

JÁNOS KORNAI:

Effizienz und sozialistische Ethik (III)

EINIGE DILEMMAS DER UNGARISCHEN WIRTSCHAFT

Im Maiheft der sozialpolitischen Zeitschrift VALÓSÁG (Nr. 5/1980) erschien unter obigem Titel ein Beitrag von János Kornai, der sich als wissenschaftlicher Berater des Instituts für Wirtschaftswissenschaften an der Ungarischen Akademie der Wissenschaften hauptsächlich durch ökonomische Forschungen weltweit einen Namen machte. Aus diesem Aufsatz bringen wir nun in mehreren Fortsetzungen Auszüge.

Der Verfasser verweist darauf, daß die ungarische Wirtschaftslenkungsreform des Jahres 1968 als ein einmaliges, großes Experiment konkrete Erfolge gezeitigt hat: im ersten Jahrzehnt die erheblich gewachsene Produktivität, die uneingeschränkte Vollbeschäftigung und das Produktionswachstum als hauptsächlichste Folge der steigenden Arbeitsproduktivität. Der vorliegende Beitrag soll laut Absicht des Verfassers von den Erfahrungen dieses Experiments berichten, mit besonderem Hinblick auf die Schwierigkeiten, die durch gleichzeitige Geltendmachung der Effizienz der Wirtschaft und der ethischen Prinzipien sozialistischer Wirtschaft zutage treten allerdings weniger augenfällig als die offenkundigen Erfolge.

Mit dem vorangehenden Themenkomplex hängt der nächste Gegenstand der Betrachtungen zusammen:

Das Überleben des Unternehmens

Als 2. Bedingung der Effizienz wurde festgehalten, daß eine Tätigkeit, die sich bei Nebeneinanderstellung der Kosten und Einnahmen als ineffizient erweist, eingestellt werden muß. Wenn ein Betrieb auf die Dauer mit schweren Verlusten arbeitet, dann muß er im Interesse der Effizienz der Gesamtwirtschaft aufgelöst werden, selbst auf die Gefahr hin, daß die Betriebsleitung einen schweren Prestigeverlust erleidet und die Arbeiter möglicherweise vorübergehend arbeitslos werden.

Diese Erfordernis kann zu den ethischen Grundsätzen

B und C in Widerspruch geraten. Im Sinne des Solidaritätsprinzips ist es nicht zulässig, daß die schwächere Gemeinschaft zu Fall kommt. Sie muß vielmehr unterstützt werden, damit sie sich weiter betätigen und erstarren kann, während im Sinne des Sicherheitsprinzips kein einziges Mitglied der Gesellschaft vor einem Mißerfolg zu bange brauchen, sondern vielmehr das Sicherheitsgefühl empfinden sollte, daß ihm die einmal erreichten persönlichen Errungenschaften — die Möglichkeit, ungestörter Arbeit und garantierte Beschäftigung — auch in Zukunft gesichert werden. Dies gilt besonders für den Fall — und hier knüpft das gegenwärtige Thema an den I. Teil an —, wenn das Übel nicht vom Leidtragenden verschuldet, sondern von auswärtigen Umständen herbeigeführt wurde, die mög-

licherweise unabhängig von ihm eintreten.

Im ersten Jahrzehnt nach der Reform trat im ungarischen Wirtschaftsleben praktisch gar kein Betriebskonkurs ein, wurde kein verlustreiches Unternehmen vollständig aufgelöst. Nicht nur die Arbeitsmöglichkeit im allgemeinen, sondern auch der früher besetzte konkrete Arbeitsplatz wird jedem garantiert. Nach der Preisexplosion auf dem Weltmarkt, als Zehntausende von Unternehmen den Konkurs anmeldeten, ging kein einziges ungarisches Unternehmen zugrunde. Die Staatskasse übernahm die Verluste, wie man hierzulande sagt. Die durch den Wirtschaftswettbewerb bewirkte „natürliche Selektion“ fand nicht statt: Der Starke und der Schwache, der Aktive und der Passive, der Initiator und der Unbeholdene — sie alle überlebten den Sturm.

Sicherung des Arbeitsplatzes

Der Verfasser zählt einige Mittel auf, deren sich der Staat bedienen kann, um dem maroden Unternehmen zu helfen (Sondersubventionen, Gestattung der Preissteigerung, Zoll- und Steuerbegünstigungen usw.). Dadurch wird zwar das Leben der Unternehmen und ihrer Werk-tätigen ruhiger, die persönliche Verantwortung der Führungskräfte wird aber durch das automatisch garantierte Überleben des Unternehmens abgeschwächt.

Anschließend kommen einige Faktoren zur Sprache, die mit der Sicherheit der individuellen Beschäftigung zusammenhängen.

Das ungarische Wirtschaftssystem hat die Werktätigen vom Alpdruck der Arbeitslosigkeit befreit, die nicht nur der Gesellschaft und dem Einzelnen schwere materielle Verluste zufügt, sondern auch den Menschen erniedrigt und den Werktätigen zur Unterwürfigkeit gegenüber dem Arbeitgeber nötigt. Die Abschaffung der Arbeitslosigkeit ist in der Tat eine große Errungenschaft von historischer Bedeutung. Wir müssen aber zur Kenntnis nehmen, daß die garantierte Vollbeschäftigung und ihre Begleiterscheinung, die chronische Knappheit an Arbeitskräften, auch ihre Schattenseiten haben. Die Menschen sind halt nicht gleich — es gibt selbstbewußte und weniger selbstbewußte, fleißige und faule, sorgfältig und oberflächlich arbeitende Menschen. Der Umstand, daß der Arbeitsmarkt ein „Markt der Verkäufer“ ist, schafft nicht nur für den Ersteren, sondern auch für den letzteren Menschenschlag eine günstige Position. Der Chef einer Werkstatt oder eines Betriebes wird es sich zweimal überlegen, ob er einen nachlässigen Arbeiter entläßt, denn es ist ja gar nicht sicher, ob er Ersatz für ihn findet. Tut er es dennoch, so wird sich der Entlassene nicht wirklich bestraft fühlen, denn er findet ja meist mühelos einen anderen Arbeitsplatz.

Die beiden eng zusammenhängenden Erscheinungen — das garantierte Überleben des Unternehmens und die Sicherung des individuellen Arbeitsplatzes, die garantierte Vollbeschäftigung — führen zu überaus schwer-

wiegenden und tiefgründigen Problemen. Ist eine Gesellschaft imstande, ausschließlich durch positiven materiellen und moralischen Anreiz, durch Belohnung der guten Arbeit eine hochgradige Effizienz zu erzielen? Ist die Wirkung des negativen ökonomischen Stimulators, nämlich der Angst vor dem Scheitern, vor dem individuellen materiellen und moralischen Verlust, in der Tat entbehrlich? Ich könnte die Frage meinerseits nicht mit Bestimmtheit beantworten.

Eines scheint allerdings gewiß zu sein: Auch hier hat man es mit einem großen Dilemma, mit Konflikten zwischen den verschiedenen Wertsystemen zu tun. Es besteht ein Widerspruch zwischen den Anforderungen der Effizienz einerseits und den ethischen Prinzipien der Solidarität und Sicherheit andererseits.

Wachstum des Unternehmens

Das nächste Thema erstreckt sich auf das Wachstum des Unternehmens und in diesem Zusammenhang auf die Allokation der Investitionen. Hier tritt die Kollision zwischen den verschiedenen Bedingungen der Effizienz und den ethischen Grundsätzen vielleicht in einer noch komplizierteren Form zutage als in den beiden vorangehenden Bereichen.

Wir wollen von einem hypothetischen System ausgehen, in dem die Entscheidung über die Investitionen vollständig dezentralisiert ist. Aus der Sicht der Effizienz hätte dieses System zweifellos seine Vorteile. Die Bedingungen 3, 4 und 5 kämen in erhöhtem Maße zur

Geltung: der Unternehmungsgeist würde sich verstärkt durchsetzen, mit ihm erhöhten sich Initiativfreudigkeit und Neuerungsbereitschaft. Die persönliche Verantwortung für die Investitionsentscheidungen wäre flexibler.

Der ethischen Gesichtspunkt einstweilen beiseitegelassen, würde aber die vollständige Dezentralisierung selbst mit einigen Bedingungen der Effizienz in Konflikt geraten, und zwar an erster Stelle mit der Bedingung 2 über die Kalkulation von Nutzen und Kosten, falls diese Kategorien im erweiterten Sinn ausgelegt werden. Man wäre mit dem wohlbekannten Problem der Wohlfahrtsökonomie konfrontiert: Mangels aller Art von staatlichen oder sonstigen gesellschaftlichen Eingriffen kalkuliert der vollständig dezentralisierte Markt nicht mit den externen Wirkungen der lokalen Entscheidung, die sich in den Marktpreisen nicht widerspiegeln, und zwar weder mit dem externen Nutzen, noch mit den externen Kosten. Diese Überlegung führt zum ethischen Prinzip D: zur Priorität des gesellschaftlichen Interesses. Wenn jedes Unternehmen ausschließlich aufgrund seines eigenen Gewinninteresses über die Investitionen entscheidet, besteht die Gefahr, daß die Aktionen, deren Ergebnis hauptsächlich extern wirkt, in den Hintergrund geraten.

Investition und Lenkung

Angesichts dieses Dilemmas wurde in der ungarischen Reform 1968 eine Aufteilung der Entscheidungsbefugnisse im Investsektor zwischen den oberen und den niederen Lenkungsbe-

nen vorgesehen. Im Vergleich zur Periode vor der Reform war eine beachtliche Dezentralisierung vorgesehen, doch wurden auch den zentralen Institutionen umfangreiche Kompetenzen belassen. So wurde beispielsweise im Jahre 1976 fast die Hälfte aller Investitionsbeiträge der Volkswirtschaft aufgrund zentraler Entscheidungen zugewiesen. Etwas mehr als die Hälfte wird als „Betriebsinvestition“ bezeichnet, da die Entscheidung über die Investition vom Unternehmen gefällt wird. Doch nur die Hälfte dieser sog. Betriebsinvestitionen wird ausschließlich aus betriebs-eigenen Ersparnissen finanziert, d. h. nur rund ein Viertel aller Investitionen ist als vollständig dezentralisiert zu betrachten. Zum anderen Viertel muß das Unternehmen eine staatliche Unterstützung oder einen langfristigen Kredit verlangen, an den einschlägigen Entscheidungen nehmen also die zentralen Planungs- und Finanzorgane, die Bank und das Unternehmen gemeinsam teil.

Kornai erörtert weiter die vorteilhaften Aspekte der Kombination von Zentralisierung und Dezentralisierung der Investitionen und hebt hervor: Falls es im Interesse der gesamten Gesellschaft begründet ist, können durch zentral beschlossene Investitionen etwaige unrichtige Proportionen korrigiert werden. Dieses Verfahren dient den langfristigen Interessen der Gesellschaft gegenüber den kurzfristigen Gewinninteressen der Unternehmen. Allerdings sind mit den Vorteilen auch Nachteile verbunden.

(Fortsetzung folgt)