Parsons' (1972) Untersuchung von firmenspezifischem human capital und dessen Einfluß auf die Häufigkeit von Kündigungen und Entlassungen. Die direkten Firmenaufwendungen für das on-the-job-Training verschiedener Gruppen von Angestellten sind nach den Angaben von Parsons zwar absolut beträchtlich, aber im

1 "For certain types of learning and skill formation, work that is combined with formal education can yield joint products: current output (and earnings) can be raised at the same time as human capital is formed." (Wolf, 1973, S. 663)

Vergleich zu dem abdiskontierten Einkommen weniger Jahre der jeweiligen Positionen immer noch sehr klein. Wenn diese Aufwendungen von den einzelnen Individuen getragen würden, die auf einem freien Markt für on-the-job-Training Bildungsinvestitionen „kaufen“, dann wären die Erträge viel höher, als es einem Marktgleichgewicht entspräche. Anders ausgedrückt: die Unternehmen rationieren die Bildungsmöglichkeiten durch die Hierarchiestruktur und tragen einen großen Teil der Kosten selbst. Diese ‚Rationierung‘ und der positive externe Effekt der Produktion von human capital durch „learning by doing“ rechtfertigen die Vermutung, daß das Niveau dieser Aktivität unter dem Optimum liegen wird.

Die Organisation der Produktion mit dem Ziel der Minimierung des durchschnittlichen Bestands an human capital pro Arbeiter wird weiterhin auch die durchschnittliche Produktion von neuem human capital pro Beschäftigtem minimieren. Diese Politik ist zwar für die einzelne Unternehmung optimal, aber sie hält langfristig sowohl die relative Knappheit als auch die höheren Erträge von human capital aufrecht im Vergleich mit einer Volkswirtschaft, in der die Verfahren der Aufteilung in einfache Arbeiten (z.B. bei Fließbandfertigung) allgemein durch Verfahren ersetzt worden sind, die mehr human capital einsetzen. Wie bereits bemerkt, gibt es gute Argumente dafür, daß in einer Volkswirtschaft dieses Typs sowohl die gesamte Produktion wie auch die Arbeitszufriedenheit zunehmen würde. Freilich würde der größere Bestand an human capital voraussichtlich zu einer Verringerung seiner Grenzerträge führen. Während die einfachen Arbeiter durch den Zuwachs an human capital per Saldo profitieren würden, würde das Management wahrscheinlich Einkommensverluste erleiden, da der Grenzertrag ihres hohen, aber relativ gesunkenen human capital abnehmen würde.

Einen der wenigen empirischen Belege, die *unmittelbar* für unsere Theorie der Wahl von Organisationsstrukturen und der Formen der Arbeitsteilung relevant sind, liefert die bahnbrechende Arbeit von Pondy über die ökonomischen Determinanten des Verhältnisses von Beschäftigten in der Verwaltung zu denen in der Produktion in verschiedenen Branchen und Firmen. Pondy, der die „funktionale Komplexität“ in enge Beziehung zur Arbeitsteilung setzt, kommt zu dem Ergebnis: „Wenn

die funktionale Komplexität zunimmt, dann nimmt auch die Grenzproduktivität des Verwaltungspersonals zu, und es wird daher *profitabler*, zusätzliche Leute in der Verwaltung zu beschäftigen“ (1971, S. 318). Obwohl Pondy keine Schlüsse über hierarchische Organisationsstrukturen zieht oder Fragen wie Mitbestimmung diskutiert, läßt sich doch daraus folgen, daß die Abhängigkeit der Produktivität — und damit der Einkommen — in der Verwaltung von der Arbeitsteilung in der Produktion abhängt; dieser Umstand liefert in einer vertikalen Organisation einen starken Anreiz dazu, die „Fragmentierung der Arbeit“ (job fractionization) aufrecht zu erhalten, selbst wenn dies auf Kosten der Produktivität im Produktionsbereich geht.

Durch eine Erhöhung der Mitentscheidungsmöglichkeiten, die eine aufwendige Überwachung durch verbesserte 'intrinsische' Motivation ersetzen, nimmt aber nicht nur die Produktivität zu, es werden vielmehr auch die Entlohnungen der Arbeiter steigen, die ihr human capital durch die erweiterten Möglichkeiten des „learning by doing“ bei mehr horizontaler Organisation vermehrt haben. Deshalb wird das Residualeinkommen für das Management und die Kapitaleigner nicht unbedingt zunehmen — eventuell sogar abnehmen —, obwohl Produktivität und Zufriedenheit der Arbeiter zugenommen haben. Dies erklärt das vermeintliche Paradox, daß der Wettbewerb keineswegs die gesellschaftlich optimale Menge an Humankapital und an Mitbestimmung sichert, sondern im Gegenteil eine ungerechte und weithin ineffiziente Organisation der Produktion aufrecht erhält.

Human capital wird aber nicht nur teilweise als Kuppelprodukt gebildet, sondern es führt auch seinerseits zur „Kuppelproduktion“ sowohl von monetären Erträgen infolge erhöhter Produktivität wie auch zu nichtmonetären Erträgen in Form höherer Zufriedenheit aus der Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit. Dieser Umstand verschärft noch die beschriebenen Verluste aus zu geringer Bildung von human capital. Denn der optimale Umfang von Investitionen in human capital würde eine Gleichheit zwischen seinen *Gesamterträgen* und den Erträgen anderer Investitionen, die nur monetär sind, herstellen, und daher würde der rein monetäre Teil des Ertrages von human capital im Gleichgewicht *unter* dem sonst üblichen

monetären Investitionsertrag liegen. Durch diese zweite "Kuppelprodukteigenschaft" von human capital wird die Lücke zwischen gesellschaftlich optimaler Investition und tatsächlicher Unterinvestition in human capital noch weiter ausgedehnt.

Natürlich würden die beiden Kuppelprodukteigenschaften kein wirkliches Hindernis gegen einen optimalen Investitionsumfang darstellen, wenn sich die Individuen einer Art von Konkurrenzmarkt in Möglichkeiten zum "on-the-job-Training" gegenübersehen. Jedermann könnte dann im Prinzip seinen optimalen Investitionspfad in human capital wählen und sich die positiven externen Effekte selbst aneignen. Wie jedoch bereits bemerkt, ist dies nicht der Fall, wenn die Ausbildungsmöglichkeiten in einer vertikalen Unternehmung bürokratisch durch die Vorgesetzten entsprechend dem Ziel der Organisation zugeteilt werden und nicht auf einer Wahl des Auszubildenden beruhen, der Kosten und Erträge gegeneinander abwägt. Tatsächlich kann die Firma charakterisiert werden durch die Substitution von Marktbeziehungen durch zentralisierte Entscheidungen, wie bereits Marx (Kapital Bd. 3, Kap. 51) und in neuerer Zeit Coase (1952, S. 341) hervorgehoben haben. Auf jeder Hierarchiestufe werden nur den Aufstiegs Kandidaten die verschiedenen Tätigkeiten dieser Stufe zugewiesen, die ihnen die Erfahrungen für den weiteren Aufstieg ermöglichen. Wenn sie sich bewähren, dann wird ihr akkumuliertes human capital in der Folgezeit höhere Gehälter, Zufriedenheit und Produktivität auf der nächsten Stufe der Organisationshierarchie erbringen.

Daß dieser Zustand für den einzelnen Beschäftigten nicht optimal ist, zeigt sich durch den Umstand, daß im allgemeinen zahlreiche Personen bereit wären, diese Kosten des on-the-job-Trainings, die von der Firma nicht getragen werden, selbst zu übernehmen, wenn z.B. eine freie Stelle der nächsthöheren Stufe der Hierarchie auftritt und die Möglichkeit zusätzlicher Erfahrung durch „learning by doing“ bietet. Aber für eine freie Stelle wird nur ein einziger von den Vorgesetzten ausgewählt, der ihnen am besten geeignet erscheint, und der nächstbeste muß meist längere Zeit bis zur nächsten Vakanz abwarten. Diese Beschränkung durch eine pyramidenförmige Hierarchie verringert die Akkumulationsrate von human capital — und

damit auch seinen Bestand zu jedem Zeitpunkt — unter das erreichbare Optimum. Um es noch einmal zusammenzufassen: Der Umfang der (Kuppel-)Produktion von human capital und die Form der „Unternehmenspyramide“, die diesen Umfang beeinflusst, werden so bestimmt, daß die Lohnkosten minimiert werden und daß ein Optimum für das einzelne hierarchische Unternehmen oder dessen Kapitaleigentümer erreicht wird.

Im Extremfall produziert die hierarchische Organisation eine vollständige Dichotomie zwischen den Entscheidungs- und Verwaltungsfunktionen und den unmittelbar produktiven Tätigkeiten. Der ökonomische und technische Fortschritt verläuft dann folgendermaßen: die produktiven Tätigkeiten werden laufend mit mehr und verbessertem physischem Kapital kombiniert, so daß ihre Produktivität zunimmt und gleichzeitig der Aufgabenbereich des ‚metaproduktiven‘ Verwaltungsektors zunimmt. In diesem wird vor allem Wissen oder „Informationskapital“ benötigt, das im Gegensatz zu physischem Kapital die Eigenschaft hat, daß es sich mit geringen Kosten reproduzieren läßt, wenn es einmal durch „learning by doing“ geschaffen worden ist. Hirschhorn (1971) gibt eine gute Darstellung dieses Sachverhaltes¹.

In einer hierarchischen Betriebspyramide kann ein Besitzer von Informationskapital Entscheidungen für so viele Personen treffen, wie wirksam auf ihre Leistungserfüllung hin kontrolliert werden können. Eine weitere Ausbreitung von und ein freier Zugang zu Informationskapital würde es selbständigen Arbeitseinheiten ermöglichen, so viele Entscheidungen in eigene Regie zu übernehmen, wie ihnen für ihre Produktivität und

1 „The ability to profit from a piece of information is a function of who else does *not* have access to it.“ „... The private utility of information is a direct function of its mal distribution ... full access to the firm's information capital would imply more democratic decision making. Thus at the same time that the private appropriation of information capital becomes necessary for private gain and power, so does the natural characteristics of information push in the direction of a full and democratic access to information capital. This is perhaps in its „purest“ form an example of Marx's contradiction between the social nature of production and its *private* appropriation.“ „Equally important, the maldistribution of information capital limits its productivity. Information disseminated widely can lead to more information, more insights, a greater number of 'new combinations' than if its dissemination were restricted.“ (S. 129f.)

ihre Arbeitszufriedenheit nützlich erscheinen. Die institutionellen Beschränkungen gegen eine weitere Ausbreitung beruhen entscheidend auf den Monopolrenten für den Privatbesitz eines öffentlichen Guts — der Information —, die einen Teil der Entlohnung für Anleitung und Kontrolle in vertikalen Organisationen bilden.

Eine Ausbreitung von Information würde zwar aller Wahrscheinlichkeit nach das Unternehmen insgesamt leistungsfähiger machen, aber der Überwacher würde voraussichtlich Einbußen sowohl an Entscheidungskompetenz wie auch an seiner Grenzproduktivität erleiden, wenn er sein Informationsmonopol und seine Monopolrente verliert. Daher kann sein langfristiges monetäres *und* nichtmonetäres Einkommen abnehmen, während für die übrige Unternehmung beide Komponenten zunehmen werden. Dieses Argument gilt natürlich für jede Stufe der Überwachungshierarchie im Hinblick auf die erhöhte Mitentscheidung der unteren Stufen. Die Widerstände gegen eine Beteiligung der Basis an den Entscheidungen werden also noch verstärkt durch die daraus folgende Verzerrung der Informationsströme bis hin zum Top Management, die Boulding (1966) anschaulich beschreibt:

„Es gibt gute Gründe dafür ..., daß mit wachsender Größe und Autoritätsstruktur einer Organisation auch die Chance zunimmt, daß die Entscheidungsträger an der Spitze in einer vollkommen imaginären Welt operieren.“

In ähnlichem Sinne bemerkt Bendix (1968, S. 214 f.):

„In seiner Diskussion der Bürokratie wies Max Weber auf ein bedeutendes Hemmnis gegen Verantwortlichkeit hin: die Neigung der Bürokraten, ihre eigene Überlegenheit als Bürokraten dadurch zu steigern, daß sie ihr Wissen und ihre Absichten geheim halten.“

Wir haben damit eine einsichtige ökonomische Begründung für das seltene Vorkommen industrieller Demokratie in einer — selbst von Wettbewerb geprägten — Umwelt von hierarchischen Organisationen. Tatsächlich sind offenbar die meisten praktischen Experimente von Unternehmern mit starkem persönlichem Einsatz für demokratische Werte angeregt worden, während es nur ganz wenige Beispiele von großen Gesellschaften gibt, welche die bürokratischen Hemmnisse gegen eine Beteiligung der Arbeiter an den Entscheidungen überwunden

haben. Ein weiterer Grund dafür kann auch darin liegen, daß autoritäre Methoden mitunter kurzfristige Erfolge bringen und daß Manager häufig nach solchen kurzfristigen Erfolgen befördert werden. Diese zeitweiligen Erfolge gehen gewöhnlich auf Kosten der Arbeitsmoral und der langfristigen Arbeitsmotivation und führen zu häufiger Abwesenheit, Fluktuation und im Ergebnis zu Verlusten an human capital und Produktivität. Jenkins (1973, Kap. 12) äußert die Vermutung, daß drastische Rentabilitätseinbußen mancher ‚draufgängerischer‘ Gesellschaften sich mindestens teilweise daraus erklären lassen; in diesem Zusammenhang beschreibt er die Entwicklung eines ‚Human Resources Accounting‘, also einer Buchführung über die menschlichen Ressourcen, beim Institute for Social Research der University of Michigan als Hilfsmittel zur langfristigen Investitionsplanung in human capital.

Der oberste Überwacher einer vertikalen Organisation ist nicht nur bereit (und in der Lage), durch Aufrechterhaltung seines Informationsmonopols die Rente auf sein Humankapital zu maximieren, er ist auch bestrebt, mögliche Konkurrenz von Angehörigen der Firma zu minimieren. Durch die Bildung von jobspezifischem Humankapital können Beschäftigte in die Lage gesetzt werden, auszuschneiden und ein Konkurrenzunternehmen zu gründen; das gibt einen zusätzlichen Anreiz, die Beteiligung an Unternehmerfunktionen möglichst gering zu halten und die Arbeitsteilung selbst über den kurzfristig optimalen Punkt noch hinauszutreiben. Dies betont Marglin (1971) im Hinblick auf den Frühkapitalismus und gibt gute Gründe dafür, daß die Organisation der frühen „Manufakturen“ weniger durch die Technologie als durch die Strategie des ‚divide et impera‘ von seiten des Kapitalisten bestimmt war. Gerade in den Fällen, in denen der physische Kapitalbedarf noch gering war, konnte die strategische Information über Anbieter, Kunden, Märkte usw. das hauptsächliche Geschäftskapital des Unternehmers sein. In solchen Fällen mußte die Drohung von Marktzutritt zu einer minutiösen Arbeitsteilung und zu vertikaler Organisation zwingen, die kaum etwas mit technologischen Überlegungen oder kurzfristigen Berechnungen von Produktionskosten (und Überwachungskosten!) zu tun haben. Marglin formuliert das so:

„Aber wenn der Kapitalist zu einer brauchbaren technischen

Neuerung beitrug, konnte er sich tatsächlich die Gewinne (dessen, was in der ökonomischen Terminologie ein ‚öffentliches Gut‘ ist) selbst aneignen, und zwar dadurch, daß er andere, namentlich seine eigenen Arbeiter, davon fernhielt, seine Geschäftsgeheimnisse kennenzulernen und zu praktizieren. Wie konnte er seine Geheimnisse besser bewahren als dadurch, daß er jeden Arbeiter nur einen Teil des Ganzen wissen ließ? “ (1971, S. 17)

Nun könnte man gegen diese langfristigen Gründe für die beobachtete ‚kapitalistische Dichotomie‘ zwischen Entscheidung und Ausführung einwenden, daß der Wettbewerb um kurzfristige Vorteile durch ‚partizipatorische Effizienz‘ die langfristige Dichotomie untergraben müßte. Das ist bis zu einem gewissen Grade sogar richtig; da steigende Bildungs- und Erwartungsniveaus das Mißbehagen an entfremdeter Arbeit steigern, steigen auch die Kosten von „Fließbandmethoden“ und erzeugen so einen Druck zugunsten von sinnvollerer Arbeit und Mitbestimmung an den Entscheidungen durch alle Betroffenen. Aber diese kurzfristigen Antriebe begrenzen auch die Ausdehnung der Mitbestimmung genau deswegen, weil die Erträge auf Human- und Informationskapital durch diese Dichotomie vergrößert werden. Diese Erträge werden aber gerade vom Management angeeignet, und wenn sie größer sind als die ‚Partizipationsgewinne‘ bei weniger hierarchischen Organisationsformen, dann können Produktionsarbeiter, die von einem ausgedehnten on-the-job-Training in einer ‚horizontalen‘ Organisation profitiert haben, als Überwachungspersonal zu *höheren Löhnen* bei konkurrierenden vertikalen Unternehmen angeworben werden. Dieser von Jenkins (1973) beobachtete Effekt gilt für jede Bildung von nichtspezifischem human capital, und zwar unabhängig von irgendeinem Verlust eines technischen oder kommerziellen Informationsmonopols bei den betroffenen Unternehmen.

IV. Wirtschaftsdemokratie

Der Ansatz der modernen Managementliteratur zu einer beschränkten Mitbestimmung kann mit der lange bestehenden ‚freiheitlichen Tradition‘ der Arbeiterselbstverwaltung oder der Wirtschaftsdemokratie konfrontiert werden, die eine wichtige Rolle in der Kritik eines Teils der Neuen Linken an der autoritären Organisation der Gesellschaft spielt und die eine wichtige theoretische Basis des jugoslawischen Wirtschaftssystems (neben dem Marxschen Gedankengut) bildet. In seiner aufschlußreichen Untersuchung des jugoslawischen Modells schreibt Adizes (1971, S. 32):

„Die Theoretiker der Selbstverwaltung interpretieren die westliche Managementtheorie folgendermaßen: sie geht aus von einem völlig zentralisierten Zustand und untersucht, unter welchen Bedingungen er dezentralisiert werden sollte oder kann, und dann bestimmt sie, wie man das tut und trotzdem die Kontrolle behält. Im Gegensatz dazu geht das Selbstverwaltungssystem vom Gegenteil aus. Es beginnt mit dem Zustand völliger Dezentralisierung, in dem jeder mitentscheidet. Dann fragt man, wann Entscheidungen nach oben delegiert werden sollten, welche Rechte die Mitglieder aufzugeben bereit sind und wie sie das Ergebnis kontrollieren können.“

Und John Stuart Mill proklamierte bereits in den *Principles* (dt. Ausg., Bd. 2, S. 421 f.) „die ... Vereinigung der Arbeiter selbst nach den Grundsätzen der Gleichheit mit gemeinsamen Besitz des zur Durchführung des Unternehmens nötigen Kapitals und mit der Arbeitsleistung unter von ihnen erwählten und wieder absetzbaren Leitern“.

Wie bereits Mill bezeugt, haben solche Kooperativen eine

lange Geschichte zumindest anfänglicher Erfolge. Schon vor über 100 Jahren notierte der Londoner *Spectator*¹:

„Die Experimente von Rochdale zeigten, daß ... Arbeiterassoziationen in allen Industriezweigen ... erfolgreich arbeiten konnten und daß sie die Lebensbedingungen der Leute gewaltig verbesserten; aber sie ließen keinen einsichtigen Platz für die Unternehmer (*masters*): das war ihr Fehler ...“

Die zu beobachtende Tendenz, daß sich Genossenschaften zu kapitalistisch-hierarchischen Unternehmen zurückentwickelten, hat außer politischen Widerständen einsichtige wirtschaftliche Gründe. In einer kapitalistischen Umwelt können ungelernete Lohnarbeiter immer zu einem niedrigeren Wettbewerbslohnsatz für „fragmentierte“ Arbeiten eingestellt werden — auch zum Ersatz ausscheidender Genossenschaftsmitglieder. Daher werden die verbleibenden Mitglieder es im allgemeinen profitabler finden, Überwachungsfunktionen in einer mehr vertikalen Organisationsform zu übernehmen, statt ihr Unternehmer- und Informationskapital mit neuen Mitgliedern zu teilen, die ja sonst nur die Marktalternative von Lohnverträgen *ohne Beteiligung* haben. Für Deutschland bestätigt diese Erfahrung z.B. Wittelsberger (1969). Jaroslav Vaneks Theorie der marktwirtschaftlichen Selbstverwaltung (1970, Kap. 14; 1974, Teil IV) liefert den Schlüssel zur theoretischen Deutung dieses Phänomens: durch die mangelnde Bereitschaft der Banken zur Kreditgewährung waren die Genossenschaften zur Selbstfinanzierung gezwungen, deren ökonomische und soziologische Nachteile Vanek eingehend untersucht.

Ein offener, wenn auch nicht unüblicher Trugschluß der Verallgemeinerung besteht nun darin, von dieser Partialerfahrung auf die Instabilität einer Volkswirtschaft mit Selbstverwaltung insgesamt zu schließen, wie dies etwa Wittelsberger (1969) nahelegt. Es ist keineswegs ausgemacht, daß eine solche Wirtschaft ohne politischen Zwang von selbst zurückkehrt zu einem System undemokratischer, hierarchischer Organisationen. In einer vollkommen ‚partizipatorischen‘ Umwelt mit Vertragsfreiheit, Vollbeschäftigung und verschiedenen Eigentumsformen könnte man einen neu hinzutretenden Arbeiter nur dazu bringen, in eine Genossenschaft zu den marktmaßi-

¹ 26. 5. 1866, S. 569, zit. bei Marglin (1971, S. 20) mit Hervorhebung

gen Bedingungen für Entscheidungsbeteiligung — und deren Ergebnisse — ebenso wie für Geldeinkommen und Arbeitszufriedenheit einzutreten. In einer derartigen Umwelt mit breit gestreutem human capital und Gelegenheiten zu sinnvoller Arbeit würde ‚entfremdete‘ oder minutiös aufgeteilte Arbeit, wie z.B. Fließbandfertigung, eine höhere als die durchschnittliche Entlohnung im Gleichgewicht verlangen — nämlich als Kompensation für die ‚Entfremdung‘ —, so daß eventuelle technische Vorteile der Arbeitsteilung ‚hinwegkonkurriert‘ würden. Wie bereits bemerkt, sind es gerade die beginnenden Tendenzen steigender ‚Entfremdungskosten‘, die wesentlich zum aktuellen Interesse an begrenzter Mitbestimmung und an ‚job design‘ geführt haben.¹ Die erforderliche Verteilung von human capital kann jedoch, wie bereits angedeutet, nur durch eine ausgedehnte Mitentscheidung und Erweiterung der Tätigkeitsfelder herangebildet werden. Damit stellt sich die Frage, ob die gegenwärtigen Bestrebungen zu begrenzter Mitbestimmung unter diesen Umständen letztendlich zu einer optimalen demokratischen Organisation führen werden.

Anders ausgedrückt könnte man sagen, daß Wirtschaftsdemokratie in der gesamten Volkswirtschaft die Informationsmonopolisierung innerhalb der Firma weitgehend durch freien Zugang zur Bildung von human capital durch on-the-job-Training ersetzen könnte und es gleichzeitig der Mehrzahl der Individuen ermöglichen würde, ihr optimales „activity-pace-quality-time (APQT) bundle“ (Leibenstein, 1973, S. 767) zu verwirklichen.

Solange sowohl die Befriedigung in der Arbeit als auch die Produktivität bzw. das Einkommen gleichzeitig durch die Ersetzung aufwendiger Überwachung entfremdeter Arbeit durch wirksamere intrinsische Motivation erhöht werden können — dazu gehört die Aufteilung des Residualeinkommens unter die Beschäftigten und die individuelle Wahl der „APQT“-Kombinationen —, solange kann eben die Unternehmensorganisation nicht gesellschaftlich effizient sein. Die Wirtschaftsdemokratie erlaubt die Verantwortlichkeit des ‚obersten Überwachers‘ gegenüber denjenigen, die ihn wählen, und eine konsequente Arbeitsplatzgestaltung entsprechend den Wünschen der einzel-

¹ Zu den verschiedenen Aspekten des ‚job design‘ siehe Davis/Taylor (1972) und Vilmar (1975).

nen Arbeiter. Die einzigen Beschränkungen für die Substitution der Individuen zwischen monetären und nichtmonetären Erträgen und für den Zugang zu Informationskapital, die in einer solchen individuell und gesellschaftlich effizienten Organisationsform wirksam werden, würden dann nur aus der Notwendigkeit der Kooperation im Team und zwischen den Teams resultieren. Das jugoslawische Selbstverwaltungsexperiment weist beachtliche Erfolge auf. Adizes (1971) gibt detaillierte Fallstudien einzelner Unternehmen, und die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Systems, gemessen an verschiedenen gebräuchlichen Effizienzkriterien, ist nach dem Urteil von Vanek (1973, 1974) und Horvat (1971) durchaus bemerkenswert. Der Mangel an funktionierenden Kapitalmärkten verursacht jedoch bedeutende Schwierigkeiten, die sowohl die individuelle Freiheit wie auch die Mobilität zwischen den Unternehmen und eine effiziente Allokation der Kapitalmittel behindern (Vanek, 1972). Industriell produzierende Kibbuzim in Israel sind nach radikal egalitären und demokratischen Prinzipien organisiert und sind nach der Darstellung von Melman (1970) ihren kapitalistisch-hierarchischen Konkurrenten in den jeweiligen Industriezweigen beträchtlich überlegen, und zwar nach den üblichen Kriterien geschäftlichen Erfolgs. Nicht zuletzt sind mehrere europäische Firmen in den letzten Jahren zu partnerschaftlichen Organisationen mit weitreichenden, wenn auch im Einzelfall verschiedenen, Selbstverwaltungsrechten umgebildet worden; diese Fälle sind von den üblichen Versuchen begrenzter Mitbestimmung zu unterscheiden. Jenkins (1973) gibt eine detaillierte Übersicht hierüber.

Die Leistungsfähigkeit genossenschaftlicher und wirtschaftsdemokratischer Organisationsformen, und zwar unter verschiedenen institutionellen und eigentumsrechtlichen Bedingungen, weist darauf hin, daß die klassische Frage der politischen Ökonomie nach Privateigentum oder Staatseigentum am eigentlichen Problem vorbeigeht. Eigentum setzt sich aus einem ganzen Bündel von Rechten zusammen, und das Recht auf Verzinsung des eingesetzten Kapitals läßt sich von den Verfügungsrechten trennen. Diese sind übrigens bereits in den Kapitalgesellschaften beträchtlich eingeschränkt und praktisch wirkungslos, während eine beschränkte Kapitalhaftung weiterhin besteht. Ein besonders deutlicher Fall von Trennung zwi-

schen Ertrags- und Verfügungsrechten besteht bei den (früher gebräuchlichen) stimmrechtslosen Aktien und bei den verschiedenen Formen von ‚stiller Teilhaberschaft‘. Die Grenzen zum bloßen Leihkapital sind durchaus fließend. Natürlich gibt es hierbei schwierige und bislang ungelöste Probleme im Verhältnis von Eigentumsrechten und kollektiven Entscheidungsverfahren in demokratischen Organisationsformen. Vorschläge dazu haben u.a. Šik (1971), FitzRoy (1972), Nutzinger (1974, Kap. IV. 2) und Vanek et al. (1974) gemacht. Wahrscheinlich ist die beste Vorbedingung für die Ausnutzung des wirtschaftsdemokratischen Potentials die Gewährleistung von Vertragsfreiheit und von freien Märkten zwischen den Betrieben ohne bürokratische und ideologische Beschränkungen. Es muß nun noch untersucht werden, inwieweit die gegenwärtigen Bestrebungen zu beschränkter Mitbestimmung in der Lage sein werden, die entgegengewirkenden Interessen zu überwinden und zu einer umfassenden demokratischen Wirtschaftsorganisation zu führen, sei es durch zunehmende Ausnutzung ihrer ökonomischen Vorteile oder durch die Schaffung politischer Kräfte, die sie unterstützen.

Wenn man Marktbeziehungen durch zentrale Planung und außermärkliche Allokation ersetzt, dann gibt man den Zentralplanern weitgehende Befugnisse. Ihre Autonomie und ihre Unabhängigkeit von demokratischer Kontrolle wächst im allgemeinen unmittelbar mit dem Ausmaß ihrer Kompetenzen. Daher erklärt sich die allgemein beobachtete „Neigung der Bürokraten, ihre eigene Überlegenheit als Bürokraten ... zu steigern“ nicht nur daraus, „daß sie ihr Wissen und ihre Absichten geheim halten“ (Bendix, 1968, S. 214 f.), sondern auch aus ihrer Macht, ihre Funktionen auszudehnen und umzustrukturieren, um ihre Unentbehrlichkeit aufs äußerste zu steigern. Eine satirische, aber anschauliche Darstellung dieses Vorgangs gibt Orwells „Farm der Tiere“. Diese grundlegende Tendenz hat wesentlich zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Hierarchie zu Lasten von Effizienz und Wohlfahrt beigetragen, und die immensen Gefahren auf der Ebene der Gesamtwirtschaft und der Gesamtgesellschaft sind nur zu offensichtlich. Eine zentrale Schwäche der marxistischen Denkrichtung war seit jeher die Unterschätzung der bürokratischen Gefahren und die Ablehnung von Marktbeziehungen in einer freiheitlichen Ordnung.

Diese Tatsache erklärt auch den offenkundigen Widerspruch zwischen Marxens Hinweisen auf eine „freie Assoziation freier Produzenten“ im Sozialismus, die Horvat (1969) betont, und seinen Äußerungen über zentralisierte, nichtmarktmäßige Allokation und Verteilung in einer künftigen unentfremdeten Gesellschaft, die Milenkovitch (1971) zusammengestellt hat. Marx unterschätzt die Gefahr, daß dabei der „Warenfetischismus“ nur gegen einen „Planfetischismus“ oder einen „Amtsfetischismus“ (Horvat, 1973) ausgetauscht wird, der die Entfremdung eher noch vergrößert. Das methodologische Konzept des Warenfetischismus, der die Herrschaftsbeziehungen in der Produktion überdeckt, wird unzulässig ausgeweitet zu einem generellen Verdikt gegen Warenproduktion (Nutzinger, 1974, Teil II. 2 und II. 3). Die andere Alternative außermarktmäßiger Produktion kann dann nur darin bestehen, daß man zu kleinen Produktionsgemeinschaften vom Typ Rousseau zurückkehrt, in denen jeder unmittelbar für den anderen arbeitet, aber damit würde man wahrscheinlich die meisten modernen Technologien ausschließen. Die in diesem Zusammenhang gebräuchlichen Hinweise auf die chinesischen Experimente sind wegen der Widersprüchlichkeit und der Unklarheit der Informationen wie auch aufgrund der Andersartigkeit der historisch-kulturellen Bedingungen wenig überzeugend. Auch die bloße Hoffnung auf Altruismus oder „sozialistisches Bewußtsein“ trägt wenig zur Lösung der Allokationsprobleme in einer komplexen Wirtschaft bei; bestenfalls kann eine derartige Ethik die individuelle Unterwerfung unter den Zwang einer Bürokratie erleichtern oder, um mit Max Weber zu sprechen, zur Legitimation der Autorität beizutragen.

Betrachtet man den antiautoritären Ausgangspunkt eines Großteils der radikalen und linken Kritik an den bestehenden kapitalistischen und bürokratisch-sozialistischen Gesellschaft, dann ist es umso verwunderlicher, wenn man feststellt, wie das Marxsche Erbe die Bedeutung des Bürokratieproblems bei der Linken vernebelt hat und zu einem utopischen Wunschdenken geführt hat, das bestenfalls zur Aufrechterhaltung vorhandener Autoritätsstrukturen dienlich ist. Selbst ein kompetenter Ökonom wie Howard Wachtel (1973, S. 32) schließt seinen Überblick über „Participatory Socialism“ mit einer Frage ohne Antwort ab:

„Wenn aber sowohl Markt als auch zentrale Planung nicht mit Selbstverwaltungssozialismus vereinbar sind, welche Mechanismen können dann die notwendigen Integrationsfunktionen übernehmen, ohne entweder die Selbstverwaltung oder den Sozialismus zu zerstören? “

Das klassische Mißverständnis der Marktfunktionen, das dieser Frage zugrunde liegt, wird von Wachtel kurz zuvor angedeutet (S. 32):

„Ausgedehnte Verwendung von Märkten beschränkt das Ausmaß praktischer Demokratie ganz rigide dadurch, daß sie die möglichen Alternativen der Wirtschaftspolitik eingrenzt auf diejenigen, die mit Markterfolg, d.h. monetären Profiten, vereinbar sind.“

Nun weist tatsächlich der Marktmechanismus unbestreitbar bestimmte Probleme für die Selbstverwaltung auf, wie z.B. die Tendenz zur Orientierung an den einzelwirtschaftlichen, und nicht den gesamtwirtschaftlichen, Erträgen oder auch die Gefahr der Desolidarisierung durch Konkurrenz. Im Vergleich zu anderen Alternativen stellen aber freie Märkte die *am wenigsten* rigide Form von Beschränkungen für die individuellen Verhaltensweisen dar, die gesellschaftliche Funktionsfähigkeit oder gesamtwirtschaftliche Übereinstimmung einer Unzahl individueller Angebots- und Nachfragefunktionen ermöglichen; die Koordination erfolgt dabei vor allem über die Preise. Im Gegensatz zu Wachtels Meinung kann nämlich jedes Individuum oder jedes demokratische Arbeitsteam zumindest in gewissen Grenzen zwischen Gelderträgen und anderen Erträgen oder Bedürfnissen substituieren, soweit es ihre Ressourcen und ihre anderen Beschränkungen erlauben. Die Austauschverhältnisse, d.h. die Preise, repräsentieren im Gleichgewicht nicht nur die individuellen, sondern auch die gesellschaftlichen Bewertungen alternativer Möglichkeiten, falls es keine externen Effekte gibt oder falls diese internalisiert worden sind.¹ Diese Tatsache bildet einen wesentlichen Bestandteil der traditionellen ökonomischen Argumentation von Friedman (1962) und Brittan (1973), aber mit dem wesentlichen Unterschied, daß

¹ Die Existenz externer Effekte und die Produktion öffentlicher Güter begründen natürlich *in praxi* die Notwendigkeit, die Marktkoordination durch gesamtgesellschaftliche Planung und Lenkung, besonders im Investitionsbereich, zu *ergänzen* (nicht zu ersetzen).

wir sie auch auf die „Produktionssphäre“ ausgedehnt haben. Wie bereits erläutert, ist Wirtschaftsdemokratie notwendig zur Abschaffung der hierarchischen Beschränkungen, die Vertrags- und Kooperationsmöglichkeiten begrenzen, welche die Teammitglieder im Unternehmen brauchen, um ihre optimale APQT-Kombination zu verwirklichen.

Einen guten Einblick in die Mißverständnisse zwischen liberalen und radikalen Ökonomen in der Frage des „Markt und Bürokratieproblems“ gibt die Debatte zwischen Lindbeck (1971, 1972) und Hymer und Roosevelt (1972). Lindbeck über berechnete Kritik an der Vernachlässigung der Allokations- und Bürokratieprobleme durch die Neue Linke bei ihren Alternativen zur Marktkoordination. Er selbst aber vernachlässigt weitgehend die „Produktionssphäre“ und die Ungleichheit und Ineffizienz, die aus ihrer hierarchischen Struktur resultiert. Lindbeck gibt zwar kursorisch zu, „that most firms and other organizations in current societies have a hierarchical decision-making structure“ (1971, S. 56). Er sieht jedoch, in klassisch-liberaler Tradition, das Problem der Dezentralisierung von Entscheidungen nur unter dem Gesichtspunkt der Organisation des Austauschs: „*Thus, the more we like decentralization, the more we should favor market system*“ (S. 50; Hervorhebung im Original). Die konkreten Produktionsbedingungen, der Widerspruch zwischen Freiheit und Gleichheit am Markt und Unterordnung und Ungleichheit in der Produktion — diese zentralen Fragen der politischen Ökonomie läßt Lindbeck in seiner Auseinandersetzung mit der Neuen (und Alten) Linken weitgehend unberücksichtigt.¹ Im Gegensatz zu ihm stellen Hymer und Roosevelt (1972, S. 653) richtig heraus, daß „der Dualismus zwischen Freiheit am Markt und Unterordnung im Betrieb das wesentliche Charakteristikum der kapitalistischen Gesellschaft ist“. Sie beachten jedoch ihrerseits nicht, daß „Freiheit am Markt“ wahrscheinlich notwendig, wenn auch keinesfalls hinreichend ist, Freiheit und Mitentscheidung in Gesellschaft *und* Betrieb zu verwirklichen. Sie weisen die

¹ Darauf hat auch Tobin (1972) in seiner Besprechung von Lindbeck hingewiesen: „Within his own normative framework, Lindbeck could have devoted more of his incisive analysis to the questions of participatory decision-making typically raised by the New Left“ (S. 1217).

Methoden der modernen Wirtschaftswissenschaft zugunsten einer „Marxschen Wirtschaftswissenschaft“ zurück, obwohl diese, wie wir gesehen haben, zu einer *unmittelbaren* Untersuchung der Produktionsorganisation wenig beiträgt. Und schließlich unterschätzen sie wie Marx die Probleme der gesamtwirtschaftlichen und zwischenbetrieblichen Allokation und ebenso die Leistungen der akademischen Nationalökonomie auf diesem Gebiet.

V. Freiheit und die ‚freiheitliche Tradition‘

Wir haben die ‚ökonomischen‘ Aspekte der Mitbestimmung und der Unternehmungsorganisation so weit gefaßt, daß sie alle nichtmonetären und immateriellen Komponenten der Zufriedenheit mit der Arbeit miteinschließen. Da diese Komponenten jedoch gewöhnlich von den Ökonomen vernachlässigt werden,¹ erscheint es sinnvoll, die normativen und politischen Grundlagen und Rahmenbedingungen von Demokratie in Betrieb und Wirtschaft und ihre Beziehungen zu der allgemeineren „freiheitlichen Tradition“ explizit zu diskutieren.

Wir haben mehrfach auf die liberale „Freiheit am Markt“ hingewiesen, die ein wesentlicher Bestandteil einer umfassenden liberalen Philosophie bei so verschiedenartigen Autoren wie Mill, Hayek, Friedman (1973) und Brittan (1973) bildet. Friedman (1962, S. 15) gibt den typischen Freiheitsbegriff dieser Richtung mit folgenden Worten wieder: „Politische Freiheit heißt die Abwesenheit von Zwang, den ein Mensch über einen anderen ausübt.“ Gegen diese negative Begriffsbestimmung individueller Freiheit als Abwesenheit offener Unterdrückung kann ein alternativer und weiterreichender Freiheitsbegriff aufgestellt werden: Freiheit *für* positive Entwicklung der menschlichen Fähigkeiten in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz.² Die liberale Freiheit *von* Zwang und unmäßigen

1 Jaroslav Vanek betont zwar in seinem hier vorliegenden Buch auch die nichtökonomischen Aspekte, stellt sie jedoch nicht in Beziehung zur ‚freiheitlichen Tradition‘ und zu den angeführten organisations- und bildungssoziologischen Überlegungen. Deshalb wird diese Frage in unserem Anhang nochmals unter diesem Aspekt aufgegriffen.

2 Zur Diskussion der verschiedenen Freiheitsbegriffe siehe Isaiah Berlin (1969).

rechtlichen und anderen Beschränkungen gilt üblicherweise als notwendige, aber keineswegs hinreichende Bedingung für die positive Freiheit im Sinne der humanistischen und freiheitlichen Tradition. Im Anschluß an Chomsky (1970, 1971, 1973) nennen wir diese Richtung ‚freiheitlich‘ (Libertarian); sie geht zurück auf die Aufklärung, und zu ihr gehören J. J. Rousseau (*L'inégalité parmi les hommes*, Amsterdam 1755) und Wilhelm von Humboldt (*Die Grenzen der Wirksamkeit des Staates*, Berlin 1792), weiterhin Prödhon, Marx, John Stuart Mill, Kropotkin, und in unserm Jahrhundert G.D.H. Cole, Bertrand Russell, Ivan Illich und Noam Chomsky. Ausgezeichnete Überblicke über die verschiedenen historischen Entwicklungen dieser Richtung verdanken wir Chomsky. Eine Diskussion des Verhältnisses von liberaler Demokratie zur kapitalistischen Wirtschaftsform gibt Macpherson (1965, 1973).

Die freiheitliche Tradition hat Gemeinsamkeiten mit anderen Richtungen, von denen sie sich später wegbewegt hat. Die anderen Traditionen sind meist einheitlicher und besser abgrenzbar geblieben. Ihre Beziehung zum klassischen Liberalismus ist besonders deutlich bei Mill; die Beiträge anarchistischer Autoren werden betont von Guérin (1970) und von Chomsky (1970, 1973). Dieser zitiert Bakunin: „Ich bin ein fanatischer Anhänger der Freiheit ... jener Freiheit, die in der vollen Entwicklung aller materiellen, intellektuellen und moralischen Kräfte besteht, die bei jedem Menschen verborgen sind“ (1973, S. 374). Eine ausgezeichnete Darstellung der berechtigten anarchistischen Vorbehalte gegen eine Zentralisierung ökonomischer Entscheidungen beim Staatsapparat hat Fürst Peter Kropotkin in seinem Artikel „Anarchism“ in der elften Auflage der *Encyclopaedia Britannica* gegeben.¹

Ähnliche prophetische Warnungen in dieser Richtung gibt es von Proudhon, Bakunin und anderen Autoren der anarchisti-

1 „The State organization, having always been ... the instrument for establishing monopolies in favour of the ruling minorities, cannot be made to work for the destruction of these minorities. The Anarchist consider, therefore, that to hand over to the state all the main sources of economical life ... would mean to create a new instrument of tyranny. State capitalism would only increase the powers of bureaucracy and capitalism. True progress lies in the direction of decentralization ... and of free federation from the simple to the compound, in lieu of the present hierarchy from the centre to the periphery.“ (1910, S. 914; Hervorhebung durch die Verfasser)

schen Richtung, die in der ausgezeichneten Textsammlung von Oberländer (1972) zusammengefaßt sind. Die vielleicht systematischste Entwicklung der Vorstellung von politischer und wirtschaftlicher Demokratie gab es im Gildensozialismus, den Cole (1920) repräsentiert. „Der Gildensozialismus beruhte durchwegs auf der Beteiligung aller. Er befaßte sich besonders mit der Frage der Entfremdung in der Arbeit und im Leben, wie sie Marx in seinen Frühschriften aufgeworfen hatte“ (Wachtel, 1973, S. 66). Die Vernachlässigung der Details der Wirtschaftsorganisation bei Cole hat wohl zu dem fast völligen Verschwinden seiner Vorstellungen in der britischen Arbeiterbewegung beigetragen.

Bertrand Russell gab in seinen Schriften während und kurz nach dem ersten Weltkrieg eine umfassende und bis heute unübertroffene Darstellung aller Aspekte der freiheitlichen Ideale.¹

Der Anarchosyndikalismus spielte eine bedeutende Rolle in der revolutionären russischen Bewegung, aber er wurde wie andere nicht-bolschewistische Richtungen von den Bolschewiki unter der Führung von Lenin mit Stumpf und Stiel ausgerottet. Lenin war es auch, der trotz verbalen Festhaltens am Marxschen Ideal der „Assoziation der freien Produzenten“ in seinem Hauptwerk „Staat und Revolution“ (1917) unter dem Zwang der Herrschaftsstabilisierung die Rätebewegung praktisch unterdrückte und ein überaus autoritäres Modell der sozi-

1 „Work inspired by [the 'instinct of constructiveness'] is satisfying, even when it is irksome and difficult because every effort is as natural as the effort of a dog pursuing a hare. The chief defect of the present capitalistic system is that work done for wages very seldom affords any outlet for the creative impulse. The man who works for wages has no choice as to what he shall make: the whole creativeness of the process is concentrated in the employer who orders the work to be done. For this reason the work becomes a merely external means to a certain result, the earning of wages ...

This result is due to our industrial system, but it would not be avoided by state socialism. In a socialist community, the state would be the employer, and the individual worker would have almost as little control over his work as he has at present ...

Provided the sphere of capitalism is restricted, ... there is no reason to wish it wholly abolished. As a competitor and a rival it might serve a useful purpose in preventing more democratic enterprises from sinking into sloth and technical conservatism. But it is of the very highest importance that ... the bulk of the world's industry should be conducted on a more democratic system“ (Russell, 1916, S. 94ff.).

alistischen Unternehmensverfassung propagierte: „... man (muß) sagen, daß jede maschinelle Großindustrie — d.h. gerade die materielle, die produktive Quelle und das Fundament des Sozialismus — unbedingt und strengste *Einheit des Willens* erfordert, der die gemeinsame Arbeit von Hunderten, Tausenden und Zehntausenden Menschen leitet ... Wie aber kann die strengste Einheit des Willens gesichert werden? Durch die Unterordnung des Willens von Tausenden unter den Willen eines einzelnen ... Die *widerspruchslose Unterordnung* unter einen einheitlichen Willen ist für den Erfolg der Prozesse der Arbeit, die nach dem Typus der maschinellen Großindustrie organisiert wird, unbedingt notwendig“ (1918, LW 27, S. 259f.). Nicht ohne Berechtigung konnte der Austromarxist Otto Bauer bereits 1920 das Ergebnis der russischen Revolution als „Diktatur der *Idee* des Proletariats“ und als „despotischen Sozialismus“ bezeichnen (Anweiler, 1972, S. 80).¹

Der spanische Bürgerkrieg führte wiederum zu anarchistisch inspirierten Versuchen demokratischer Organisation, die trotz des Widerstands der moskautreuen kommunistischen Führer gewisse Erfolge verbuchen konnten (Chomsky, 1969, Kap. 1; Oberländer, 1972). Weitere Bestrebungen zu einem freiheitlichen Sozialismus im kommunistischen Machtbereich — zuletzt der „Prager Frühling“ 1968 mit dem Versuch eines ‚Dritten Weges‘ durch Dubček und Ota Šik — wurden gewaltsam unterdrückt. So gibt es offenbar eine nahtlose Tradition der Unterdrückung freiheitlicher und rätedemokratischer Bewegungen seit der Abschaffung der Räte kurz nach der Oktoberrevolution und der gewaltsamen Niederschlagung der Kronstädter Matrosen (1921), die sich auf Lenins Losung aus dem Jahre 1917: „Alle Macht den Räten“ beriefen, durch Lenin und Trotzky, bis hin in unsere Zeit. Und wenn sich auch Trotzky später vom Sowjetsystem als einem „degenerierten Arbeiterstaat“ (Anweiler, 1972, S. 8) distanzierte, hat er selbst, ebenso wie Lenin und Stalin, sehr viel zu dieser Degeneration beigetragen. Es gehört sicherlich zu den traurigsten Ironien der neueren Geschichte, daß Lenin sein Hauptwerk „Staat und Revolution“, das so sehr den Gedanken der Arbei-

¹ Zur weiteren Entwicklung des kommunistischen Gedankenguts und der daran geübten Kritik siehe den Übersichtsartikel von Oberländer (1969).

terselbstverwaltung betonte — im Urteil Anweilers (1972, S. 37) allerdings nur aus taktischen Gründen — im Jahre 1918 veröffentlichte, kurz *nachdem* auf Betreiben von Stalin und Trotzky die Arbeiterräte entmachtet worden waren.¹ Jedenfalls ist das für den bürokratischen Sozialismus im Unternehmens- und Verwaltungsbereich maßgebliche Prinzip des ‚demokratischen Zentralismus‘ bestenfalls ein fadenscheiniger Euphemismus, der den offenkundigen Widerspruch von Demokratie und Konzentration von Entscheidungsmacht in einem Zentrum kaum notdürftig verdeckt (Selucky, 1972, S. 29). Wie bereits bemerkt, bietet auch das chinesische Entwicklungsmodell, trotz seiner Beliebtheit bei einem Teil der Neuen Linken, wenig praktische Anregung für entwickelte westliche Industriegesellschaften. Wichtig ist es vielleicht als Gegenbeispiel gegen die liberale Vorstellung von der Unveränderlichkeit persönlichen Eigennutzes, wie sie etwa Friedman beschreibt: „... for most people, most of the time, self-interest is greed“ (1973, S. 66). Einstweilen gibt jedenfalls die bestehende politische und kulturelle Unterdrückung in China der freiheitlichen Richtung wenig Impulse (Terril, 1972).

Trotz bedeutender wirtschaftlicher Erfolge besteht in Jugoslawien weiterhin eine beinahe unveränderte Lücke zwischen wirtschaftlicher und politischer Demokratie, obwohl die Repressionsfunktion des Staates in Jugoslawien sicher bedeutend geringer ist als in den anderen ‚sozialistischen‘ Ländern, die *keine* Arbeiterselbstverwaltung haben. Die Erfahrungen der letzten sechzig Jahre in den verschiedensten Ländern sprechen also dafür, daß ein Sozialismus, der seinen freiheitlichen Anspruch in die Praxis umsetzen will, nicht darin bestehen kann, privates durch staatliches Eigentum und Marktbeziehungen durch ‚bewußte‘ Planung zu ersetzen, sondern in der praktischen Verwirklichung von Demokratie am Arbeitsplatz und im Betrieb. Der „rohe und gedankenlose Kommunismus“, der „die Persönlichkeit des Menschen überall negiert“ und in dem „die Bestimmung des Arbeiters ... nicht aufgehoben, sondern auf alle Menschen ausgedehnt“ wird (Marx, 1844, MEW Erg. 1,

¹ Bemerkenswerterweise blieb die zweite Auflage von „Staat und Revolution“ (1919) unverändert bis auf einen Zusatz (Kap. II, § 3), der die „Diktatur des Proletariats“ im leninistischen Sinne rechtfertigte.

S. 534), hat sich trotz Marx' eigenen Warnungen — und nicht zuletzt aufgrund seiner Intoleranz — weitgehend durchgesetzt gegenüber dem „Kommunismus als *positive* Aufhebung des *Privateigentums* als *menschlicher Selbstentfremdung* und darum als wirkliche *Aneignung* des *menschlichen Wesens* durch und für den Menschen, ... als vollendeter Humanismus“ (1844, S. 536). In der westlichen Welt dehnt sich gleichfalls die Unternehmens- und Verwaltungsbürokratie aus und untergräbt langsam, aber sicher die individuelle Freiheit (Jacoby, 1969). Diese Bürokratien sind aber nicht in der Lage, die gesellschaftlichen Probleme der Entfremdung, der Umwelt und der allgemeinen „Malaise“ (Heilbroner, 1974) zu lösen.

Aber dieses eher düstere Bild bedarf in theoretischer wie praktischer Hinsicht einiger wichtiger Korrekturen. Gerade in Deutschland gibt es — neben den nur zu bekannten autoritär-bürokratischen Traditionen — auch eine wichtige Tradition der Mitbestimmung und der „Wirtschaftsdemokratie“. Fritz Naphthalis gleichnamiges Buch aus dem Jahr 1928 konzipierte ein demokratisches System *überbetrieblicher* Mitbestimmung mit dem Ziel eines ‚freiheitlichen Sozialismus‘, und zwar als offizielle Studie des damaligen Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbunds, der durch diese Diskussion seine Tagespolitik mit den Zielen einer langfristigen gesellschaftlichen Veränderung verknüpfen wollte. Und zwei wichtige gesellschaftliche Erscheinungen der Gegenwart könnten sich gleichfalls als ‚Lernschritte‘ auf dem Weg zu einer demokratischeren Gestaltung des Wirtschaftslebens erweisen. Zum einen sind es die laufenden Bestrebungen zur Ausdehnung der paritätischen Mitbestimmung — bisher nur im Montanbereich — auf alle Großunternehmen, und zum anderen sind es die noch vereinzelt Versuche der Belegschaftsbeteiligung an den Unternehmensentscheidungen und den Unternehmenserfolgen, über die Fricke und Geißler (1973), Jungblut (1973) und Jenkins (1973, 1974) einen guten Überblick geben. Einerseits waren es Unternehmen wie Behrens, in denen die Initiative zur Belegschaftsbeteiligung vom Unternehmer (Carl Backhaus) ausging, und andererseits sind es Betriebe wie Beku und Süsmuth, in denen die Belegschaft den Betrieb übernommen hat und im Rahmen eines Delegationssystems selbst führt. Als Beispiel für die Verfassung eines selbstverwalteten Unternehmens ist das

Buch von Fabian (1972) über Süßmuth interessant, obwohl es wenig über das *praktische* Funktionieren aussagt.

Besonders wichtig aber ist die Tatsache, daß sich die akademische Nationalökonomie 120 Jahre nach Mills *Principles* wieder der Frage eines marktwirtschaftlichen Systems mit kooperativen Produktionsformen zugewandt hat. Das Hauptverdienst daran kommt dem anerkannten Wirtschaftstheoretiker Jaroslav Vanek zu, der eine geschlossene Theorie der marktwirtschaftlichen Selbstverwaltung entwickelt hat (1970, 1971). In der Tradition Mills und anderer Repräsentanten der ‚freiheitlichen Richtung‘ verwendet Vanek die Erkenntnisse der ökonomischen Theorie, um die liberale Freiheit am Markt *auszudehnen* auf die Produktionssphäre anstatt sie insgesamt zu vernichten. „Marktwirtschaft und Arbeiterselbstverwaltung“ (The Participatory Economy) ist denkbar unter verschiedenen Eigentumsformen, aber ihre Realisationschancen bei Dominanz von Staatseigentum erscheinen nicht besonders gut. In einer wirklich demokratischen Wirtschaftsorganisation sind Privateigentum und freie Märkte durchaus vereinbar mit Selbstverwaltung, und bei entsprechender Gestaltung des Eigentumsrechts — insbesondere der Trennung von Ertrags- und Verfügungsrechten — wäre auch Privateigentum an Produktionsmitteln durchaus praktikabel. Aber die menschliche Arbeitskraft muß ihren Warencharakter verlieren: sie wird nicht mehr gehandelt, sondern handelt selbst, indem sie ihre demokratischen Rechte in Betrieb *und* Gesellschaft wahrnimmt.

Der entfremdete Charakter der Arbeitstätigkeit in hierarchischen Organisationen, unabhängig von deren Eigentumsverhältnissen, ist ein so generelles und augenfälliges Phänomen in unserer Zeit, daß sie von ‚konventionellen‘ Wissenschaftlern verschiedenster Richtungen sozusagen *en passant* wahrgenommen wird. So schreiben z.B. die Juristen Nipperdey und Richardi in einer arbeitsrechtlichen Textsammlung (1973, S. 16) über die klassische vertragsrechtliche Regelung der Lohnarbeit im Bürgerlichen Gesetzbuch: „Die Regelung selbst ist lückenhaft und berücksichtigt nicht die Besonderheit des Arbeitsverhältnisses, nämlich daß der Arbeitnehmer im Gegensatz zu den sonst zur Dienstleistung Verpflichteten *fremdbestimmte Arbeit* leistet“ (Hervorhebung im Original). Und selbst in einem sehr kritischen Aufsatz über die Marxsche Wertlehre konze-

diert der Wirtschaftstheoretiker Egon Sohmen (1973): „Das Bestreben, ein menschlich erträgliches Arbeitsklima zu schaffen, Herrschaftsverhältnisse von Menschen über Menschen im Rahmen des technisch und organisatorisch Möglichen zu beseitigen und durch freiwillige Kooperation zu ersetzen, ist sicherlich ein äußerst wichtiges Anliegen in jeder Industriegesellschaft“ (S. 76). Die heute schon klassische Untersuchung der Auswirkungen betrieblicher Herrschaftsverhältnisse durch Hendrik de Man (1927) bestätigt die Bedeutung dieser Frage. Er kommt zu folgendem Befund:

„Der Haß gegen die Vorgesetzten ist — am stärksten in den öffentlichen Betrieben, ... die nicht auf Gewinn eingestellt sind, bei denen dafür die Bürokratisierung und Militarisierung dem Vorgesetzten system einen umso despotischeren Charakter verleihen (S. 276) ... Die Arbeitsfreudigkeit der Produzenten (und infolgedessen zu einem großen Teile die Produktivität) hängt weniger ab von der Zentralreform der Besitzverhältnisse an sich als von der Lokalreform der Betriebsverhältnisse in bezug auf ihre technische Einrichtung und menschlich-hierarchische Organisation“ (S. 175f.).

Heute gibt es jedoch noch einen weiteren gewichtigen Grund für die Bedeutung veränderter Arbeitsbedingungen; wir wollen ihn zum Abschluß kurz andeuten.

So unterschiedliche Autoren wie Wolfram Engels (1972), Robert Heilbroner (1974) und Ivan Illich (1973)¹ stellen die Forderungen auf, das Wachstum des materiellen Konsums durch immaterielle Werte wie „Selbstverwirklichung“ in kreativer Tätigkeit zu ersetzen. Diese Substitution wird umso dringlicher, als die Kosten materiellen Wachstums und die Ressourcenbeschränkungen immer drückender werden, besonders in den Industrienationen, die schon jetzt den Großteil aller Rohstoffe verbrauchen. Solange entfremdete Arbeit in bürokratischen Organisationen die Norm ist und „es kaum eine Möglichkeit zu schöpferischer Tätigkeit gibt“, solange muß materieller Konsum als wichtigstes Mittel individueller Verbesserung (oder auch als Kompensation für entfremdete Arbeit)

¹ Illichs Ideen sind anschaulich dargestellt und erweitert bei Hartmut von Hentig (1974).

herhalten. Die Forderung nach Vergrößerung der immateriellen Befriedigungsmöglichkeiten durch Bildung und demokratische Mitentscheidung in Gesellschaft und am Arbeitsplatz ist also mehr als ein bloßes Ideal der ‚freiheitlichen Richtung‘. Langfristig kann eine solche ‚Wirtschaft mit Arbeiterselbstverwaltung‘ die einzige reale Alternative zu jener bedrückenden Zukunftsaussicht sein, die Heilbroner (1974) als ‚human prospect‘ vor Augen führt: eine Welt, in der individuelle Ziele nur dadurch in gesellschaftlich zulässige Bahnen geleitet werden, daß traditionelles und rituelles Verhalten in einer durch und durch autoritären Ordnung vorherrscht.

Literaturverzeichnis zum Anhang

- Adizes, Ichak
Industrial Democracy, Yugoslav Style. New York (Free Press) 1971
- Alchian, Armen A. und Demsetz, Harald
„Production, Information Costs, and Economic Organization“, In *AER* 62 (1972), S. 27–52
- Anweiler, Oskar
„Einleitung: Um die Zukunft der Revolution“. In: *Arbeiterdemokratie oder Parteidiktatur*, Band 1, hrsg. von Frits Kool and Erwin Oberländer, München (Deutscher Taschenbuchverlag) 1972, S. 11–80
- Arbeitsgesetze
Textausgabe mit ausführlichem Sachverzeichnis und einer von Prof. Dr. Dr. h.c. Hans C. Nipperdey (†) begründeten, von Prof. Dr. Reinhard Richardi fortgeführten Einleitung, München (Deutscher Taschenbuchverlag) (1973)
- Argyris, Cris
Integrating the Individual and the Organization. New York (Wiley) 1967
- Arrow, Kenneth J.
The Limits of Organization. New York (Norton) 1974
- Barber, William J.
A History of Economic Thought, Harmondsworth (Penguin) 1967
- Becker, Gary S.
„Comment“, In: *JPE* 80 (1972), S. 252–255
- Bendix, Reinhard
„Bureaucracy“. In: *International Encyclopedia of the Social Sciences*, New York (Mac Millan) 1968, Bd. 2, S. 214–219
- Bennis, Warren G.
Changing Organization. New York (McGraw Hill) 1968
- Blauner, Robert L.
Alienation and Freedom. Chicago (Chicago Univ. Press) 1964
- Blumberg, Paul H.
Industrial Democracy: the Sociology of Participation. London (Constable) 1968; New York (Schocken) 1969
- Bok, Derek und Dunlop, John T.
Labor and the American Community. New York (Simon and Schuster) 1970
- Bouling, Kenneth E.
„The Economics of Knowledge and the Knowledge of Economics“. Richard T. Ely Lecture, in: *AER, Papers and Proceedings* 56 (Mai 1966), S. 1–13
- Bowles, Samuel
„Understanding Unequal Economic Opportunity“. In:

- AER, Papers and Proceedings* 63 (Mai 1973), S. 346–356
- Berlin, Isaiah
Four Essays on Liberty. Oxford (Oxford Univ. Press) 1969
- Brittan, Samuel
Capitalism and the Permissive Society. London (MacMillan) 1973. Deutsch: *Kapitalismus und permissive Gesellschaft*. Frankfurt (Herder & Herder) 1975
- Chomsky, Noam
American Power and the New Mandarins. New York (Pantheon) 1969. Deutsch: *Amerika und die neuen Mandarine*. Frankfurt (Suhrkamp) 1969
- Chomsky, Noam
„Introduction“, In: D. Guérin: *Anarchism*, New York (Monthly Review Press) 1970
- Chomsky, Noam
Problems of Freedom and Knowledge. New York (Pantheon) 1971
- Chomsky, Noam
For Resons of State. New York (Pantheon) 1973
- Coase, Ronald H.
„The Nature of the Firm“. In: *Economica* 4 (1973), S. 386–405; wiederabgedruckt in: *Readings in Price Theory*, hrsg. von G.J. Stigler und K.E. Boulding, Chicago (Irwin) 1952, S. 331–351
- Cole, G.D.H.
Guild Socialism Restated. London (Parsons) 1920
- Dahl, Robert A.
After the Revolution. New Haven (Yale University Press) 1970. Deutsch: *Und nach der Revolution?* Frankfurt (Herder & Herder) 1975
- Davis, Louis E./Taylor, James C. (Hrsg.)
Design of Jobs. Harmondsworth (Penguin) 1972
- Demsetz, Harald
„Information and Efficiency: Another Viewpoint“. In: *Journal of Law and Economics* 12 (1969) S. 1–22
- Dolan, Edwin G.
„Alienation, Freedom and Economic Organization.“ In: *JPE* 79 (1971), S. 1085
- Domar, Evsey D.
„The Soviet Collective Farm as a Producer Cooperative“. In: *AER* 56 (1966), 736–757
- Ellermann, David
„On Property and Contract in Political Economy.“ Manuscript, Dept. of Economics, Boston University, Dez. 1973
- Engels, Wolfram
Soziale Marktwirtschaft. Stuttgart (Seewald) 1972
- Fabian, F. (Hrsg.)
Arbeiter übernehmen den Betrieb – Der Fall Süßmuth. Reinbek b. Hamburg (Rowohlt), 1972

- Fitzgerald, Thomas
 „Why Motivation Theory Does not Work“. In: *Harvard Business Review*, Juni 1971
- FitzRoy, Felix R.
 „Economic Organization and Human Capital“. Discussion Paper 32, Fachgruppe Wirtschaftswissenschaften, Universität Heidelberg, April 1973
- FitzRoy, Felix R.
 „Political of Foundations Economy“. Discussion Paper 19, Fachgruppe Wirtschaftswissenschaften, Universität Heidelberg, Juli 1972; abgedruckt in: *Participation and Self-Management*. Proceedings of the 1st Int-Conference on Participation and Selfmanagement Bd.6, Zagreb 1974, S. 89–105
- FitzRoy, Felix R.
 „Alienation, Freedom, an Economic Organization“. Manuskript Heidelberg, Februar 1974, Rev. Fassung in E. Nell (Hrsg.): *Growth, Profits and Property: Essays in the Revival of Political Economy*. Cambridge (Univ. Press) 1975
- Foulkes, Fred K.
 „Meaningful Work: A Study of Company Programs.“ Dissertation, Harvard Graduate School of Business Administration, 1967. Veröffentlichte Fassung: *Creating More Meaningful Work*. New York (American Management Assoc.) 1969
- Fricke, Wolfgang und Geißler, Arnulf (Hrsg.)
Demokratisierung der Wirtschaft. Über die Bedeutung der Modell-Unternehmen für eine Demokratisierungsstrategie. Hamburg (Hoffmann und Campe) 1973
- Friedman, Milton
Capitalism and Freedom. Chicago (Univ. of Chicago Press) 1962
- Friedman, Milton
 „Playboy Interview“. In: *Playboy Magazine* (Feb. 1973), S. 51–68, 74
- Garson, G. David
 „On Democratic Administration an Socialist Self-Management“. Manuskript, Tufts Univ., 1973
- Gints, Herbert
 „Alienation in Capitalist Society“. In: R.C. Edwards, M. Reich, T.E. Weisskopf (Hrsg.): *The Capitalist System*. Englewood Cliffs (Prentice Hall) 1972, S. 274–285
- Gintis, Herbert
 „The Nature of the Labor Exchange: Toward a Radical Theory of the Firm“. Discussion Paper 328, Harvard Institute of Economic Research, Sept. 1973
- Guérin, Daniel
Anarchism. New York (Monthly Review Press) 1970.
 Deutsch: *Anarchismus*. Frankfurt (Suhrkamp) 1969

- Hampden-Turner, Charles
 „The Factory as an Oppressive and Non-emancipatory Environment“. In: G. Hunnius, G.D. Garson and J. Case (Hrsg.): *Worker's Control*. New York (Random House) 1973, S. 30–45
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich
Grundlinien der Philosophie des Rechts (Berlin 1821), 4. Aufl., hrsg. von Johannes Hoffmeister, Hamburg (Meiner) 1955
- Heilbroner Robert
The Worldly Philosophers. New York (Simon und Schuster) 1953
- Heilbroner Robert
An Inquiry into the Human Prospect. New York (Norton) 1974
- v. Hentig, Hartmut
Die Wiederherstellung der Politik. Stuttgart (Klett/Kösel) 1974
- Herzberg, Frederik; Mauser, Bernhard und Snyderman, Barbara B.
The Motivation to Work. New York (Wiley) 1959
- Hirschhorn, Lawrence A.
 „Toward a Political Economy of Information Capital.“ Ph. D. Dissertation, Dept. of Economics, M.I.T., Cambridge, Mass. 1971
- Horvat, Branko
An Essay on Yugoslav Society. White Plains, N.Y. (International Arts and Sciences Press) 1969. Dt. Ausg. (gekürzt): *Die jugoslawische Gesellschaft*. Ein Essay. Frankfurt/Main (Edition Suhrkamp) 1972
- Horvat, Branko
Die Arbeiter-Selbstverwaltung. München (Nymphenburger) 1973 (jugoslawisches Original Belgrad 1961)
- Horvat, Branko
 „An Integrated System of Social Accounts for an Economy of Yugoslavian Type“. In: *Review of Income and Wealth* 14 (1968), S. 19–36
- Horvat, Branko
 „Yugoslav Economic Policy in the Post War Period: Problems, Ideas, Institutional Developments“ In: *AER* 61, Supplement (Juni 1971), S. 71–169
- Humboldt, Wilhelm von
Ideen zu einem Versuch, die Grenzen der Wirksamkeit des Staates zu bestimmen. Berlin 1792
- Hymer, Stephen und Roosevelt, Frank
 „Comment“. In: *QJE*. 86 (1972), S. 644–657
- Illich, Ivan
Tools for Conviviality. New York (Harper and Row) 1973

- Israel, Joachim
Alienation. Boston (Allyn and Bakon) 1971. Deutsch: *Der Begriff Entfremdung*. Reinbek b. Hamburg (Rowohlt) 1972
- Jacoby, Henry
The Bureaucratization of the World. Berkeley (Univ. of Cal. Press) 1973. Deutsch: *Die Bürokratisierung der Welt*. Neuwied und Berlin (Luchterhand) 1969
- Jenkins, David
Job Power, Blue and White Collar Democracy. New York (Doubleday) 1973. Deutsch: *Job Power. Demokratie im Betrieb*. Stuttgart (DVA) 1973
- Jungblut, Michael
Nicht von Lohn allein, Hamburg (Hoffmann & Campe), 1973
- Kaldor, Nicholas
 „Alternative Theories of Distribution“. In: *Review of Economic Studies*, 23 (1955/56), S. 83–100
- Katz, Daniel
 „The Motivational Basis of Organizational Behavior“. In: *Behavioral Science* 9 (1964), S. 131–146. Wiederabgedruckt in: Vroom und Deci (1970), S. 265–292
- Katz, Daniel und Kahn, Robert L.
The Social Psychology of Organizations. New York (Wiley) 1956
- Kempton, Murray
 „Blue Collar Blues“. In: *New York Review of Books* (8. Feb. 1973), S. 11–15
- Kornhauser, Arthur
Mental Health of the Industrial Worker. New York (Wiley) 1965
- Kropotnik, Peter, A.
 „Anarchism“. In: *Encyclopaedia Britannica*. 11. Auflage, New York 1910
- Kuznets, S.
 „National Income: A New Version“. In: *Review of Economics and Statistics* 30 (1948), S. 151–179
- Laslett, Peter H.
The World We Have Lost. 2. Aufl., London (Methuen) 1971
- Leibenstein, Harvey
 „Competition and X-efficiency: Reply“. In: *JPE* 81 (1973), S. 765–777
- Lenin, W.I.
Staat und Revolution. Die Lehre des Marxismus vom Staat und die Aufgaben des Proletariats in der Revolution (1917), in: *Lenin Werke (LW)* 25, S. 393–507
- Lenin, W.I.
Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht (1918), in: *LW* 27, S. 225–268

- Levy, David
 „Marxism and Alienation“. In: *New Individualist Review* (Winter 1968), S. 34–41
- Likert, Rensis
The Human Organization. New York (McGraw Hill) 1967.
 Deutsche Ausgabe i.V. Frankfurt (Herder & Herder) 1975
- Lindbeck, Assar
The Political Economy of the New Left. An Outsider's View. New York u.a. (Harper and Row) 1971
- Lindbeck Assar
 „Rejoinder“. In: *QJE* 86 (1972), S. 665–683
- Macpherson, C.B.
The Real World of Democracy. Oxford (U.P.) 1965
- Macpherson, C.B.
Democratic Theory. Essays in Retrieval. Oxford (U.P.) 1973
- de Man, Hendrik
Der Kampf um die Arbeitsfreude. Jean (Diederichs) 1927
- Marglin, Stephen A.
 „What do Bosses do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production.“ Discussion Paper 222, Harvard Institute of Economic Research, Nov. 1971; abgedruckt in: *Review of Radical Political Economics* 6 (Summer 1974)
- Marx, Karl
Auszüge aus James Mills Buch „Eléments d'économie politique“. In: Marx/Engels Werke (MEW), Ergänzungsband 1, S. 443–464
- Marx, Karl
Early Texts. Übers. und hrsg. von David McLellan, Oxford (Blackwell) 1971
- Marx, Karl
Ökonomisch-philosophische Manuskripte, (1844), in: MEW Erg. 1, S. 465–590
- Marx, Karl
Das Kapital, Kritik der politischen Ökonomie (1867–1893), MEW 23–25, Berlin (Dietz) 1956 ff. Engl. Übers.: Capital. Chicago (Kerr) 1912
- Maslow, Abraham H.
Motivation and Personality. New York u.a. (Harper and Row) 1970 (1. Aufl. 1954)
- Maslow, Abraham H.
The Farther Reaches of Human Nature. (Rev. Aufl.) New York (Viking) 1971
- McGregor, Douglas
The Human Side of Enterprise. New York (McGraw Hill) 1960
- Meek, Ronald L.
Economics and Ideology and Other Essays. London (Chap-

- man and Hall) 1967
- Meek, Ronald M.
 „Die ökonomische Methode von Karl Marx“. In: Hans G. Nutzinger und Elmar Wolfstetter: *Die Marxsche Theorie und ihre Kritik*, Band 2, Frankfurt/M. Herder & Herder) 1974, S. 12–38
- Melman, Seymour
 „Industrial Efficiency under Managerial versus Cooperative Decision Making“. In: *Review of Radical Political Economics* 2, H. 1 (1970), S. 9–34
- Milenkovitch, Deborah D.
Plan and Market in Yugoslav Economic Thought. New Haven (Yale Univ. Press) 1971
- Mill, John Stuart
Principles of Political Economy. Book IV. Hrsg. von Donald Winch, Harmondsworth (Penguin) 1970. Dt. Übers.: *Grundsätze der politischen Ökonomie* 2 Bde. Jena (Fischer) 1913–1921 (Waentig Ausgabe)
- Morishima, Michio
Marx's Economics: A Dual Theory of Value and Growth. London (Cambridge Univ.) 1973
- Naphtali, Fritz
Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel (1928). Frankfurt/M. (EVA) 1967
- Newsweek*
 „The Job Blahs: Who wants to work? “ In: *Newsweek* (26. März 1973), S. 39–46
- Nordhaus, William D. and Tobin, James
 „Is Growth Obsolete? “ In: *Economic Growth*, Colloquium V, National Bureau of Economic Research. New York (Columbia Univ. Press) 1972
- Nutzinger, Hans G.
Die Stellung des Betriebes in der sozialistischen Wirtschaft. Allokationsmodelle zum Verhältnis von betrieblicher Entscheidung und gesamtwirtschaftlicher Abstimmung. Frankfurt (Herder & Herder) 1974
- Nutzinger, Hans G. und Wolfstetter, Elmar
Die Marxsche Theorie und ihre Kritik. Eine Textsammlung zur Kritik der Politischen Ökonomie, 2 Bde. Frankfurt (Herder & Herder) 1974
- Oberländer, Erwin
 „Einleitung“. In: *Anarchismus*, hrsg. von E. Oberländer, Olten (Walter) 1972, S. 11–64
- Oberländer, Erwin
 „Kommunismus“. In: *Sowjetsystem und demokratische Gesellschaft*. Eine vergleichende Enzyklopädie, Bd. 3. Freiburg (Herder) 1969, S. 731–758
- Ollmann, Bertell
Alienation: Marx's Conception of Man in Capitalist Society.

- London (Cambridge Univ. Press) 1971
- Parson, Donald O.
„Specific Human Capital: An Application to Quit rates and Layoff Rates“. In: *JPE* 80 (1972), S. 1120–1143
- Pateman, Carol
Participation and Democratic Theory. London (Cambridge Univ. Press) 1970
- Percy, Charles H.
„How Good is the News About Productivity?“ In: *Fortune*, Mai 1972
- Pondy, Louis R.
„Effets of Size, Complexity and Ownership on Administrative Intensity“. In: *Administrative Science Quarterly* 14, (1969), S. 47–61. Wiederabgedr. in: W.H. Starbuck (Hrsg.): *Organizational Growth and Development*. Harmondsworth (Penguin) 1971, S. 301–326
- Popitz, Heinrich
Der entfremdete Mensch. Zeitkritik und Geschichtsphilosophie des jungen Marx (1949), 2. Aufl. Frankfurt/M. (EVA) 1967
- Rothschild, Emma
Paradise Lost. The Decline of the Auto-Industrial Society. New York (Random House) 1973
- Rousseau, J.J.
Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes. Amsterdam 1755
- Rowthorn, Robert
„Die neoklassische Volkswirtschaftslehre und ihre Kritiker — eine marxistische Beurteilung“. In: W. Vogt (Hrsg.): *Seminar: Kritik der politischen Ökonomie*, Frankfurt Suhrkamp) 1973, S. 236–276
- Rusell, Bertrand
Principles of Social Reconstruction. London (Allen and Unwin) 1916
- Samuelson, Paul A.
Economics (8. Aufl.). New York (McGraw Hill) 1970
- Samuelson, Paul A.
Economics (9. Aufl.). New York (McGraw Hill) 1973
- Samuelson, Paul A.
„Marxian Economics as Economics“. In: *AER Papers and Proc.* 57 (Mai 1967), S. 616–623
- Schacht, Richard L.
Alienation. London (Allen and Unwin) 1971
- Schaff, Adam
Marxismus und das menschliche Individuum. Wien u.a. (Molden) 1965
- Selucky, Radoslav
Economic Reforms in Eastern Europe. Political Background

- and Economic Significance. New York u.a. (Praeger) 1972
- Sheppard, Harald L. and Herrick, Neil Q.
Where Have all the Robots Gone? New York (Free Press) 1973
- Sik, Ota
 „Marktwirtschaft ohne Kapitalismus“. In: *Fragen der Freiheit*, Heft 87/88, April 1971, S. 3–24
- Silk, Leonard
 International Herald Tribune, 6. Juli 1973
- Smith, Adam
Natur und Ursachen des Volkswohlstandes. Leipzig (Kröner) 1933
- Sohmen, Egon
 „Randglossen zur Marxschen Wertlehre“. In: B. Külp und W. Stützel (Hrsg.): *Beiträge zu einer Theorie der Sozialpolitik*. Festschrift für Elisabeth Liefmann-Keil zum 65. Geburtstag, Berlin (Duncker & Humblot) 1973, S. 71–98
- Tannenbaum, Arnold S.
Social Psychology of the Work Organization. Wadsworth 1966
- Terrill, Ross
800,000,000: The Real China. Boston (Atlantic/Little Brown) 1972
- Tobin, James
 Besprechungen von Lindbeck (1971). In: *Journal of Economic Literature* 10 (1972), S. 1216–1218
- U.S. Department of Health, Education and Welfare
Work in America: Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare. Cambridge, Mass. (M.I.T. Press) 1973
- Vanek, Jaroslav
The General Theory of Labor Managed Market Economies. Ithaca (Cornell Univ. Press) 1970
- Vanek, Jaroslav
 „The Yugoslav Economy viewed through the Theory of Labor Management“. Working Paper 36, Dept. of Economics, Cornell Univ., Nov. 1972, wiederabgedr. in Vanek (1975)
- Vanek, Jaroslav (Hrsg.)
Self-Management: Economic Liberation of Man. Harmondsworth (Penguin) 1975
- Vilmar, Fritz
Mitbestimmung und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz. Neuwied – Berlin (Luchterhand) 1975
- Vilmar, Fritz
Strategien der Demokratisierung. Neuwied – Berlin (Luchterhand) 1973

- Vroom, Victor und Deci, Edward L. (Hrsg.)
Management and Motivation. Harmondsworth (Penguin) 1970
- Wachtel, Howard M.
Worker's Management and Worker's Wages in Yugoslavia. Ithaca (Cornell Univ. Press) 1973
- Walton, Richard E.
 „How to Counter Alienation in the Plant“. In: *Harvard Business Review* (Nov./Dez. 1972), S. 70–81
- Ward, Benjamin N.
The Socialist Economy. A Study of Organizational Alternatives. New York (Random House) 1967
- Weiskopf, Walter A.
Alienation and Economics. New York (Dutton) 1971
- von Weizsäcker, C.C. und Samuelson, Paul A.
 „A New Labor Theory of Value for Rational Planning Through Use of the Bourgeois Profit Rate“. In: *Proc. Nat. Acad. Sci., U.S.A.* 68 (Juni 1971), S. 1192–1194. Dt. Übers.: „Eine neue Arbeitswertlehre als Planungsinstrument unter Verwendung der bürgerlichen Profitrate“ ((1971). In: *Nutzinger/Wolfstetter* *1974), Bd. 2, S. 54–61
- von Weizsäcker, C.C.
 „Morishima on Marx“. *Economic Journal* 83 (1973 (a)), S. 1245–1254
- von Weizsäcker, C.C.
 „Reply to Mrs. Robinson, Prof. Morishima, and Mr. Wolfstetter“. Working Paper 13, Univ. Bielefeld, IMW (1973 (b))
- West, E.G.
 „The Political Economy of Alienation: Karl Marx and Adam Smith“. In: *Oxford Economic Papers* 21,1 (März 1969), S. 123
- Williamson, Oliver E.
 „Hierarchical Control and Optimal Firm Size“. In: *JPE* 75 (1967) S. 123–138
- Wittelsberger, H.
 „Sozialistische Marktwirtschaft – Ein Modell zur Reform der Unternehmensverfassung?“ In: *ORDO* 20 (1969), S. 69–101
- Wolf, Charles Jr.
 „Heresies About Time: Wasted Time, Double Duty Time and Part Time“. *QJE* 88 (Nov. 1973), S. 661–667
- Wolfstetter, Elmar
 „Surplus Labour, Synchronized Labour Costs and Marx's Labour Theory of Value“. In: *Economic Journal* 83 (1973), S. 787–809. Dt. Fassung: „Mehrarbeit, synchronisierte Arbeitskosten und die Marxsche Arbeitswertlehre“. In: *Nutzinger/Wolfstetter* (1974), Bd. 2, S. 62–92

Abkürzungen:

AER American Economic Review

JPE Journal of Political Economy

MEW K. Marx/F. Engels: *Werke*. Berlin: Dietz 1956ff.

QJE Quaterly Journal of Economics