

3 Forschungsstand

Aufbauend auf dem im vorherigen Kapitel geschaffenen Bezugsrahmen, der die produktivgenossenschaftliche Gründung und ihre Besonderheiten benennt und einordnet, widmet sich dieses Kapitel dem wissenschaftlichen Diskurs rund um die Situation der Gründenden während des Gründungsprozesses in Produktivgenossenschaften. In den ersten beiden Abschnitten werden verschiedene Thesen der bestehenden Literatur zur Gründungsgruppe und zu den Investitionen der Gründenden herausgearbeitet. Darauf aufbauend folgt eine umfassende Auswertung zu konkreten Vergütungsoptionen, die darauf abzielen, die Belastungen durch GI zu verringern. Diese Lösungsansätze werden in zwei Hauptkategorien unterteilt: Strategien zur Verringerung der Belastungen sowie Ansätze zur Kompensation der Investitionen. Den Abschluss bildet eine systematische Zusammenstellung der identifizierten Probleme und Herausforderungen dieser Vergütungsmaßnahmen, die als Grundlage für die spezifische Datenerhebung und der Leitfadenerstellung genutzt wird.

Disclaimer zur Einordnung der Literaturauswertung

Die Forschung zu Produktivgenossenschaften in Deutschland ist überwiegend theoretisch geprägt und weist eine begrenzte empirische Basis auf. Viele Studien beruhen auf einzelnen oder wenigen Fallbeispielen, wodurch ihre Aussagekraft eingeschränkt bleibt. Die wissenschaftlichen Analysen sind oft stark von den zugrunde liegenden Überzeugungen und Wissenschaftstheorien beeinflusst. Wobei dem Mainstream in der Forschung keine Heterodoxie zuzuschreiben ist (Heise/Sander/Thieme 2017). Im Rahmen dieser Arbeit wurde nicht untersucht, welche theoretischen

Hintergründe die verschiedenen Studien prägen. Insbesondere wurden theoretische Aussagen nicht auf der ihr zu Grunde liegenden Denkschule analysiert und empirische Fallstudien weder auf die Repräsentativität noch auf die Theorieneinbettung der Interpretation der Fallbeispiele eingeordnet. Daher ist die folgende Literaturoauswertung als eine Zusammenstellung unterschiedlicher, teils widersprüchlicher Perspektiven zu verstehen. Je diverser und spekulativer die in der Literatur vertretenen Perspektiven zur Situation von Gründenden sind, desto relevanter ist eine Ergänzung durch empirische Erhebungen in der Praxis.

3.1 Situation der Gründendengruppe

Die Situation der Gründenden nimmt im Gründungsprozess von Produktivgenossenschaften eine zentrale Rolle ein. Die wissenschaftliche Literatur zeigt, dass sowohl spezifische Herausforderungen als auch Erfolgsfaktoren maßgeblich den Verlauf einer Gründung beeinflussen. Da das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit auf die subjektive Erfahrung der Gründenden ausgerichtet ist, wird die bestehende Literatur dahingehend untersucht, in welchem Umfang der Gründungsprozess bereits aus ihrer Perspektive bewertet und erforscht wurde. Zudem wird wiedergegeben, wie die Situation der Gründungsgruppe derzeit in der Literatur dargestellt und behandelt wird. Das herrschende Verständnis über die Situation der Gründenden bildet die Grundlage, auf der sich Autor*innen zu möglichen Vergütungsoptionen äußern.

Produktivgenossenschaften erfordern einen besonders hohen „Klarungsbedarf“, da ihre Struktur von intensiven Abstimmungsprozessen geprägt ist, die bereits vor der Gründung beginnen und sich über den gesamten Betriebsverlauf erstrecken (Kramer 2008). Dies unterscheidet sie von konventionellen Unternehmen, in denen Entscheidungsprozesse oft hierarchisch organisiert sind. Die Gründenden müssen zudem über spezifische Fähigkeiten verfügen, da ihre Arbeit nicht nur ökonomische, sondern auch soziale und demokratische Herausforderungen mit sich bringt (Kramer/Boevsky 2011). Diese erhöhte Komplexität führt häufig zu persönlichen Entbehrungen, da der Aufbau der Genossenschaft dadurch

mit hoher Arbeitsbelastung und finanziellen Unsicherheiten verbunden ist (Nutzinger 1988). Die Bereitschaft, Prekarität auszuhalten oder zumindest zu akzeptieren, ist daher eine grundlegende Voraussetzung für Gründende, da Produktivgenossenschaften oftmals im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlicher Stabilität und kollektiven Entscheidungsprozessen agieren (Bierhoff/Wienold 2010). Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass sich Machtstrukturen innerhalb der Genossenschaft verfestigen und einzelne Personen eine übermäßige Entscheidungsmacht erhalten, was der ursprünglichen Idee der demokratischen Mitbestimmung widerspricht (Jäger et al. 1991a). Um dem entgegenzuwirken, ist eine fortlaufende Professionalisierung notwendig, die sowohl demokratische Führungsstrukturen sichert als auch eine effiziente Organisation des Betriebs gewährleistet (Nutzinger/Teichert 1986). Eine besondere Herausforderung besteht darin, dass sich genossenschaftliche Führungsaufgaben mit der Zeit in hierarchische Strukturen verwandeln können, wodurch die ursprüngliche Idee von kollektiver Verantwortung verloren geht. Daher ist es nach Hettlage (1979) essenziell, dass die Gründenden eine langfristige und möglichst gleichmäßige Bindung der Mitglieder an den Betrieb anstreben, um eine stabile Organisationskultur zu erhalten (vgl. ebd.). Trotz aller partizipativen Bemühungen bleibt ein echter Egalitätsanspruch in den meisten genossenschaftlichen Betrieben eine Herausforderung. Selbst in kooperativen Strukturen existieren Machtverhältnisse, die sich nicht vollständig auflösen lassen (Jäger et al. 1991a). Klemisch und Flieger (2007) argumentieren, dass nicht alle Gründungsgruppen gleichermaßen für die Gründung einer Produktivgenossenschaft geeignet sind, da der Erfolg maßgeblich von der „individuellen Genossenschaftsfähigkeit“ der Beteiligten abhängt. Ebenso entscheidend ist die Bewahrung des Identitätsprinzips, das besagt, dass Mitglieder gleichzeitig Geschäftspartner*innen sind. Falls sich eine Genossenschaft zu stark auf Nicht-Mitgliedergeschäfte konzentriert, kann dies langfristig ihre demokratische Struktur gefährden. Daher sollten solche Entwicklungen beobachtet und gegebenenfalls korrigiert werden (Ringle In: Brazda/Kleer 1996, S. 254ff.). Eine weitere Voraussetzung für den nachhaltigen Erfolg ist der Machtausgleich innerhalb der Genossenschaft. Fehlt dieser, besteht die Gefahr, dass sich Führungsstrukturen herausbilden, die den genossenschaftlichen Grundprinzipien widersprechen (Hettlage 1979).

Neben diesen Herausforderungen existieren auch Faktoren, die den Erfolg produktivgenossenschaftlicher Gründungen begünstigen. Ein wesentlicher Aspekt ist die Erfahrung der Gründenden: Wer bereits an Genossenschaftsgründungen beteiligt war und realistische Geschäftsideen entwickelt, hat größere Erfolgschancen (Degens/Blome-Drees 2013). Gleichzeitig bieten Produktivgenossenschaften eine besondere Möglichkeit für Arbeitslose und wirtschaftlich Benachteiligte, sich aktiv in den Markt einzubringen und Selbstverantwortung zu übernehmen. Sie stellen damit nicht nur eine wirtschaftliche, sondern auch eine soziale Alternative zu klassischen Erwerbsmodellen dar (Klemisch/Flieger 2007). Ein weiterer Vorteil von Genossenschaften ist die Reduzierung von Transaktionskosten, da innerhalb solcher Strukturen Kontroll- und Messkosten minimiert werden. Dies wird durch moralische Integration ermöglicht, die sicherstellt, dass Mitglieder ihre Verpflichtungen freiwillig und ohne bürokratischen Mehraufwand einhalten (Bierhoff/Wienold 2010). Zudem vereinen Produktivgenossenschaften wirtschaftliche Zielsetzungen mit demokratischen Entscheidungsprozessen, wodurch sie ein hohes gemeinwohlorientiertes Transformationspotenzial besitzen (Blome-Drees/Thimm 2024b). Sie übernehmen zudem gesellschaftliche Verantwortung, indem sie nachhaltige Wirtschaftsmodelle fördern und soziale Teilhabe ermöglichen (Blome-Drees/Thimm 2024b, S. 56).

Neben den individuellen Herausforderungen und Erfolgsfaktoren spielen auch strukturelle Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle. Produktivgenossenschaften operieren in einem Marktfeld, das ihnen oft feindlich gegenübersteht, da sie auf Prinzipien der Kooperation und Partizipation basieren, während die dominante Marktlogik auf Konkurrenz und Profitmaximierung ausgerichtet ist (Bierhoff/Wienold 2010). Um in diesem Umfeld zu bestehen, müssen sich Genossenschaften teilweise an kapitalistische Strukturen anpassen, ohne jedoch ihre demokratischen Prinzipien zu gefährden. Eine Professionalisierung des Managements kann dabei helfen, den langfristigen Bestand der Genossenschaft zu sichern (Nutzinger/Teichert 1986). Dennoch bleibt das genossenschaftliche Wirtschaften in „in einem System der Klassenherrschaft [eingebettet], das durch materielle Zwänge und symbolische Formen der Hegemonieausübung genossenschaftliches Wirtschaften systematisch erschwert“

(Kerber-Clasen 2012). Ein weiterer struktureller Konflikt besteht in der Abwägung zwischen materiellen und immateriellen Zielen. Unter marktwirtschaftlichen Bedingungen lassen sich häufig nicht alle ursprünglichen Zielsetzungen gleichzeitig verwirklichen, sodass langfristig materielle Interessen oft über soziale oder partizipative Ideale gestellt werden (Bierhoff/Wienold 2010; Atmaca 2007). Die sogenannte Instabilitätsthese, die als Weiterentwicklung von Oppenheimers Transformationsgesetz gilt, betont, dass genossenschaftliche Entwicklungen nicht nur durch externe Marktmechanismen bestimmt werden, sondern auch durch innerbetriebliche Prozesse beeinflusst werden können. Daher ist es wichtig, sowohl interne als auch externe Faktoren zu balancieren, um die Stabilität einer Genossenschaft zu gewährleisten (Flieger 1996).

3.2 Gründendeninvestition

In den vorherigen Kapiteln wurde herausgearbeitet, dass Produktivgenossenschaften mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert sind – von internen Abstimmungsproblemen bis hin zu externen Markteinflüssen. Gleichzeitig bieten sie erhebliche Potenziale, insbesondere durch die Förderung partizipativer und nachhaltiger Wirtschaftsstrukturen. Der Erfolg einer Produktivgenossenschaft hängt dabei wesentlich von der Fähigkeit der Gründenden ab, diese spezifischen Herausforderungen zu identifizieren, effektive Lösungsstrategien zu entwickeln und sich flexibel an die Bedingungen anzupassen. Im folgenden Abschnitt wird analysiert, wie die Literatur den Umfang der Gründendeninvestition definiert und welche Ressourcen dabei betrachtet werden. Dabei wird zunächst auf materielle und anschließend auf immaterielle Ressourcen eingegangen.

Materielle Ressourcen umfassen physisch greifbare Güter wie Maschinen, Rohstoffe oder finanzielle Mittel, die unmittelbar zur Produktion und Wertschöpfung beitragen (Wöhe/Döring/Brösel 2016). Immaterielle Ressourcen hingegen, wie Markenwerte, Patente, Wissen oder Netzwerke, sind schwerer quantifizierbar und oft langfristiger wirksam (Lev 2000).

Eine häufig genannte Form der Investition ist die Bereitstellung finanzieller Mittel, die in Form von Eigenkapital eingebracht werden und

durch langfristige finanzielle Einlagen zur Stabilisierung der Genossenschaft beiträgt. Im Gegensatz zu klassischen Unternehmensstrukturen verzichten Produktivgenossenschaften bewusst auf spekulative Investitionen oder Gewinnmaximierung, da die Einlagen nur zum Nennwert zurückgezahlt werden. Daraus ergibt sich, dass auch der Verzicht auf eine potenziell höhere Verzinsung durch eine konventionelle Anlage des gleichen Kapitals als Investition betrachtet wird. Ebenso zählt der Verzicht auf die Auszahlung von Dividenden auf Genossenschaftsanteile (Thesaurierung) dazu – sei es durch die Entscheidung, Gewinne in die Rücklagen fließen zu lassen oder indirekt durch die Aufnahme neuer Mitglieder. Darüber hinaus werden auch andere materielle Ressourcen bereitgestellt, etwa querfinanzierte Arbeitskraft oder die unentgeltliche Nutzung von Räumen, Werkzeugen und ähnlichen Betriebsmitteln.

Neben den finanziellen Aspekten werden auch immaterielle Investitionen betrachtet, insbesondere das Humankapital, das sich aus dem Fachwissen und der beruflichen Erfahrung der Mitglieder zusammensetzt (Blome-Drees/Thimm/Wieg 2022; Vogt 2012). Im gleichen Kontext wird oft auch das Sozialkapital, das die Netzwerke, persönliche Kontakte und das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Gründungsgruppe umfasst, als wesentlicher Erfolgsfaktor genannt (vgl. Blome-Drees/Thimm/Wieg 2022; Schmale 2019; Degens/Blome-Drees 2013).

Ein eng verwandtes Thema aus der Entrepreneurship-Praxis und -Theorie ist der Begriff „Sweat Equity“ (Bhandari/McGrattan 2021). Der Begriff beschreibt den Beitrag der Gründenden durch Arbeitsleistung anstelle finanzieller Mittel und wird im Diskurs häufig dem Private Equity gegenübergestellt. Auch hier gibt es erste Ansätze zur Dokumentation und Kompensation von immateriellen Investitionen (Saharan 2015). Zur Vollständigkeit wird dieses Konzept an dieser Stelle erwähnt, jedoch nicht weiter vertieft.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Literatur zum Produktivgenossenschaftswesen die Investitionen der Gründenden nicht nur als finanzielle Beiträge betrachtet, sondern auch soziale, kulturelle und arbeitsbezogene Ressourcen einordnet und diskutiert. Auffällig ist jedoch, dass die Investition ins Startkapital im Vergleich deutlich stärker thematisiert wird als immaterielle Beiträge.

3.3 Vergütungsoptionen

Um die anfallende Investition bei der Gründung von Produktivgenossenschaften einfacher zu bewältigen, werden in der Literatur verschiedene Ansätze vorgeschlagen. Diese Ansätze zielen darauf ab, die Belastungen entweder zu reduzieren oder durch gezielte Vergütungsoptionen zu kompensieren. Dabei wird zwischen direkten und indirekten Wirkungsbereichen unterschieden: Direkte Ansätze wirken unmittelbar auf die Personen der Gründungsgruppe, während indirekte Ansätze – etwa durch eine Stärkung der Organisation oder des Umfelds – ebenfalls positive Effekte auf die Gründenden haben können. Im Folgenden werden diese Lösungsansätze detailliert beschrieben und entsprechend ihrer Wirkungsbereiche Personen, Umfeld und Organisation eingeordnet.

Verringerung der Gründendeninvestitionen

Ein zentraler Ansatz zur Verringerung der Belastungen ist die Forderung nach finanzieller Unterstützung der Organisation mit einem einfacheren Zugang zu Startkapital. Hierzu gehören angepasste Kreditvergaberegelungen, die Gründenden den Zugang zu günstigeren Darlehen ermöglichen (Degens/Schimmele 2020), sowie die Einbindung von Business Angels, die durch Kapital und unternehmerisches Know-how unterstützen können (Kramer/Boevsky 2011). Außerdem spielt die Förderlandschaft eine wichtige Rolle: Programme wie Regionalfonds, Zukunftsfonds oder Wirtschaftsförderungsmaßnahmen zielen darauf ab, Gründungen gezielt zu unterstützen, insbesondere in strukturschwachen Regionen oder in innovativen Sektoren (Blome-Drees et al. 2016; Klemisch et al. 2014). Der Ansatz, die Bedingungen für den Zugang zu Startkapital zu verbessern, wirkt sich indirekt auf die Gründendengruppe aus, indem er durch einen positiven Einfluss auf die Organisation auch die Situation der Gründenden stärkt.

Wichtig ist dabei die Frage, welche Bereiche der Gründung finanziell gefördert werden sollen. Studien betonen die Bedeutung der Gründungsprüfung, also einer fundierten Überprüfung der Tragfähigkeit und Erfolgsaussichten der geplanten Genossenschaft (Klemisch/Flieger 2007). Es wird nur selten vorgeschlagen, Gründende direkt finanziell zu unter-

stützen – etwa durch staatliche oder private Initiativen, um die anfängliche finanzielle Belastung zu mildern (Blome-Drees et al. 2016).

Die Reduktion von Risiken stellt einen weiteren Ansatzpunkt dar. Hier könnten Bürgschaften und Haftungsassoziationen, wie sie von Kramer und Boevsky (2011) und Degens und Schimmele (2020) diskutiert werden, Sicherheit schaffen und Gründende ermutigen, den Schritt zur Genossenschaftsgründung zu wagen. Ergänzend dazu könnten gesetzliche Regelungen die Rahmenbedingungen für Gründungen vereinfachen und den bürokratischen Aufwand verringern (Stappel 2022; Klemisch/Flieger 2007). Auch diese Maßnahme wirkt nur indirekt auf die Gründenden, da es die Organisation ist, die einen Kredit erhält, ohne dass Mitglieder der Gründungsgruppe persönlich haften müssen. Zwar reduziert dies zweifellos die Gründendeninvestitionen, jedoch handelt es sich nicht um eine direkte Vergütung der getätigten Investition der Gründenden.

Ein weiterer zentraler Faktor ist die Verbreitung von Wissen und Know-how über Produktivgenossenschaften. Dies könnte durch gezielte Beratungsangebote, Bildungsmaßnahmen oder die Einbindung von Forschungseinrichtungen erfolgen (Stappel 2017; Bierhoff/Wienold 2010). Parallel dazu könnte die Förderung von Forschung und die Entwicklung neuer Gründungsmodelle weitere Innovationsimpulse setzen (Blome-Drees/Thimm 2024a). Solche Maßnahmen tragen unmittelbar dazu bei, Gründende besser auf die Herausforderungen vorzubereiten und die Erfolgssäussichten zu erhöhen.

Um die Belastungen langfristig zu reduzieren, könnten zusätzlich strategische Bündnisse zwischen Genossenschaften oder Solidarnetzwerken geschaffen werden. Diese Netzwerke könnten als Auffanggesellschaften fungieren, die neue Gründungen unterstützen und bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten einspringen (Kerber-Clasen 2012; Klemisch et al. 2014). Die Rolle von Promotoren, wie Genossenschaftsverbände, wird hierfür als essenziell verstanden. Sie könnten nicht nur die Interessen der Gründenden vertreten, sondern auch beratend und unterstützend tätig werden (Kramer, 2008). Schließlich wird die Schaffung eines bundesweiten Prüfverbands für sozial, umwelt- und produktivorientierte Genossenschaften angeregt, um die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern (Klemisch/

Flieger 2007). Diese Maßnahme zielt auf eine Verbesserung des Umfelds ab und wirkt somit indirekt auf die Situation der Gründenden.

Schließlich werden auch Maßnahmen zur Verbesserung des Images von Genossenschaften als wichtig erachtet. Eine stärkere öffentliche Wahrnehmung und die Förderung des Genossenschaftsgedankens könnten dazu beitragen, die Attraktivität von Genossenschaftsgründungen zu steigern und eine breitere gesellschaftliche Akzeptanz zu schaffen (Blome-Drees et al. 2016; Klemisch/Boddenberg 2012). Auch hier handelt es sich um eine Verbesserung des Umfelds, die nur indirekt auf die Situation der Gründenden einwirkt.

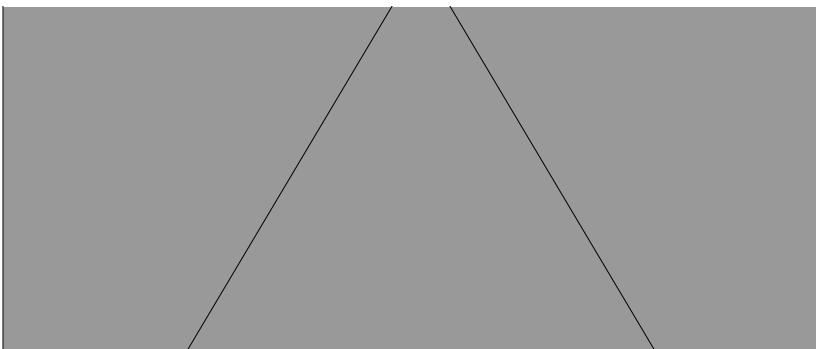
Kompensation der Gründendeninvestitionen

Neben der Reduktion der nötigen Investitionen ist die Kompensation für die Gründenden ein weiterer Ansatzpunkt. Dabei wird zwischen materiellen und immateriellen Vergütungsoptionen unterschieden, ähnlich wie in der Wirtschaftswissenschaft zwischen materiellen und immateriellen Ressourcen unterschieden wird. Zur besseren Übersicht enthält das Kapitel am Ende eine tabellarische Zusammenfassung (vgl. Tabelle 1).

Materielle Vergütungsoptionen werden im Zuge von finanziellen Ansprüchen auf zukünftige Gewinne in der Literatur erwähnt (Degens/Schimmele 2020; Schimmele 2019; Vogt 2012; Flieger et al. 1997; Henzler 1969) Schimmele (2019) beschreibt hierzu den Beteiligungsfonds, der aus Jahresüberschüssen gebildet wird und als zusätzliche Kompensation der Mitglieder über ihr Geschäftsguthaben hinaus dient. Beim Ausscheiden eines Mitglieds wird der Anteil am Fonds ausgezahlt, wobei die Bemessungsgrundlage satzungsgemäß (§ 73 Abs. 3 GenG) festgelegt werden kann, um Faktoren wie Seniorität zu berücksichtigen. Eine verwandte Vergütungsoption wird ebenfalls von Schimmele (2019) beschrieben: Kapitalkonten nach Vorbild Mondragóns, deren Höhe auf Grundlage der geleisteten Arbeitszeit berechnet wird und somit einen Egalitätsanspruch besitzt. Auch an die Einrichtung von Solidar- oder Förderfonds in Anlehnung zu Buchez' unteilbare Gewinnanteile, die für die Unterstützung für genossenschaftliche Neugründungen genutzt werden sollte wird vereinzelt von Autor*innen erinnert (Schmale 2023; Schimmele 2019; Flieger et al. 1997). Es bleibt unklar, für was genau die Gelder aus

den Fonds genutzt werden sollen, aber prinzipiell könnten solche Fonds Gründende gezielt finanziell unterstützen und dabei helfen, die anfänglichen Belastungen zu kompensieren.

Tabelle 1: Vergütungsoptionen aus der Literatur (eigene Darstellung)



Somit könnten beide Ansätze zu einer Verbesserung der Situation der Gründenden selbst führen. Ein weiterer älterer Vorschlag betrifft die Einführung eines Grundeinkommens für gemeinnützige Arbeit (Rifkin/Steiner 1995), sofern die Gründungsarbeit an einem gemeinnützigen Unternehmen als förderfähig verstanden wird, könnten Gründende in der sensiblen Startphase dadurch abgesichert sein.

Immaterielle Vergütungsoptionen werden in der Literatur als Form ideeller Motivation für Gründende beschrieben (Schimmele 2019; vgl. Guerra 2017), beispielsweise durch gesellschaftliche Anerkennung ihres Engagements oder ihr Ansehen innerhalb der Organisation als „Übertertum“ (Jäger et al. 1991b).

Insgesamt zeigt die Literaturoauswertung, dass sowohl die Verringerung als auch die Kompensation von GI durch Vergütungsoptionen theoretisch ausgiebig diskutiert wird. Allerdings nehmen die angedachten Maßnahmen häufig eher einen Einfluss auf das Umfeld oder die Organisation, während ihr direkter Einfluss auf die individuelle Belastung der Gründerinnen und Gründer einer Produktivgenossenschaft begrenzt bleibt.

3.4 Limitation der Vergütung der Gründendeninvestition

Die Vergütung der GI steht vor mehreren grundlegenden Herausforderungen und Grenzen, die die praktische Umsetzung erschweren. Eine zentrale Problematik liegt in der fehlenden Bemessungsgrundlage für den Umfang der Gründendeninvestitionen. Es ist unklar, wie diese Investitionen in ihrer Höhe und ihrem Beitrag zum Unternehmenserfolg bewertet werden sollen (Schimmele 2019; Vogt 2012). Dies erschwert insbesondere die Entwicklung fairer und transparenter Vergütungsmodelle.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Frage nach der Gestaltung von Beteiligungsmodellen. Besonders in demokratisch organisierten Unternehmen, wie es bei Genossenschaften der Fall ist, muss die Vergütung im Einklang mit den Prinzipien der Demokratie und Gleichberechtigung stehen. Wie Schimmele (2019) betont, stellt dies Gründende und Eigentümer*innen vor besondere Herausforderungen, da klassische Beteiligungsmodelle oft nicht zu den Werten solcher Unternehmen passen. Die wissenschaftliche Diskussion fokussiert sich bisher stark auf die schwierige Bemessungsgrundlage des Unternehmenswerts, wie sie etwa von Vogt (2012) und Schimmele (2019) beschrieben wird. Unklar bleibt, wie der Wert einer Arbeitsstunde bemessen und welche Tätigkeiten als Arbeitszeit gewertet werden. Die Auszahlung beim Austritt wirkt eher wie eine Abfindung als eine laufende Vergütung. Zudem stellt sich die Frage, wie eine Vergütungsoption aussehen kann, die finanzielle Anerkennung ermöglicht, ohne die aktive Mitgliedschaft zu beeinträchtigen. Zusätzlich fehlen empirische Untersuchungen, die die konkreten Bedürfnisse von Gründenden in Bezug auf Vergütungen ermitteln.

Externe Vergütungsoptionen, wie sie in der Literatur diskutiert werden, bergen zudem das Risiko einer Abhängigkeit der Genossenschaft von externen Akteuren. Dies könnte die Autonomie und das demokratische Prinzip der Genossenschaft gefährden.

Insgesamt verdeutlichen diese Grenzen, dass die Vergütung von GI in Produktivgenossenschaften ein komplexes und bislang unzureichend erforschtes Themenfeld ist. Es bedarf weiterer theoretischer und besonders empirischer Untersuchungen, um praktikable, produktivgenossenschaftskonforme Vergütungsmodelle zu entwickeln, die den besonderen

Anforderungen der Gründenden dieser Unternehmensform gerecht werden. Insbesondere fehlt in der Literatur eine umfassende Betrachtung der Perspektive und des Erlebens der Gründungsgruppe in der Praxis. Der konkrete Blick auf die tatsächlich erhobenen Vergütungsansprüche – vor allem unter der Voraussetzung, dass den Gründenden geeignete Modelle zur Verfügung stünden – ist noch unterbeleuchtet. Eine tiefere Erhebung dieser praktischen Erfahrungen könnte wertvolle Impulse für die Entwicklung tragfähiger und bedarfsorientierter Vergütungsmodelle liefern.