

Eva Kuda/Jürgen Strauß
Arbeitnehmer als Unternehmer?
Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung

Stefan Kühl
**Vom Arbeitskraftunternehmer
zum Arbeitskraftkapitalisten**

Begriffe wie »Intrapreneur«, »Ein-Mann-Unternehmen«, »Arbeitskraftunternehmer«, »Selbst-GmbH« und »Ego AG« beziehen sich auf den Umstand, dass die Mitglieder eines Unternehmens sich nicht als Angestellte – als »Organization Men« oder »Corporate Men« – verstehen, sondern als »Unternehmer im Unternehmen« agieren. In der Managementliteratur wird mit diesen Begriffen proklamiert, dass man von jedem Mitarbeiter Unternehmertum erwarte. Das Motto ist jetzt: »Steuerung reduzieren! Freiräume schaffen! Selbstorganisation fordern!« (vgl. Voß 2002: 32). Arbeitnehmer sollen, so die Zielrichtung, ihre »beweglichen Kompetenzen« einem Unternehmen zur Verfügung stellen und dabei zunehmend unternehmerische Aufgaben übernehmen (vgl. Kellaway 2002: 29).

Während die aus der Betriebswirtschaftslehre und der Managementlehre stammenden Begriffe »Intrapreneur«, »Ein-Mann-Unternehmen« und »Selbst-GmbH« in der Regel positiv konnotiert sind, ist besonders mit dem Begriff des »Arbeitskraftunternehmers« die Diskussion über »Unternehmer im Unternehmen« für einen distanzierten, soziologischen Zugang geöffnet worden. Im Konzept des Arbeitskraftunternehmers werden »das Selbst-Management von Alltag und Biographie«, die hochindividualisierten »Patchwork-Identitäten«, die kontinuierliche aktive »Produktion« und »Vermarktung« der Arbeitskraft und die »Selbstkontrolle« der Arbeitskraft hervorgehoben und wird die Debatte in der Betriebswirtschaftslehre um »kritische« Aspekte angereichert (vgl. Voß/Pongratz 1998: 150).

Letztlich zeichnet sich bei der Diskussion über die »Intrapreneure«, »Ein-Mann-Unternehmen«, »Arbeitskraftunternehmer«, »Selbst-GmbHs« und »Ego AGs« die gleiche Debattenstruktur ab wie bei der Diskussion über neue Organisationskonzepte in den 1980er und 90er Jahren. Auch hier gab es eine Spaltung in von der Betriebswirtschaftslehre und Managementlehre weitgehend positiv besetzte Konzepte wie »Lean Management«, »fraktale Fabrik« und »modulares Unternehmen« einerseits und in eher um einen kritischen Impetus angereicherte Konzepte wie »Postfordismus« und »neue Produktionskonzepte« andererseits. Aber trotz

Bei diesem Artikel handelt es sich um eine Vorstudie für mein Buch *Exit-Kapitalismus*, das im Februar 2003 bei Campus erscheinen wird.

der unterschiedlichen Beurteilung der neuen Unternehmenskonzepte gingen sowohl die Betriebswirtschaft und die Managementlehre als auch die Arbeits- und Industriesoziologie davon aus, dass wir es mit einer unter Rationalisierungsgesichtspunkten neuen »optimalen Form« der Organisation zu tun haben (vgl. Kühl 2002a). Die betriebswirtschaftliche und die industriesoziologische Diskussionsrichtung waren sich viel ähnlicher, als aufgrund der Positiv-Negativ-Kontrastierung auf den ersten Blick zu erwarten war.

Die gemeinsame Kernaussage der mit den Begriffen »Intrapreneur«, »Ein-Mann-Unternehmen«, Arbeitskraftunternehmer« oder »Selbst-GmbH« hantierenden Wissenschaftler ist, dass wir es in den letzten zehn, zwanzig Jahren mit einem »strukturellen Wandel in der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft« zu tun hatten (vgl. Zielcke 1996; Voß/Pongratz 1998: 131). Der Nutzen dieser Diskussion besteht darin, dass die eher organisations- und industriesoziologisch geführte Kontroverse über neue Organisationsformen durch die Begrifflichkeit des »Intrapreneurs«, »Ein-Mann-Unternehmens«, »Arbeitskraftunternehmers« und der »Selbst-GmbH« stärker auf die sich verändernde Rolle des Arbeitnehmers fokussiert und so arbeitssoziologisch angereichert wird.

Die These von einem »Epochenbruch« bzw. von einem »strukturellen Wandel« hat aber sowohl in der betriebswirtschaftlichen als auch in der arbeitssoziologischen Version einen Haken: Bei einer strikt analytischen Betrachtung müsste der qualitative Bruch hin zum »Intrapreneur«, »Ein-Mann-Unternehmen«, »Arbeitskraftunternehmer« oder zur »Selbst-GmbH« für einen Großteil Europas und für die USA ungefähr einhundert bis zweihundert Jahre vorher angesetzt werden. Seit der Auflösung von Leibeigenschaft und Sklaverei mussten die Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft als »Unternehmer« weiterentwickeln und vermarkten – eine Entwicklung, auf die nicht zuletzt Karl Marx hingewiesen hat.

Spätestens mit der Industrialisierung zuerst in England, dann auf dem europäischen Kontinent und in den USA, wurde der »Besitz« der Feudalherren oder Sklavenhalter an Personen aufgelöst. Die ehemaligen Sklaven wurden »Unternehmer ihrer selbst«, die Arbeitskraft auf einem freien Markt anbieten konnten – oder besser mussten. Als Eigentümer ihrer Arbeitskraft waren sie gezwungen, ihr »Vermögen zu arbeiten« gezielt anzupreisen und es dauerhaft in Richtung einer wirtschaftlichen Nutzung weiterzuentwickeln. In dem Moment, in dem der Sklave zum Arbeitnehmer wurde, war er gezwungen, seine Arbeitskraft als »veredeltes Halfertigprodukt« anzubieten und dem Nachfrager zu versprechen, dass dieser durch diese Arbeitskraft Mehrwert produzieren konnte (vgl. Deutschmann 2002: 68).

Dieses Anbieten der Arbeitskraft als »veredeltes Halfertigprodukt« konnte und kann auch proaktive, auf die Mehrung des »Unternehmensnutzens« zielende Komponenten beinhalten. Das selbständige Anwer-

ben neuer Kunden sowie die Initiative für die Entwicklung eines neuen Produktionsverfahrens, auch wenn dies nicht in der eigentlichen Arbeitsplatzbeschreibung steht, können als eigenständige unternehmerische Aktivitäten betrachtet werden. Von daher ist es ein fließender Übergang von den Arbeitern als »Unternehmer ihrer Arbeitsleistung« (Brentano 1907: 26f.) zu dem vom Ökonomen Joseph Schumpeter (1926: 111) beschriebenen Manager als »unselbständigem Angestellten«, der auch ohne Besitz am Unternehmen unternehmerisch wirken kann (vgl. Jaeger 1990: 722f.; siehe auch Pongratz/Voß 2002).

Aus meiner Sicht hat sich sowohl in der Betriebswirtschaftslehre als auch in der Soziologie die Diskussion über das »Ein-Mann-Unternehmen«, die »Selbst-GmbH«, den »Intrapreneur« oder den »Arbeitskraftunternehmer« zu schnell von dem eigentlich qualitativen Umbruch von der Sklavengesellschaft zur kapitalistischen Gesellschaft gelöst (teilweise wird dieser gar nicht mehr thematisiert) und diese Begriffe als moderne Zeitdiagnose eingeführt.

Meine Vermutung ist, dass die Diskussion – nach Wiedereinführung einer historischen Perspektive – auf ein Steigerungsargument hinauslaufen wird. Mit der Entstehung des Kapitalismus, so vermute ich wird der Tenor sein, ist auch der »Arbeitskraftunternehmer« entstanden, der jetzt aber unter verschärften Bedingungen gezwungen ist, seine Arbeitskraft noch stärker weiterzuentwickeln, Elemente der Selbststeuerung noch stärker zu integrieren etc. Mit dieser Differenzierung würde die Debatte aber enorm an Reiz verlieren.

Schwerwiegender erscheint mir jedoch, dass durch die momentane Engführung der Diskussion auf die »Unternehmer im Unternehmen«, auf die »abhängige und unabhängige Selbstorganisation von Arbeit« die »echte« qualitative Veränderung seit der Abschaffung der Sklaverei bzw. der Lehnsherrschaft und der Etablierung kapitalistischer Gesellschaften übersehen wird, nämlich die zunehmende Auflösung der personalen Unterscheidung in »Kapitalisten« auf der einen Seite und »Arbeitskraftverkäufer« auf der anderen Seite. Auf diesen Aspekt will ich mich im Folgenden konzentrieren.

Ziel dieses Artikels ist es, herauszuarbeiten, dass wir es seit der Ausbildung eines Risikokapitalgewerbes in den letzten fünfzig Jahren nicht mehr nur im engeren Sinne mit »Intrapreneuren«, »Arbeitskraftunternehmern« oder »Selbst-GmbHs« zu tun haben. Es geht in risikokapitalfinanzierten Unternehmen, so meine These, nicht mehr allein um das Anpreisen und Weiterentwickeln der eigenen Arbeitskraft und die Übernahme unternehmerischer Funktionen durch Arbeitnehmer, sondern vielmehr kommt es (zumindest tendenziell) zu einem Zusammenfallen der Rolle des Verkäufers von Arbeitskraft *und* der Rolle des Anteilsbesitzers am Unternehmen. Es entstehen »Arbeitskraftkapitalisten«. Diese werden für den Einsatz ihrer Arbeitskraft zwar auch ein Gehalt bekommen,

maßgeblich aber dadurch motiviert werden, dass sie durch den Einsatz von Arbeitskraft (und eben in der Regel nicht durch Einsatz von Geld) Anteile an einem Unternehmen erwerben.

Zugespitzt geht es mir darum, die Argumentation des Ökonomen Joseph Schumpeter von den »Füßen wieder auf den Kopf« zu stellen. Schumpeters Argument ist, dass sich im Kapitalismus der Begriff des Unternehmers aus der Einheit von Kapitalbesitz und Leitungsfunktion herauslöst und auch der Manager als »unselbständiger Angestellter« unternehmerisch tätig werden kann. Im Exit-Kapitalismus, so nenne ich durch Risikokapital geprägte kapitalistische Strukturen, fallen Leitungsfunktionen des Managements und Kapitalbesitz wieder punktuell zusammen, ja weitergehend werden teilweise sogar Kapitalbesitz und wertschöpfende Tätigkeit von Arbeitnehmern in einer Person kombiniert.

Im ersten Abschnitt des Artikels stelle ich in aller Kürze dar, wie sich der Typ des Arbeitskraftkapitalisten in risikokapitalfinanzierten Unternehmen ausbildet. Im zweiten Abschnitt zeige ich anhand der Figuren des Unternehmensgründers, der Führungskraft und des Mitarbeiters, in welcher Form der Einsatz von Arbeitskraft und Kapitalbesitz zusammenfällt. Im dritten Abschnitt zeige ich die Veränderungen von Konfliktlinien auf und stelle dar, in welchen Verhältnissen sich Arbeitskraftkapitalisten bewegen. Im vierten Abschnitt diskutiere ich die Reichweite der Figur des Arbeitskraftkapitalisten. Es ist nicht der Anspruch dieses Artikels, die Figur des Arbeitskraftkapitalisten detailliert zu entwickeln. Mir geht es vielmehr darum, einerseits mit dem Begriff des Arbeitskraftkapitalisten auf einen vernachlässigten Aspekt der Debatte hinzuweisen, nämlich das Zusammenfallen von Kapitalbesitz und Arbeitskraftverkauf, und andererseits das in der Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie bisher vernachlässigte Thema risikokapitalfinanzierter Unternehmen stärker in den Mittelpunkt einer Analyse zu rücken.

1. Konturen des Exit-Kapitalismus und die »Entstehung« des Arbeitskraftkapitalisten

Das Risikokapitalgewerbe hat sich nach dem Zweiten Weltkrieg zuerst in den USA und danach im Nahen Osten, in Europa und in Asien entwickelt. Risikokapitalgeber, die entweder in der Form von Business Angels, als Venture-Capital-Gesellschaften oder als Anleger an High-Tech-Börsen auftreten, versorgen Unternehmen mit Kapital, damit diese – häufig auch unter Verzicht auf kurzfristige Profitabilität – schnell wachsen und eine dominierende Position in einem sich ausbildenden Wachstumsmarkt einnehmen können.

Das Besondere an der Finanzierung durch Risikokapitalgeber und durch die Ausgabe von Anteilen an Börsen für Wachstumsmärkte ist,

dass die Financiers Beteiligungskapital zur Verfügung stellen. Anders als bei der Aufnahme von Krediten besteht bei Beteiligungskapital für das Unternehmen keine Rückzahlungspflicht. Das finanzierte Unternehmen muss für das Kapital keine Zinsen aufbringen und haftet im Konkursfall nicht für das durch Business Angels, Risikokapitalgesellschaften oder Privatanleger zur Verfügung gestellte Kapital.

Das Risiko des Risikokapitalanlegers besteht darin, dass er bei einer Pleite des Unternehmens seine komplette Investition abschreiben muss. Der Reiz hingegen ist, dass die Investition nur einmal verloren gehen kann, gleichzeitig jedoch die Möglichkeit besteht, die Investition zu zehnfachen, zu verhundertfachen oder in äußerst seltenen Ausnahmefällen auch zu vertausendfachen. Im Gegensatz zu Banken, die ihren Profit aus den Zinsen für die Kredite ziehen, verdienen die Risikokapitalgeber an der Differenz zwischen dem Einkaufs- und dem Verkaufspreis ihrer Unternehmensanteile. Während bei einem Kredit der Geldgeber mit einer Verzinsung von vielleicht sieben oder acht Prozent rechnen kann, hat der Risikokapitalgeber die Möglichkeit, bei einem erfolgreichen Börsengang seines Unternehmens oder dem lukrativen Verkauf an ein anderes Unternehmen seinen Einsatz zu vervielfachen.

Die Exit-Logik im Risikokapitalgeschäft

Risikokapital ist kein langfristig angelegtes Geld. Die Idee eines Business Angel, einer Risikokapitalgesellschaft oder eines Anlegers an Börsen für Wachstumsunternehmen besteht darin, in das Wachstum eines jungen Unternehmens zu investieren und die Anteile zu verkaufen, wenn das Unternehmen eine ausreichende Größe und Glaubwürdigkeit erreicht hat. Der »Exit« eines Risikokapitalgebers geschieht entweder durch den Börsengang des Unternehmens oder durch den Verkauf der Anteile an ein anderes Unternehmen oder – ganz selten – durch den Rückverkauf der Anteile an die Unternehmensgründer. Kurz: Risikokapitalgeber kaufen Anteile an einem jungen Unternehmen oder auch nur an einer Unternehmensidee, nähren für einige Jahre das Unternehmen mit Geld, Rat und Tat und verkaufen ihre Anteile dann mit einem möglichst hohen »Exit-Profit«.

Folglich planen Risikokapitalgeber ihr Engagement in Wachstumsunternehmen »vom Ende her«. Der »Harvest-Gedanke« spielt bei der Planung eines Investments vom Anfang an eine zentrale Rolle, weil der Risikokapitalgeber nur dann seinen Schnitt machen kann, wenn für ihn eine lukrative Ausstiegsoption besteht. Weil der Gewinn eines Risikokapitalgebers nicht die Dividende ist, die aus dem operativen Profit der Firma gezahlt wird, sondern die Differenz zwischen dem Preis, zu dem ein Risikokapitalgeber in eine Firma eingestiegen ist, und dem Preis, den spätere Käufer für die Anteile an der Firma zahlen, gibt es zu dieser sehr frühen Exit-Orientierung keine Alternative.

Aus ihrem an einem Exit ausgerichteten Kalkül machen Risikokapitalgesellschaften kein Geheimnis. Sie präsentieren sich als »Lebensabschnittsgefährten«, die zwar einige Jahre für »ihr« Unternehmen da sind, aber nicht daran denken, bis an das Lebensende am Partner festzuhalten. Den Unternehmen, die Anteile an Risikokapitalgesellschaften abgeben, wird mitgeteilt, dass die Risikokapitalgesellschaft nicht an einer langfristigen Investition interessiert ist, sondern die Anteile wieder abstoßen wird, sobald sich eine lukrative Möglichkeit ergibt. In den Verträgen zwischen den finanzierten Unternehmen und den Risikokapitalgebern lassen sich die Financiers deshalb häufig das Recht einräumen, auch gegen den Widerstand der Unternehmensgründer einen Börsengang zu versuchen oder das Unternehmen zum Verkauf anzubieten.

Damit die Exit-orientierte Strategie von Risikokapitalgebern aufgeht, setzen diese auf Diversifikation. In der Regel geht eine Risikokapitalgesellschaft davon aus, dass lediglich bei zehn bis zwanzig Prozent aller Firmen, an denen sie in einer Frühphase Anteile gekauft hat, der eingesetzte Dollar verzehn- oder ver Hundertfacht wird. In fast monotoner Weise wird von Risikokapitalgebern betont, dass von zehn Unternehmen nur ein oder zwei »High Flyer« werden und für viel Geld an die Börse gebracht oder sehr teuer an andere Unternehmen verkauft werden können. Bei drei, vier oder fünf Unternehmen könne man hoffen, dass man die Anteile mit einer einigermaßen anständigen Rendite verkauft oder wenigstens seine Ausgaben wieder hereinbekommt. Den Rest der Unternehmen könne man abschreiben, weil sie entweder vor sich hin vegetieren oder in Konkurs gehen.

Die Kalkulation von Risikokapitalgebern ähnelt der Berechnung großer Hollywood-Produzenten, die dem Motto des Wirtschaftsnobelpreisträgers James Tobin folgen, nicht »alle Eier in einen Korb zu legen«, sondern zum Zweck der Risikostreuung die Eier auf mehrere Körbe zu verteilen. Viele Filme wie das Kevin-Costner-Debakel »Waterworld«, der John-Travolta Megaflop »Battlefield Earth« oder der Western-Flop »Heaven's Gate« verschwinden nach nur wenigen Wochen aus den Kinos. Die Millionen von Dollar, die in den jeweiligen Film investiert wurden, kann der Produzent als Verlust verbuchen. Andere Filme hingegen wie »Titanic«, »Star Wars«, »Jurassic Park« oder »Harry Potter« werden zum Kassenschlager. Die Gewinne aus diesen Unternehmen entsprechen einem Vielfachen des eingesetzten Geldes und gleichen die Verluste durch die Flops aus.

Wie kann das Kalkül aufgehen, dass der Verkauf von Anteilen an einem oder zwei »Starunternehmen« ausreicht, um eine angestrebte Verzinsungsrate von 25 bis 30 Prozent auf das eingesetzte Kapital zu erreichen? Risikokapitalgeber investieren nur in solche Unternehmen, von denen sie hoffen können, sie für ein Vielfaches der Einstiegssumme zu verkaufen. Das Kalkül eines Risikokapitalgebers ähnelt auch hier dem

eines Filmproduzenten, der angesichts der hohen Floprate von Kinofilmen darauf setzen muss, dass jeder Film, in den er investiert, zumindest die theoretische Möglichkeit hat, zehnmal so viel einzuspielen wie er gekostet hat.

Vom Risikokapitalismus zum Exit-Kapitalismus

Die Logik der Risikokapitalfinanzierung ist nicht neu. Schon kurz nach der maßgeblich durch die spanische Krone finanzierten »Entdeckung« Amerikas durch Christoph Kolumbus engagierten sich private Kaufleute in großem Umfang bei der Finanzierung von Expeditionen nach Amerika. Als Sebastian Cabote 1504 eine Amerika-Expedition organisierte, sprang nicht mehr – wie noch bei Kolumbus – vorrangig der Staat mit »Risikokapital« ein, sondern kam das Geld von den spanischen Kaufleuten de Haro und den deutschen Fuggern und Welsern, die sich eine Verdopplung ihres Einsatzes versprochen. Das Kalkül eines britischen oder holländischen Investors, der im späten 16. oder frühen 17. Jahrhundert ein Schiff für eine Expedition in den Fernen Osten ausstattete, sah ganz ähnlich aus wie die Kalkulationen eines Risikokapitalgebers, der in Unternehmen aus der Computer-Industrie, der Biotechnologie oder der optischen Technologie investiert. Die Kaufleute im 16. oder 17. Jahrhundert gingen davon aus, dass trotz der technischen Innovationen nicht alle Schiffe, in die sie investierten, mit vollen Lagerräumen zurückkommen würden. In den Fällen, in denen die Schiffe den Rückweg schafften, erwarteten sie jedoch, dass die in Asien eingekauften Muskatnüsse, Pfefferkörner und Gewürznelken einen mehr als zehnfachen Profit abwarfen. Erst durch die Investition in eine Vielzahl von Expeditionen konnte der Kapitalgeber sein Risiko ausreichend streuen (vgl. Milton 1999: 120; 141).

Gleichwohl bildete sich erst nach dem Zweiten Weltkrieg eine eigene »Risikokapitalindustrie« aus. Bis zum Zweiten Weltkrieg war die Risikokapitalfinanzierung die Sache von Einzelpersonen oder eines losen Netzwerks von Einzelpersonen. Erst die in den USA seit 1945 entstehenden Risikokapitalgesellschaften sammelten Kapital von Investoren nicht für die Investition in ein einzelnes Unternehmen, sondern sie legten Fonds auf, in die Banken, Versicherungen, Pensionsfonds, Stiftungen und Privatleute ihr Geld investieren konnten. Diese bis zu zehn Jahre laufenden Fonds waren (und sind) zeitlich begrenzte »Partnerschaften« zwischen den Risikokapitalgesellschaften einerseits und ihren Investoren andererseits, in denen festgelegt war, wie viel Geld die Investoren einbrachten, wie Profite aus den Investitionen verteilt wurden und welchen Regeln das Investitionsverhalten der Risikogesellschaften unterlag.

Aus den Maklern des frühen Risikokapitalgeschäfts, die für konkrete Deals Investoren und Unternehmen zusammenbrachten und sich dabei teilweise mit eigenem Geld beteiligten, wurden Gesellschaften, die durch

einen Fonds ein höheres Maß an Autonomie gegenüber ihren eigenen Investoren entwickelten. Die Risikokapitalgesellschaft konnte die Gelder aus dem Fonds dazu nutzen, weitgehend autonom von ihren eigenen Investoren in junge Unternehmen zu investieren. Sie mussten lediglich den Banken, Versicherungen, Pensionsfonds, Stiftungen und Privatleuten, die Geld in ihre Fonds investiert hatten, auf jährlichen Konferenzen und in schriftlichen Zwischenberichten die Sicherheit vermitteln, dass sich ihr Geld in guten Händen befand und dabei war, sich reichlich zu mehren.

Besonders das Verhältnis zwischen Risikokapitalgebern und Unternehmensgründern änderte sich durch das Auflegen von Risikokapitalfonds erheblich. Während bei der informellen Risikokapitalfinanzierung nicht selten Unternehmensgründer wie Bittsteller von einer reichen Einzelperson zur nächsten zogen, führte die Institutionalisierung von Risikokapitalgesellschaften und Risikokapitalfonds dazu, dass der Unternehmensgründer auf Financiers traf, die ihr Geld auch »loswerden« mussten.

Eine reiche Einzelperson kann ihre Investitionen in junge Unternehmen noch von sich bietenden Gelegenheiten abhängig machen. Wenn sich über mehrere Jahre keine Unternehmensgründung anbietet, in die der reiche Investor sein Geld anlegen kann, dann legt er dies eben in Aktien von etablierten Unternehmen wie Ford oder Bayer, in Rohstoffgeschäften oder Immobilien an. Diese Möglichkeit gibt es für Risikokapitalgesellschaften nicht. Sie können ihre Gelder nicht nach Belieben zwischen Investitionen in junge Unternehmen, Aktienpaketen, Staatsanleihen und Postspargbüchern hin- und herschieben, sondern sind »gezwungen«, ihr Geld in junge Unternehmen zu stecken. Durch die Institutionalisierung der Risikokapitalfinanzierung standen den jungen Unternehmen so plötzlich Investitionsmittel zur Verfügung, die Anlagemöglichkeiten bei ihnen »suchten«.

Erst diese Institutionalisierung der Risikokapitalindustrie machte den »Risikokapitalismus« auch zu einem »Exit-Kapitalismus« (vgl. Kühl 2002b). Wenn eine reiche Einzelperson keine Möglichkeit sah, ihre Anteile an einem jungen Unternehmen weiterzuverkaufen, dann behielt sie sie eben so lange, bis sich eine Möglichkeit zum Verkauf bot, und bediente sich bis dahin aus den Dividenden des Unternehmens. Diese Möglichkeit des prinzipiell unbegrenzten Haltens von Unternehmensanteilen hat eine Risikokapitalgesellschaft aufgrund ihrer Verpflichtungen gegenüber den eigenen Investoren nicht mehr. Die Investoren in einen Risikokapitalfonds wollen die Leistung der Risikokapitalgesellschaft nach einigen Jahren messen und ihre Investition in Cash (oder wenigstens in handelbaren Unternehmensanteilen) zurückbekommen. Und die einzige Möglichkeit für einen Risikokapitalgeber, »Cash« zu generieren, ist der gewinnbringende Exit aus der eigenen Investition.

Die Institutionalisierung der Risikokapitalindustrie als Voraussetzung für die Ausbildung des Arbeitskraftkapitalisten

Es läge jetzt nahe, die Aussagen über die Kapitalmarktorientierung, die Exit-Ausrichtung und die Risikoorientierung auf die Risikokapitalgeber zu beschränken und den Unternehmensgründern, Top-Führungskräften und Mitarbeitern in risikokapitalfinanzierten Unternehmen eine prinzipiell andere Logik zu unterstellen. In der Literatur werden Unternehmensgründer gerne als die eigentlichen »Adventurer« dargestellt, die aus einer Idee ein vermarktungsfähiges Produkt oder eine Dienstleistung machen. Im Rückgriff auf den Ökonomen Werner Sombart (1986: 12) wird dabei der Gründer und Unternehmer als »treibende Kraft« präsentiert, durch dessen »schöpferische Tat« die anderen Produktionsfaktoren wie Arbeit und Kapital erst zum Leben erweckt werden. Top-Führungskräften wird die Rolle zugeschrieben, dem Unternehmensgründer irgendwann das Geschäft aus der Hand zu nehmen und aus einem kleinen Start-up einen Konkurrenten für die großen, etablierten Spieler einer Branche zu machen. Die Mitarbeiter eines Wachstumsunternehmens werden als das »Humankapital« gepriesen, das aufgrund seines Engagements, seiner Kreativität und seiner Fähigkeit den Wertschöpfungsprozess organisiert und optimiert und das Unternehmen vorantreibt, zugleich aber auch auf den Verkauf der eigenen Arbeitskraft angewiesen ist und sich deshalb von den Kapitalgebern grundlegend unterscheidet.

Aber: Alle Akteure in einem Wachstumsunternehmen sind neben ihrer Funktion als Unternehmensgründer, Top-Führungskraft oder Mitarbeiter auch (zumindest potenzielle) Kapitalbesitzer. Auch wenn sie ihre Unternehmensanteile im Gegensatz zu den Risikokapitalgebern in der Regel nicht durch Geldzahlungen erwerben, sondern durch ihre Arbeitskraft, so werden sie auf ihre Art »kleine« (oder »große«) Risikokapitalgeber für ein Unternehmen und übernehmen deswegen auch – wenigstens teilweise – die Logik von Risikokapitalgebern.

2. Typen des Arbeitskraftkapitalisten: Gründer, Führungskräfte und Mitarbeiter

Wie werden Unternehmensgründer, Führungskräfte und Mitarbeiter zu Anteilseignern am Unternehmen, also zu »Kapitalisten«? Die Unternehmensgründer halten in der Anfangszeit eines Unternehmens in der Regel 100 Prozent der Anteile an dem Unternehmen. Aber auch nachdem sie für eine Anschubfinanzierung in Höhe von einigen Millionen Euro 20 bis 40 Prozent der Unternehmensanteile an Risikokapitalgeber abgegeben haben, behalten sie aufgrund ihrer Kapitalmehrheit – zumindest formal – das Sagen im Unternehmen. Top-Führungskräfte lassen sich ih-

ren Einstieg in ein Wachstumsunternehmen durch eine Kapitalbeteiligung – nicht selten in Höhe von einigen Prozent – schmackhaft machen und werden auch so zu Kapitalbesitzern. Mitarbeitern in Wachstumsunternehmen werden zum Zweck der Motivation Unternehmensanteile in Aussicht gestellt, oder sie werden für ihre Arbeit direkt mit Unternehmensaktien bezahlt.

In risikokapitalfinanzierten Unternehmen verschiebt sich durch den Kapitalbesitz das ökonomische Kalkül. Auch die Gründer, Führungskräfte und Mitarbeiter setzen darauf, dass sie als Kapitaleigner beim Börsengang oder beim Verkauf des Unternehmens an einen großen Konkurrenten lukrative Exit-Profiten erzielen können. Aus der Exit-Perspektive sind die Unternehmer nicht primär an den Profiten aus dem operativen Geschäft des Unternehmens interessiert, sondern an der Wertentwicklung ihrer Unternehmensanteile. Top-Manager nehmen in Wachstumsunternehmen geringere Gehälter in Kauf, weil sie für die ihnen zugesagten Unternehmensanteile eine rasante Wertentwicklung erwarten. Mitarbeiter sind damit zufrieden, dass der monatliche Eingang auf ihrem Gehaltskonto ihre Lebenshaltungskosten deckt, aber erst die über Aktienoptionen erworbenen Unternehmensanteile mit ihrer rasanten Wertsteigerung machen für sie die »Beute richtig fett«.

Aus dieser Exit-Perspektive, die besonders in Boom-Phasen am Kapitalmarkt ausgeprägt ist, interessiert es die Gründer, Manager und Mitarbeiter nicht vorrangig, ob sie in einem Unternehmen jährlich ein paar tausend Dollar mehr verdienen können, sondern sie beschäftigt die Frage, ob das Angebot an »Stock Options« attraktiv ist. Statt des Kalküls eines Managers, der sich sagt: »Ich erhalte ein monatliches Gehalt dafür, dass ich das Unternehmen voranbringe«, und der Rationalität eines Mitarbeiters, der sagt: »Ich verkaufe meine Arbeitskraft gegen einen Gehaltsscheck«, bilden sich in Hype-Phasen immer mehr die Logiken eines spekulativ ausgerichteten Kapitalanlegers aus. Man lässt sich für seine Arbeitskraft zu einem erheblichen Teil in Unternehmensanteilen bezahlen, die es einem ermöglichen, schnell reich zu werden, die aber auch schnell wertlos werden können.

Die fiktive Modellrechnung der Firma Exit-Satisfaction zeigt, worauf dieses Kalkül basiert. Beim Börsengang der Firma drei Jahre nach der ersten Risikokapitalfinanzierung zeigt sich, wie der Wert der Unternehmensanteile der Gründer, Führungskräfte und Mitarbeiter explodiert ist. Die Anteile am Unternehmen, die der Gründer beim Börsengang hält, sind 14 Millionen US-Dollar wert, die der Vorstandsvorsitzenden 4 Millionen und die ihrer Vorstandskollegen je 1 Million. Der Wert der Aktienoptionen der Mitarbeiter beträgt 10 Millionen US-Dollar (siehe Tabelle 1).

Die verschiedenen Ausprägungen der Figur des Arbeitskraftkapitalisten sollen im Folgenden am Beispiel der Unternehmensgründer, der Führungskräfte und der Mitarbeiter illustriert werden.

Tabelle 1: Vereinfachte Modellrechnung für die Finanzierung und Wertentwicklung der Firma Exit-Satisfaction über drei Jahre

	Finanzierung durch frühe Investoren	1. Finanzierungsrunde durch Risikokapitalgeber	2. Finanzierungsrunde durch Risikokapitalgeber	Börsengang des Unternehmens	Wert der jeweiligen Anteile beim Börsengang
Jahr	0 (Produktidee)	1 (Frühe Finanzierung)	2 (Produkt ist am nationalen Markt)	3 (Internationale Expansion)	
Wert der Firma am Kapitalmarkt	2.000.000 \$	8.000.000 \$	10.000.000 \$	100.000.000 \$	
Gründer	55%	30%	20%	14%	14.000.000 \$
Vorstandsvorsitzende	6%	6%	6%	4%	4.000.000 \$
Vorstand Technik	2%	2%	2%	1%	1.000.000 \$
Vorstand Finanzen	2%	2%	2%	1%	1.000.000 \$
Aktienpool für Mitarbeiter	10%	10%	10%	10%	10.000.000 \$
Frühe Investoren	25%	25%	25%	25%	25.000.000 \$ (50x der Einsatz)
Investoren der 1. Finanzierungsrunde		25%	25%	25%	25.000.000 \$ (12,5x der Einsatz)
Investoren der 2. Finanzierungsrunde			10%	10%	10.000.000 \$ (2,5x der Einsatz)
Investoren beim Börsengang (Fonds und Kleinanleger)				10%	10.000.000 \$

Der serielle Unternehmer – ein neues Modell von Existenzgründern

Als Modell der neuen Gründerkultur in den USA, Europa und Asien wird der »serielle Unternehmer« gepriesen, der mehrmals hintereinander ins Unternehmertum ein- und wieder aussteigt. Der erfolgreiche Aufbau mehrerer Unternehmen gilt nicht als Ausweis von Unbeständigkeit, sondern wird als Adelstitel« verstanden. In paradoxer Weise entwickelt sich der »Gründer« zu einer eigenen kleinen Profession, in der der Erfolg nicht in der »nachhaltigen« Leitung eines einmal gegründeten Unter-

nehmens, sondern in der Gründung möglichst vieler Unternehmen gesehen wird. Das Rollenmodell für diese seriellen Unternehmer ist der Gründer von Atari, Nolan K. Bushnell. Bis Bushnell galten Persönlichkeiten wie Henry Ford, J.P. Morgan, Werner von Siemens oder auch, in der Frühzeit des Silicon Valleys, Bill Hewlett und David Packard als »vorbildliche Gründer«, die mit ihrer Firma in guten und schlechten Zeiten verbunden blieben und bei ihrem Tod ihren Erben eine Multimillionen-Dollar-Firma hinterließen.

Der serielle Unternehmer Bushnell machte jedoch einerseits deutlich, dass Unternehmensgründer nicht unbedingt die richtigen Personen für alle Phasen des Unternehmens sind, und zeigte andererseits, dass man als »professioneller Serientäter« ähnlich hohe Gewinne machen kann wie Gründer, die ein Leben lang an ihrem einen Unternehmen festhalten. Bushnell hatte anfangs Schwierigkeiten, sich von seiner erfolgreichen Firma Atari zu trennen. Als er aber beim Verkauf seiner Computefirma an Warner Communication mehr als 10 Millionen US-Dollar einstrich und feststellte, dass sich mit der Gründung und dem Verkauf von Unternehmen gutes Geld verdienen ließ, gründete er hintereinander – und dann zunehmend auch parallel – 20 verschiedene Firmen. Darunter waren Chuck E. Cheese's Pizza Time Theater, eine Kombination aus Fast Food Restaurant und Spielhölle, die 1981 an die Börse ging, Axlon, eine ebenfalls später börsennotierte Firma zur Entwicklung von Spielsachen und Videospiele, sowie Androbots, ein Hersteller von Hausrobotern, der zum Leidwesen Bushnells gezwungen war, bereits vor einem geplanten Börsengang Konkurs anzumelden (vgl. Malone 1985: 348).

In jedem europäischen Land haben sich eigene Vorbilder für serielles Unternehmertum ausgebildet. Nina Brink, die holländische Gründerin des Internet-Service-Providers World Online International, preist sich dafür, dass sie ihre ersten 30 Millionen Dollar mit einer von ihr gegründeten Handelsfirma für Epson-Drucker bereits gemacht habe und weitere Unternehmensgründungen nicht mehr geldgetrieben seien. Mit ihren Gründungsaktivitäten komme es ihr, so Brink, darauf an, Anerkennung als »Master Creator of the European Net« zu gewinnen. In Großbritannien gründete Charlie Muirhead erst seine Firma Orchestream, die er erfolgreich an die Börse brachte und die ihn zum mehrfachen Pfund-Millionär machte. Seine nächsten Firmen waren i-gabriel, eine Ansammlung von reichen Investoren, die junge Start-ups unterstützen, und Net Provider, eine Softwarefirma mit dem Ziel, Internetverbindungen zu standardisieren. In der Schweiz konnte Stephan Widmar mit 30 Jahren bereits die Gründung seiner dritten Firma verkünden. Nach der Gründung eines Unternehmens, das Apple-Computer über das Internet vertrieb, und dem Aufbau eines der größten Schweizer Internetportale, Auktion24.ch, gründete er zusammen mit einigen Mitsreitern die Firma Wetellyou.com, über die Internetsurfer gegen ein geringes Entgelt Experten um Rat fragen

können. In Frankreich wird der gerade zwanzigjährige Jérémie Berrebi von seinen Risikokapitalgebern als »Mozart des Internets« gepriesen. Nach dem Aufbau der Firmen Pust Contact und dann Central Cast gründete er das Webportal Net2One, das kurze Zeit sogar als ein möglicher Kandidat für einen Börsengang gehandelt wurde.

Das Modell des seriellen Unternehmers verweist darauf, dass Unternehmensgründer ihre Profite nicht aus laufenden Dividendenzahlungen des Unternehmens erzielen, sondern Gewinne machen, wenn sie ihre Unternehmensanteile wieder verkaufen. Olaf Schmitz, Inkubator bei der Risikokapitalgesellschaft startup-jungle, stellt fest, dass man als Risikokapitalgeber nicht an Unternehmensgründern interessiert sei, »die sich aus dem jährlichen Gewinn des Unternehmens ernähren möchten und damit eine langfristige Existenzperspektive verbinden«. Man suche vielmehr Leute, die »sich aus dem möglichst hohen Gewinn des Verkaufs des Unternehmens ernähren wollen.« Dadurch würden sich professionelle Gründer ausbilden, die es schaffen könnten, Unternehmen in kurzer Zeit »börsenreif« zu machen (vgl. Schmitz 2001).

Führungskräfte – der schnelle Ein- und Ausstieg in ein bzw. aus einem Unternehmen

Eine zentrale Anforderung an schnell wachsende Unternehmen besteht darin, dass sie für jede Wachstumsphase die »richtige« Führungskraft haben. Der Journalist Michael Mandel bezeichnet die »qualifizierten, kreativen und mit unternehmerischen Qualitäten ausgestatteten Mitarbeiter« als »entscheidenden Bestandteil des Risikofinanzierungsprozesses«. Diese dürften nicht auf Dauer an ein etabliertes Unternehmen gebunden sein, sondern müssten vielmehr eine »mobile Angriffstruppe« darstellen, die sich in »Richtung der Unternehmen und Projekte« bewegt, die am ehesten in der Lage seien, den »Durchbruch zu schaffen«. Der Vorteil der USA bestehe, so Mandel ein beliebtes Klischee aufgreifend, darin, dass dort die »fähigsten Köpfe« nicht wie in Europa und Japan an »traditionell hoch dotierte und prestigeträchtige Positionen in großen Unternehmen« gebunden sind, sondern bereit seien, von einem Unternehmen zum anderen zu wechseln (vgl. Mandel 2000: 31).

Wie erlangt man diese Wechselbereitschaft von Führungskräften? Eine wichtige Rolle bei schnellen Ein- und Ausstiegen von Top-Managern spielen Aktienpakete und Aktienoptionen. Top-Führungskräfte verdienen zwar in den schnell wachsenden risikokapitalfinanzierten Firmen bis zu 80 Prozent weniger als in den gestandenen Firmen, erhalten aber eine erkleckliche Anzahl an Unternehmensanteilen.

Bei einer positiven Entwicklung des Aktienkurses kann eine Top-Führungskraft mit Hilfe dieser Unternehmensanteile schnell mehrfacher Dollar-Millionär werden. Die zwei bis zehn Prozent Unternehmensanteile, die ein Vorstandsmitglied für den Einstieg in ein junges Unternehmen

bekommen kann, können ihn auch schon bei einem Verkauf an ein anderes Unternehmen mehrere Millionen einbringen (vgl. grundsätzlich Sahlman 1990: 505ff.).

An dieser Stelle wird die Exit-Logik der Risikokapitalgeber von Top-Führungskräften übernommen. In Fällen, in denen sowohl Kapitalgeber als auch Unternehmensgründer versuchen, in kurzer Zeit eine lukrative Refinanzierung über den Kapitalmarkt zu erhalten, ist ein bestimmter Managementtyp gefragt: Der Manager muss kurzfristig einsetzbar sein, für eine sehr kurze Zeit ein Maximum an Leistungsfähigkeit bringen und auch bereit sein, den Posten schnell wieder zu verlassen, wenn darüber ein Signal an den Kapitalmarkt ausgesendet werden kann.

Die »Söldner« des Exit-Kapitalismus: die Exit-Logik von Mitarbeitern

Wie groß die Wahrscheinlichkeit ist, dass »einfache« Mitarbeiter von risikokapitalfinanzierten Unternehmen durch die ihnen zugewiesenen Unternehmensanteile oder durch Aktienoptionen es zu mehrfachen Millionen bringen, ist schwer zu bestimmen. Aber die Geschichte der Sekretärin bei Apple, deren Anteile nach dem Börsengang des Unternehmens plötzlich mehrere Millionen US-Dollar wert waren, oder der Pressereferentin des Telekommunikationsunternehmens Mobilcom, die es dank des explodierenden Aktienkurses mit 27 Jahren zur mehrfachen Millionärin schaffte, spielen als Fixpunkte für Mitarbeiter im Exit-Kapitalismus eine wichtige Rolle.

Dabei können Unternehmen ihre Mitarbeiter entweder nach dem Motto »Tausend Aktien des Unternehmens gegen sechs Monate vollsten Einsatz in der Marketingabteilung« direkt mit Unternehmensanteilen bezahlen oder so genannte Aktienoptionen vergeben. Die von jungen Unternehmen in Aussicht gestellten Aktienoptionen für Mitarbeiter sind letztlich das vage Versprechen, dass die Mitarbeiter in absehbarer Zeit Anteile am Unternehmen zu sehr günstigen Konditionen erhalten können. Ist das Unternehmen erst einmal an der Börse notiert, kann es Mitarbeitern Aktienoptionen zugestehen, die unter dem offiziell gehandelten Kurs liegen und dem Mitarbeiter, wenn er nach zwei, drei Jahren die Option in Anspruch nimmt, bei einem stark gestiegenen Aktienkurs entsprechende Gewinne einbringen. Wenn beispielsweise einem Mitarbeiter bei einem Börsengang Optionen über 1000 Aktien zu einem Preis von 25 US-Dollar pro Aktie zugestanden werden und der Kurs sich nach zwei Jahren auf 100 US-Dollar pro Aktie vervierfacht, bedeutet dies, dass der Mitarbeiter für seine Aktien, die ursprünglich 25.000 US-Dollar wert waren, 100.000 US-Dollar erhält.

Diese Fokussierung auf den Erwerb von Unternehmensanteilen durch Arbeitskraft wird auch dadurch deutlich, dass neu gegründete Unternehmen immer größere Aktienanteile am Unternehmen für ihre Mitarbeiter »reservieren«. Während in der Anfangszeit der institutionalisier-

ten Risikokapitalfinanzierung in der Regel weniger als zehn Prozent der Unternehmensanteile für Mitarbeiteraktien zur Verfügung standen, stieg dieser Prozentsatz in der Zwischenzeit kontinuierlich an. Ann Winblad von der Risikokapitalgesellschaft Hummer Winblad stellt fest, dass aufgrund der »Konkurrenz um die Talente« seit den frühen 1990er Jahren der für Mitarbeiter reservierte Prozentsatz von Unternehmensanteilen auf 20, manchmal gar 25% angestiegen ist (vgl. Harmon 1999: 85; 116). Eine Folge dieser Fokussierung auf Aktienanteile ist, ähnlich wie bei den Führungskräften, eine hohe Fluktuation des Personals. Die Mitarbeiter bleiben so lange im Unternehmen, wie ihre Chancen steigen, Aktien am Unternehmen zu erhalten, den eigenen Aktienbestand zu vermehren oder ihre Aktien im Wert wachsen zu sehen; wenn sich attraktivere Angebote bieten, wechseln sie. Die britische Wirtschaftszeitschrift *The Economist* beobachtete, dass sich zu Zeiten eines Technologiebooms Angestellte im Silicon Valley zunehmend wie »free agents« benehmen, die immer bereit sind, zu einem Job mit lukrativeren Aktienoptionen zu wechseln oder ein eigenes Unternehmen zu gründen (*The Economist* 30.1.1999: 22). Nach Schätzungen von Jeffrey Pfeffer, Professor an der Stanford University Business School, beträgt die jährliche Fluktuation im Silicon Valley ungefähr 20 bis 30%. Das heißt, dass pro Jahr jeder vierte Mitarbeiter eines Unternehmens einen neuen Job annimmt (Pfeffer 2001).

3. Zur Problematik des Arbeitskraftkapitalisten: Konfliktlinien und Risiken

Weil im Exit-Kapitalismus die Kapitalfinanzierung von Unternehmen zu einem Großteil durch Risikokapital gedeckt werden kann, lösen sich einfache Grenzziehungen zwischen Gründern, Managern und Arbeitnehmern auf. Bei der Bestimmung der Unterschiede zwischen Gründern, Managern und Mitarbeitern kann die Frage, mit welchem eigenen Geld Einsatz die Personen in das »Venture« gegangen sind, zweitrangig werden. Zentraler erscheint die Frage, durch welche Arbeiten sie den Fortschritt des Unternehmens nähren und in welcher Form sie dafür mit Unternehmensanteilen vergütet werden. Überspitzt ausgedrückt sind die Gründung und die Leitung eines Unternehmens, die Produktentwicklung, die Vermarktung und die Herstellung eines Produktes dann idealtypisch nur noch Leistungen, die mit unterschiedlichen Prozentsätzen von Unternehmensanteilen vergütet werden.

Der permanente Aushandlungsprozess

Im Exit-Kapitalismus wird es zunehmend schwieriger, die Rolle von Gründern, Managern und Mitarbeitern systematisch zu differenzieren. Ihre Funktionen laufen tendenziell in der Rolle eines Arbeitskraftkapitalisten

ineinander. Was unterscheidet einen Unternehmensgründer, der das Geld für die Unternehmensgründung fast komplett von Risikokapitalgebern erhält, prinzipiell von der Führungskraft, die zwölf Monate nach der Gründung mit der Zusage, fünf Prozent der Unternehmensanteile zu erhalten, in das Unternehmen gelockt wird? Was unterscheidet grundsätzlich einen Ingenieur, der als »Mitarbeiter Nummer 1« 0,5 Prozent des Unternehmens erhält, von einem Marketingleiter, der für einen nicht wesentlich höheren Prozentsatz zwei Jahre später in das bereits gewachsene Unternehmen kommt?

Das Verschwimmen der Kalküle und Logiken von Unternehmensgründern, Führungskräften und Mitarbeitern bedeutet nicht, dass es keine Interessengegensätze, Machtkämpfe oder Aushandlungsprozesse gibt – im Gegenteil. Gerade weil die Konflikte nicht mehr in die zwei Pole »hier Management, da Mitarbeiter« oder »hier Kapitalist, dort gewerkschaftlich vertretene Arbeitnehmer« aufgelöst werden können, gibt es nur begrenzte Möglichkeiten für übergreifende institutionelle Konfliktregulierung. Wen sollte ein Tarifvertrag vor wem schützen? Wen kann ein Arbeitgeberverband vertreten, wenn ein Großteil der Mitarbeiter Anteilseigner am Unternehmen ist?

Das tendenzielle Zusammenfallen der Rolle als Verkäufer von Arbeitskraft und der Rolle als Anteilsbesitzer am Unternehmen bei Gründern, Führungskräften und Mitarbeitern führt zu permanenten Aushandlungsprozessen im Unternehmen. Wer hält die Zügel im Unternehmen in der Hand – der Gründer, der vielleicht noch 15 Prozent des Unternehmens besitzt, oder der neue Vorstandsvorsitzende, der fünf Prozent des Unternehmens erhält? Wer gibt wie viele Unternehmensanteile in der nächsten Finanzierungsrunde ab? Wie viele zusätzliche Aktienoptionen erhalte ich als »Mitarbeiter«, wenn ich zusätzliche Aufgaben im Marketing übernehme?

Das riskante Spiel: Wenn Arbeitskraftverkäufer und Kapitalbesitzer in einer Person zusammenfallen

Business Angels, Risikokapitalgesellschaften und Anleger an Wachstumsbörsen haben eine Möglichkeit, die Unternehmensgründer, Top-Manager in Wachstumsunternehmen und Mitarbeiter von risikokapitalfinanzierten Unternehmen nicht haben: Sie können ihr Risiko streuen. Dies ermöglicht es ihnen, den Ausfall eines großen Teils der Unternehmen, in die sie investiert haben, zu verkraften, ohne dass ihre ganze Anlagestrategie hinfällig wird. Diese Möglichkeit haben Unternehmensgründer, Führungskräfte und Mitarbeiter nicht.

Die in einem Wachstumsunternehmen tätigen Akteure spielen ein riskantes Spiel, weil bei einer Unternehmenspleite sowohl die Unternehmensanteile wertlos werden, als auch der regelmäßige Gehaltsscheck ausbleibt. Bei einem Konkurs verlieren die Gründer, Führungskräfte und

Mitarbeiter nicht nur ihren Job, sondern sie haben als Unternehmensmitteigentümer auch keinen privilegierten Anspruch auf Überbleibsel aus der Konkursmasse des Unternehmens. Während der Kreditgeber, sei es eine reiche Privatperson, eine Bank oder ein Zulieferer, der die Bezahlung von Leistungen gestundet hat, vorrangig bedient wird, hat der »Aktionär im Unternehmen« nur Ansprüche, wenn nach der Befriedigung aller Kreditgeber überraschenderweise noch etwas übrig ist. Er wird wie ein Risikokapitalgeber behandelt, der seine Investitionen bei dem Konkurs selbstverständlich abschreiben muss.

Trotz des möglichen Zusammenfallens von Job-Verlust und Wertverfall der Unternehmensanteile hat die Tätigkeit in Wachstumsunternehmen zwar noch nicht den Charakter eines »Alles oder nichts Spiels«, der Einsatz ist jedoch wesentlich höher als bei den »klassisch« Beschäftigten. Besonders dann, wenn Gründer, Top-Führungskräfte und Mitarbeiter Kredite aufgenommen haben, um sich ein Auto anzuschaffen, eine Wohnung zu kaufen oder auch nur ihre Einkommensteuer zu bezahlen, und ihre Unternehmensaktien als Sicherheit hinterlegt haben, kann ein Einbruch dieser Aktien zu privaten Katastrophen führen.

4. Zur Begrenzung der Figur des Arbeitskraftkapitalisten

Als »wichtigsten demographischen Wandel unserer Zeit« bezeichnet Richard Nadler, Vorsitzender der American Shareholder Association, den Aufstieg einer »ersten breiten Schicht von ›Arbeiterkapitalisten‹. Als Arbeiterkapitalisten bezeichnet Nadler Arbeitnehmer, die selbst als Kleinaktionäre an der Börse spekulieren, die ihre Alterssicherung über Pensionsfonds organisieren und die über Aktienprogramme am Unternehmen beteiligt sind, für das sie arbeiten (vgl. Nadler 1999). Ganz im Sinne von Nadler sehen viele Beobachter, dass sich die Trennung zwischen den Kapitalisten als »Inhaber von Produktionsmitteln« und den besitzlosen »Nur-Arbeitern« (Sombart 1986: 28) auflöst. Der Soziologe Ulrich Beck (1986: 121ff) spricht von einem »Kapitalismus ohne Klassen«, in dem die Grenzen zwischen Kapitalgebern einerseits und Arbeitnehmern andererseits verschwimmen. Der Zukunftsforscher Matthias Horx (2001: 61) beobachtet, dass aus der »Arbeitskultur« des 20. Jahrhunderts eine »Kleinkapitalistengesellschaft« wird, in der Gewerkschaften an Einfluss verlieren und zunehmend durch eine Versammlung von Shareholdern ersetzt werden.

Die Generalisierung von Erfahrungen aus Wachstumsunternehmen ist zurzeit sehr populär. Sie droht jedoch eine segmentär beschränkte Auflösung der Trennung zwischen Inhabern von Produktionsmitteln und besitzlosen Nur-Arbeitern überzustrapazieren und als einen »Megatrend« der gesamten Wirtschaft oder gar der gesamten Gesellschaft zu be-

schreiben. Die US-amerikanische Callcenter-Angestellte, deren Rücklagen für die Rente in einem Pensionsfonds angelegt werden, hat vermutlich nicht das Gefühl, als Kapitalgeberin zu agieren. Der Kleinaktionär, der ein paar Aktien im Wert von 2500 US-Dollar an Ford besitzt und zur Hauptversammlung nach Detroit fährt, interessiert sich vermutlich mehr dafür, den Vorstandsvorsitzenden einmal live zu sehen, sich als Aktionär ein bisschen umhättseln zu lassen und ein paar Werbegeschenke mit nach Hause zu tragen, als Einfluss auf die Unternehmenspolitik des Automobilkonzerns zu nehmen. Der Ingenieur, der ein paar Aktien seines Arbeitgebers General Electric besitzt, wird wahrscheinlich nicht für die Auflösung seines Arbeitsbereichs plädieren, weil dadurch der Kurs seines Aktienpakets nach oben ginge.

Bei Wachstumsunternehmen sieht die Sache jedoch anders aus: Bei ihnen ist das Zusammenfallen einer Kapitalanlegerlogik und einer Arbeitnehmerlogik deutlich zu beobachten. Die Antriebskraft des Mitarbeiters, des Gründers bzw. der Führungskraft besteht darin, im Tausch gegen Arbeitskraft Unternehmensanteile zu erwerben, um sie am Kapitalmarkt für viel Geld verkaufen zu können. Die Gründer, Führungskräfte und Mitarbeiter sind dabei ähnlich wie die Risikokapitalgeber nicht vorrangig an Dividenden interessiert, die aus dem laufenden Geschäft bezahlt werden. Vielmehr ist das Hauptziel die Wertsteigerung des Unternehmens am Kapitalmarkt, die es ermöglicht, die eigenen Anteile mit einem hohen Profit zu verkaufen.

Die analytische Reichweite, die das Modell des »Exit-Kapitalismus« im Allgemeinen und des »Arbeitskraftkapitalisten« im Besonderen beansprucht, ist zunächst einmal auf risikokapitalfinanzierte Unternehmen beschränkt. Da risikokapitalfinanzierte Unternehmen aber gerade in Hype-Phasen am Kapitalmarkt auch für andere Unternehmen stilbildend wirken, kann gerade der Arbeitskraftkapitalist als Leitbild eine weit reichende Prominenz erlangen.

Literatur

- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Frankfurt a.M.
 Brentano, Lujo (1907): Der Unternehmer. Berlin.
 Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim; München.
 Harmon, Steve (1999): Zero Gravity. Riding Venture Capital from High-Tech Start-up to Breakout IPO. Princeton, NJ.
 Horx, Matthias (2001): Smart Capitalism. Das Ende der Ausbeutung. Frankfurt a.M.
 Jaeger, Hans (1990): Unternehmer. In: Brunner, Otto; Werner Conze; Reinhart Koselleck (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Band 6. Stuttgart, S. 707-732.
 Kellaway, Lucy (2002): Ego AG? Ohne mich! In: Financial Times Deutschland, 25.3.2002, S. 29.

- Kühl, Stefan (2002a): Sisyphus im Management. Die vergebliche Suche nach der perfekten Organisationsstruktur. Weinheim et al.
 Kühl, Stefan (2000): Konturen des Exit-Kapitalismus. Wie Risikokapital die Art des Wirtschaftens verändert. In: Leviathan, Jg. 30, S. 195-219.
 Malone, Michael S. (1985): The Big Score. The Billion Dollar Story of Silicon Valley.
 Mandel, Michael (2000): crash.com. München et al.: Financial Times Prentice Hall.
 Milton, Giles (1999): Nathaniel's Nutmeg or the True and Incredible Adventures of the Spice Trader Who Changed the Course of History. New York.
 Nadler, Richard (1999): The Rise of Worker Capitalism. Washington, D.C.: Cato Policy Analysis No. 359.
 Pfeffer, Jeffrey (2001): What's Wrong With Management Practice in Silicon Valley? A Lot. In: MIT Sloan Management Review, Jg. 42, S. 101-103.
 Pongratz, Hans J.; G. Günter Voß (2002): ArbeiterInnen und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer? Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. München; Chemnitz: Forschungsbericht an die Hans-Böckler-Stiftung.
 Sahlman, William A. (1990): The Structure and Governance of Venture-Capital Organizations. In: Journal of Financial Economics, Jg. 27, S. 473-525.
 Schmitz, Olaf (2001): Start-ups in der New Economy: Das Erfolgsmodell für Führung und Organisation. In: Organisationsentwicklung, H. 3/2001, S. 54-65.
 Schumpeter, Joseph (1926): Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Eine Untersuchung über Unternehmensgewinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus. 2. neubearb. Aufl. München.
 Sombart, Werner (1986): Der moderne Kapitalismus. Band 3/1 Das Wirtschaftsleben im Zeitalter des Hochkapitalismus. Berlin.
 Voß, G. Günter (2002): Aus Arbeitnehmern werden »Unternehmen ihrer selbst«. In: Journal Arbeit, Jg. 2, S. 32-33.
 Voß, G. Günter; Hans J. Pongratz (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, S. 131-158.
 Zielcke, Andreas (1996): Der neue Doppelgänger. Die Wandlung des Arbeitnehmers zum Unternehmer – eine zeitgemäße Physiognomie. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 20.7.1996.