

Folie 1 Geldreform und Unternehmensverfassung

Die folgenden Ausführungen beruhen auf Fritz Andres: Zur Zukunft der Unternehmensverfassung, in: Fragen der Freiheit, Jg. 1999, H. 250, S. 17-47.)

0. Einleitung

Unternehmensverfassung wird für gewöhnlich unter verschiedenen Aspekten reflektiert, z. B. unter dem Gesichtspunkt der Mitbestimmung bzw. Mitbeteiligung von Mitarbeitern oder unter dem Gesichtspunkt der Eigentumsbeteiligung. Selten wird aber bedacht, wie über eine Reform der Geldstruktur zu einer evtl. wünschenswerten Unternehmensverfassung gelangt werden könnte. **Folie 2** Dieser Weg soll im Folgenden gegangen werden.

1. Geldreform und Konjunktur

Folie 3 Neben einigen anderen Denkern hat der Sozialökonom Silvio Gesell (1862-1930) erkannt, welche Folgen es hat, dass Geld hortbar ist: So wird es nur gegen Zins bzw. Rendite zur Verfügung gestellt. Damit wird der Verzicht des Geldgebers auf Liquidität entgolten, also auf die wirtschaftliche Beweglichkeit, die man durch Geldrücklagen hat. Geld und Kapital können durch Zurückhaltung künstlich verknappt werden, um diesen Preis für das Geld, den Zins bzw. die Rendite, zu erhöhen. Geld kann indes nur im Fließen seine Funktion als Tauschmittel und Wertmesser erfüllen. Wo Geld fehlt, unterbleibt wirtschaftlicher Austausch und folgen Armut und Arbeitslosigkeit **Folie 4**

Geld ist ein öffentliches Transportmittel, dessen Nutzung wir anderen Menschen vorenthalten, soweit wir es in der Tasche oder auf dem Girokonto uns jederzeit verfügbar halten. Deswegen wäre es gerecht, dieses Sperren eines öffentlichen Transportmittels durch eine kleine, aber spürbare Abgabe mit Kosten zu belasten, was ähnlich wirken würde wie die Standgebühr bei Güterwaggons: Momentan nicht benötigtes Geld würde auch ohne Zins und Renditeerwartung leihend und investierend zur Verfügung gestellt; der Habenzins könnte marktwirtschaftlich auf Null sinken. Auf diese Weise unter Angebotsdruck stehend würde Geld nicht stocken, sondern fließen und herrschte Kapitalfülle. Wer verlässlich ist und eine gute Geschäftsidee hat, könnte sie mit bereitwillig sich anbietenden Krediten realisieren.

Möglicherweise ist damit das Konjunkturproblem gelöst, denn wo Geld fließt, gibt es Nachfrage. Damit wird auch der Arbeitsmarkt entspannt, denn wo Nachfrage existiert, können auch Produkte und Dienstleistungen angeboten werden. So wird Vollbeschäftigung zu erwarten sein, ja Arbeitskraft wird möglicherweise auf einmal knapp werden. **Folie 5** Vollbeschäftigung ist im Übrigen hierbei zu verstehen als ein Maß für den Freiheitsgrad der Arbeit. Vollbeschäftigung heißt, dass Arbeitskräfte selbst bestimmen, wie viel sie sich einbringen (Vollbeschäftigung heißt also nicht: Vollzeittätigkeit für jeden Arbeitsfähigen.).

2. Die neue Lage des Unternehmers im Betrieb

Diese neue Geldordnung ändert Entscheidendes für die Lage des Unternehmers gegenüber den Kapitalgebern (den Banken), deren Geld in seiner Firma steckt. Bisher, in der Zeit prinzipieller Kapitalknappheit, ist der Unternehmer ein Gefangener der Kapitalgeber, die für investiertes Geld nicht nur Sicherheit der Rückzahlung, sondern auch Rendite verlangen. **Folie 6** Das heißt, der letzte Entscheidungsträger in unternehmerischen Fragen ist nicht der Unternehmer (obwohl er es am besten wissen müsste), sondern der Kapitalgeber (die Banken). Und weil die Arbeit knapp ist, können Mitarbeiter, die auf dem Arbeitsmarkt miteinander konkurrieren, unter (Lohn-)Druck gesetzt und letztlich ausgebeutet werden. **Folie 7**

Durch die neue Geldordnung, durch die liquide Geldformen (Bargeld, Girokonten, abgeschwächt auch kurzfristige Anlagen) gleichsam „rosten“, ist Kapital genügend im Angebot. Dann ist der Sparer darauf angewiesen, einen Unternehmer zu finden, der ihm das Geld abnimmt und damit etwas unternimmt. Der Kapitalgeber (die Banken) sind also auf den Unternehmer angewiesen. Dies drückt sich in niedrigen Kreditzinsen aus, in weniger Kontrolle der Banken gegenüber dem Unternehmen und damit in mehr Selbständigkeit des Unternehmers (knapper Faktor) gegenüber dem Sparer / Kreditgeber (ausreichendes Angebot). **Folie 8** Der Sparer / die Bank will jetzt nur noch Wertaufbewahrung des Geldes und kann sich deshalb große Ansprüche, in der Unternehmensführung mitzusprechen, nicht mehr leisten. Der Unternehmer ist nun vom Diktat des Kapitals befreit und kann jetzt über unternehmerische Fragen selbst entscheiden. Es entsteht eine Vertrauensbrücke vom unbedarften Sparer über die Bank als Dienstleister (mit viel Ange-

bot an Geld). Entsprechend kann und will auch der Unternehmer die Mitarbeiter hinsichtlich Lohn und Mitbestimmung nicht unter Druck setzen, da Arbeitskräfte ja jetzt eher knapp sind. **Folie 9** Mit diesem Unternehmen, in dem das Kapital der unternehmerischen Sachkompetenz dient und demokratische Kooperation zwischen allen Beteiligten herrscht, kann sich auch der Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren. Da die Nachfrage an Mitarbeitern hoch ist, werden seine Arbeits- und Lohnbedingungen für ihn auch angenehm gestaltet sein, so dass er sich mit dem Unternehmen identifizieren wird.

Heute ist der Unternehmer dagegen ein Beauftragter des Kapitals (auf dem Schleudersitz). Der eigentlich Handelnde ist der Geldgeber. Dagegen wird sich bei den neuen Verhältnissen die Arbeit kooperativ um den Unternehmer scharen, während das Kapital dienend von außen kommt.

Die neuen Unternehmensbedingungen können sich in ganz unterschiedliche Rechtsformen einbinden bis hin zur vollgenossenschaftlichen Unternehmensform, bei der jeder Mitarbeiter gleichermaßen Unternehmer und an Unternehmensentscheidungen mit beteiligt ist.

3. Die neue Lage des Mitarbeiters im Unternehmen Folie 10

Wir haben schon einiges über die neue Lage des Mitarbeiters im Betrieb nach einer Geldreform gemäß Gesell gehört: **Folie 11** Der Mitarbeiter kann nicht mehr wie heute aufgrund eines prinzipiellen Überangebots an Arbeit unter Druck gesetzt und ausgebeutet werden, sondern wird sich als prinzipiell knapper Faktor im unternehmerischen Geschehen akzeptabler Lohn- und Arbeitsbedingungen erfreuen können.

Im Folgenden soll vertiefend betrachtet werden, inwiefern Vollbeschäftigung durch die freiwirtschaftliche Geldreform grundlegenden Einfluss auf die Lage des Mitarbeiters im Betrieb hat. **Folie 12** Bisher kann dem Mitarbeiter aufgrund des prinzipiellen Überangebots an Arbeit aufgrund Geldknappheit ein für ihn unbefriedigendes Lohnverhältnis per Arbeitsvertrag abgerungen werden. Das heißt, Mitarbeiter und Unternehmer haben gegensätzliche Interessen und die Arbeit ist im Unternehmen eigentlich außen vor - als Kostenfaktor nur ein notwendiges Übel -; das Sagen hat eigentlich das Kapital. **Folie 13** – Bei Vollbeschäftigung verliert der Lohn seine herkömmliche Bedeutung als Ausgleich für einen Interessenkonflikt, der darin besteht, dass der Mitarbeiter möglichst viel Lohn für möglichst wenig Arbeit will, der Unternehmer aber das genaue Gegenteil. Bei Vollbeschäftigung kann der Unternehmer über den Lohn nicht mehr verhindern, dass der Mitarbeiter sein Desinteresse an der Arbeit voll zur Schau trägt. Bei Vollbeschäftigung kann sich der Arbeiter auf seiner Unentbehrlichkeit ausruhen. Das Arbeitsverhältnis über Lohn wird daher unbrauchbar. **Folie 14** Der Mitarbeiter muss jetzt am Ertrag der Arbeit beteiligt werden, damit er Interesse an der Arbeit hat. Beteiligungsverhältnisse statt Lohnverhältnisse überwinden den Interessengegensatz zwischen Unternehmer und Mitarbeiter. Die über die Geldreform erreichte Vollbeschäftigung würde das Verhältnis Unternehmer – Mitarbeiter auf eine neue kooperative, statt konkurrierende Basis stellen. Dagegen hätte das Kapital, das es ja in Fülle gibt, im Unternehmen nicht mehr das Sagen. **Folie 15** Damit wäre, umgekehrt wie bisher, die Arbeit gestaltender Teil des Unternehmens und das Kapital als bestimmende Macht draußen.

Es gibt Varianten des Beteiligungsverhältnisses: a) der Gewinn wird an alle Mitarbeiter gleichmäßig verteilt; b) jede individuelle Einzelleistung wird honoriert. Optimal ist irgend ein Mittelweg / Kombination aus beiden Extremen, damit sowohl das Interesse des Unternehmens als Gemeinwesen berücksichtigt ist (der Mitarbeiter könnte ja Einzelleistungen anstreben, um höhere Beteiligungen zu erhalten, wobei die Einzelleistungen das Produkt zwar verbessern, aber auch verteuern und damit unverkäuflich machen könnte) als auch das Arbeiten des einzelnen Mitarbeiters honoriert ist.

Folie 16 Die neue Geldordnung ändert also Entscheidendes für die Verfassung der Unternehmen in der Marktwirtschaft. Alle drei den unternehmerischen Prozess bestimmenden Faktoren - Kapital, Unternehmer und Mitarbeiter - werden von Druck, der einen Konflikt mit den Interessen des Unternehmens erzeugt, befreit.

Vertiefungen:

a) *Anthropologische Entsprechungen der neuen Unternehmensverfassung*

Folie 17 Ein Unternehmen sollte wie ein „Haus“ – im althergebrachten Sinn von: Gemeinschaft unter einem Dach – gesehen werden. Denn ein Unternehmen ruht auf der Kooperation zwischen den unternehmerischen Faktoren Unternehmer, Mitarbeiter und Kapital. **Folie 18-20** Wie ich zeigen möchte, entspricht dies drei anthropologischen Grundbedürfnissen. Ein Unternehmen sollte daher von drei Seiten gesehen werden: Zunächst gibt es eine Leistungsseite. **Folie 21** Ihr Hauptakteur, der Unternehmer, ist vor allem Leistungsträger. **Folie 22** Er braucht die Freiheit der Entscheidung, so zu handeln, wie es der Sache nach angemessen ist. **Folie 23** Zum zweiten ist ein Unternehmen geprägt von der Begegnungsseite. **Folie 24** Hauptakteure sind hier vor allem die Mitarbeiter; sie handeln vor allem als Mensch. **Folie 25** Sie brauchen daher das humane Grundrecht der Gleichheit; **Folie 26** z. B. insofern alle Mitarbeiter gleichartiger Leistung gleichermaßen an unternehmerischen Entscheidungen und gleichermaßen an unternehmerischen Erträgen beteiligt sind. Schließlich gibt es im Unternehmen die Ertragsseite. **Folie 27** Ihr Hauptakteur, der Kapitalgeber, handelt vor allem als Ertragsempfänger. **Folie 28** Er sollte dies im Geist der Brüderlichkeit tun, **Folie 29** damit das Kapital der Sache im Ganzen dient und nicht darüber herrscht. **Folie 30**

b) *Neue Unternehmensverfassung und Bildungseinrichtungen*

Folie 31 Zu überlegen wäre, inwiefern die neue Unternehmensverfassung auf Bildungsanstalten, also auf Hochschul- und Schulverfassungen übertragen werden können. Hochschulen und Schulen, die in die Freiheit und Autonomie entlassen werden, brauchen wie das Unternehmen gemeinsame Grundüberzeugungen zwischen Betreiber (Unternehmer), **Folie 32** Schüler / Studierende (Mitarbeiter) **Folie 33** und Investor (Staat / privater Anbieter) **Folie 34**. Über Bildungsgutscheine (= Beteiligungen) wird eine Konkurrenz unter den Bildungsanstalten ausgelöst, die dafür sorgt, dass jemand diejenige Hochschule sucht, mit der er im Konsens steht.

So wie ein Unternehmen Gewinn abwerfen muss, der dann in Form von Investitionen (teilweise) wieder in das Unternehmen zurück fließt, werden auch die Bildungsanstalten ihre materiellen Ressourcen (aus eingelösten Bildungsgutscheinen) wieder in Bildungsbemühungen umsetzen. Hier wie dort beruht der Betrieb auf dem kooperativen Interesse der Unternehmer der Einrichtung, **Folie 35** seinen Beteiligten **Folie 36** und dem Staat als dem von der Öffentlichkeit beauftragten Investor in Bildung **Folie 37 - 38**.

c) *Neue Unternehmensverfassung und Öffentlichkeit*

Folie 39 Zu diskutieren wäre weiterhin, wie sich ein Gut bzw. eine Dienstleistung den Sektoren Ökonomie (= kommerzieller Sektor) **Folie 40** und Kultur (= öffentlicher, staatlicher und zivilgesellschaftlicher Sektor) **Folie 41** zuordnen lässt. Ist z. B. die Produktion und Vermarktung eines Buches Angelegenheit der Ökonomie oder der Kultur oder ein Mischding? Folgendes Gedankengebäude kann hilfreich sein:

Jede Leistung korrespondiert dem Pflegen **Folie 42, 43, 44** und dem Nutzen **Folie 45, 46, 47**; d. h. jede unternehmerische Tätigkeit gehört – mit unterschiedlichen Schwerpunkten – stets beiden Sphären an. Nehmen wir als ein Extrembeispiel etwa die Versorgung unserer Alten bzw. die Aufzucht unserer Kinder (Generationenverbund). Beides kostet „Preise“, die sich lohnen oder auch nicht **Folie 48**. Der Nutzen ist aber nicht das alleinige Kriterium - sonst wären wir inhuman - **Folie 49**, aber doch erwünscht. Z. B. wird man auch die Kinder pflegen, die später nicht ökonomisch werden (können). Nutzen und Pflegen sind verwandt **Folie 50**, denn das Pflegen nutzt auch und andererseits muss man den Kapitalstock, den man nutzt, auch (nachhaltig) pflegen und nicht ausnutzen. Auch das Schreiben eines Buches, ja: jede Güterproduktion bzw. Dienstleistung, hat ideelle und materielle Gesichtspunkte. Bei der neuen Unternehmensverfassung, bei der es im Unternehmen nicht mehr primär um Gewinnmaximierung gehen muss, sondern die Dienstlichkeit der unternehmerischen Tätigkeit für das Leben wichtig ist, ist diese Zweiseitigkeit des Wirtschaftens im Interesse der Wirtschaftlichkeit und der Kultur zugleich, viel besser in Einklang als bisher. In Einklang stehen im Einzelnen: Einerseits das Streben nach Entfaltung jedes Einzelnen **Folie 51**, nach einer für alle verträglichen Sozialgestaltung **Folie 52**, nach Ressourcen zur Entfaltung von Wissenschaft, Kunst und Religion und andererseits jedes wirtschaftliche Interesse wie z. B. Erzielung von Gewinn oder Befriedigung von Konsumbedürfnissen **Folie 53, 54, 55**.