

JOSEF WIELAND

Ökonomische Organisation, Allokation und Status

*Die Einheit der
Gesellschaftswissenschaften*
92

Mohr Siebeck

Die Einheit der Gesellschaftswissenschaften

Studien in den Grenzbereichen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Band 92

Begründet von

ERIK BOETTCHER

Unter der Mitwirkung von

HANS ALBERT · GERD FLEISCHMANN · DIETER FREY · CHRISTIAN KIRCHNER
ARNOLD PICOT · VIKTOR VANBERG · CHRISTIAN WATRIN · EBERHARD WITTE

herausgegeben von

KARL HOMANN

Ökonomische Organisation, Allokation und Status

von

Josef Wieland



J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Wieland, Josef:

Ökonomische Organisation, Allokation und Status / von Josef Wieland.

– Tübingen : Mohr, 1996

(Die Einheit der Gesellschaftswissenschaften ; Bd. 92)

ISBN 3-16-146553-9 / eISBN 978-3-16-163042-2 unveränderte eBook-Ausgabe 2024

NE: GT

© 1996 J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde belichtet aus der Garamond von Computersatz Staiger in Pfäffingen, gedruckt von der Druckerei Gulde in Tübingen auf alterungsbeständigem Werkdruckpapier der Papierfabrik Weissenstein in Pforzheim und von der Großbuchbinderei Heinr. Koch in Tübingen gebunden, nach einem Entwurf von Alfred Krugmann in Stuttgart.

ISSN 0424-6985

Vorwort

Die vorliegende institutionenökonomische Analyse beschäftigt sich mit der Allokation von Status in und durch die Unternehmen der Wirtschaft. Sie wurde vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Privatuniversität Witten/Herdecke im Januar 1995 als Habilitationsschrift angenommen. Für den Druck wurden nur geringfügige Veränderungen vorgenommen.

Danken möchte ich Birger Priddat, Karl Homann, Michael Hutter und Hans G. Nutzinger für Hinweise und Anregungen im Verlauf des Habilitationsverfahrens, die mir geholfen haben, einige Fehler zu vermeiden und von mir übersehene Möglichkeiten der Argumentation zu nutzen. Ingo Pies hat einen Teil der Arbeit gelesen und dazu wertvolle Argumentationsvorschläge gemacht.

Pia Rolvering leistete große Teile der zermürenden Arbeit des Korrekturlesens und der technischen Erstellung des Typoskripts. Ihr, wie auch Marianne Reincke, möchte ich danken.

Bergisch Gladbach, im Herbst 1995

Josef Wieland

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
---------------	---

Einleitung

Ökonomische Organisation, Allokation und Status

Teil I

Ökonomische Organisation und Theorie der Gesellschaft

1. Ökonomische Theorie und moralische Güter – I	29
2. Hierarchische Differenzierung und ein Problem des Aristoteles.....	36
3. Funktionale Differenzierung und die Wirtschaft als System	47
4. Normativität und Systemfunktion.....	55
5. Organisation und Funktion	65
6. Organisationssysteme, Netzwerke und moralische Güter	79
7. Ökonomische Theorie und moralische Güter – II.....	88

Teil II

Neue Organisationsökonomik und moralische Güter

1. Die Firma als Nexus von Verträgen: Property-Rights- und Agency-Theorie.....	95
2. Die Firma als Governancestruktur	113

Teil III

Die Ökonomik der Transaktionsatmosphäre

1. Organisation, Tugend und Status	133
2. Ökonomik der Atmosphäre: Implizite Verträge, Status, moralische Güter	158

Teil IV

Ein Mechanismus zur Allokation von Status und Moral

1. Governancessstruktur und moralische Güter	183
2. Statuswerte und Güterformen	202
3. Die Allokation von Statusgütern und die Lokalität moralischer Güter	225
4. Abschließende Definitionen	248
Literatur	251
Personenregister	265
Sachregister	268

Einleitung

Ökonomische Organisation, Allokation und Status

I.

Daß die Organisationen der Wirtschaft Allokationsformen sind, die im Vergleich zum Markt nicht nur über eine eigene Existenz, sondern auch über distinkte Eigenschaften und spezifische Fähigkeiten verfügen, ist von der modernen ökonomischen Theorie erst relativ spät als aufzuklärendes Problem auf ihrer Forschungsagenda akzeptiert worden. Man verfehlt auch die Wahrheit nicht unvertretbar weit, wenn man feststellt, daß die Standardökonomik sich bis auf den heutigen Tag kaum bemüht, daraus angemessene Konsequenzen zu ziehen. Sie präferiert, Handeln und Verhalten von und in Organisationen auf Eigenschaften von Märkten zurückzuführen. Die Organisationstheorie bildet zu diesem Programm häufig eine gleichsam natürliche Opposition, die von der entgegengesetzten Prämisse ausgeht.

Mit der Neuen Institutionenökonomik, vor allem der vertragstheoretisch und transaktionsökonomisch orientierten »New Economics of Organization«, hat sich diese Theorielage von Grund auf verändert. Die Absicht des Buches ist es, zu diesem Forschungsprogramm, das auf die Entwicklung einer ihrem Gegenstand angemessenen Ökonomischen Theorie der Firma zielt, einen Beitrag zu leisten. Die Stelle, an der dies geschehen soll, gehört zu den eher schwierigen Fällen. Es geht um jene Transaktionen, die in der Institutionenökonomik zumeist unter den Stichworten »moral hazard«, Opportunismus, Vertrauen, Reputation, Status oder »economics of atmosphere« rubriziert werden. Daß soziale Normen und personale Werthaltungen, und sei es in ihrer Negationsform des Opportunismus, Bedeutung für die Koordination und Überwachung wirtschaftlicher Transaktionen und für die Allokation wirtschaftlicher Güter haben, gehört zum Grundbestand ökonomischen Wissens. Als genuin moralische Qualitäten sind sie bisher allerdings nicht eingebaut in eine positiv

operierende und ökonomisch argumentierende Theorie der Organisation. Dies zu tun, ist die Absicht dieser Arbeit. Ich werde versuchen, dafür zu argumentieren, daß wir es hier mit einem umfassenden Phänomen und einer grundlegenden Aufgabe ökonomischer Organisationen zu tun haben, nämlich, mit der Allokation moralischer Güter den Grad der Anerkennung, den Status eines Vertragspartners festzulegen. Die Art und die Menge der Zuweisung von Status aber hat ökonomische Konsequenzen, wie sie auch selbst Konsequenz und Gegenstand von Ökonomie ist. Es wird gerade diese umfassende Perspektive sein, die eine Integration dieses bisher eher unsystematisch diskutierten Handlungs- und Entscheidungstyps von und in Unternehmen in eine ökonomische Theorie der Organisation zugänglich machen wird.

Gegeben den Stand der Diskussion, schien mir eine Begriffe klärende und abgrenzende deduktive Entwicklung der Argumentation unausweichlich. Der Nachteil dieses Verfahrens besteht darin, daß der Leser erst relativ spät und nur sukzessiv einen vollständigen Einblick in die Beschaffenheit des Problems und der vorgeschlagenen Lösung erhält. Die einleitende Darstellung zweier Zentren der Diskussion dieses Buches, der Ökonomik der Transaktionsatmosphäre (Teil III) und der Allokation von Status in und durch die Unternehmung (Teil IV), versucht, diesen Mangel auf ein akzeptables Niveau zu reduzieren. Sie soll dem Leser die Möglichkeit eröffnen, die in den einzelnen Kapiteln vorgetragenen Überlegungen im Hinblick auf die späteren Resultate einzuordnen und zu überprüfen. Auf einen Literaturnachweis werde ich in dieser zusammenfassenden Einleitung verzichten; er wird in den einzelnen Teilen und Kapiteln geführt. Dies gilt auch für alle direkten Zitate. Wir beginnen mit einer Skizze der Ökonomik der Transaktionsatmosphäre.

II.

In der Regel sind Dinge und Verhältnisse zwischen Dingen der Gegenstand der modernen Ökonomik. Angebote reagieren auf Nachfragen, Leistungen auf Preise, Preise auf Knappheiten, Knappheiten auf Präferenzen; um nur einen kleinen Ausschnitt dieser Welt zu benennen, die auch jederzeit invers gesehen werden kann.

Die Schaffung dieser Denkform ist im wesentlichen ein Produkt des 17. und 18. Jahrhunderts, das eine tiefe Skepsis gegenüber der traditionsreichen Auffassung des alten Europas generierte, wohlgeordnete Wirtschaft sei eine Relation zwischen Personen und habe der Ausgestaltung dieser

Relation zu dienen. Adam Smith antwortete auf das Verdikt des Aristoteles, daß die naturgemäße Oikonomia die Gestaltung einer von Autorität gekennzeichneten Herrschaftsbeziehung sei: »the quantity of every commodity brought to market naturally suits itself to the effectual demand.«

Selbstverständlich löste sich die alteuropäische Vorstellung von Wirtschaften niemals vollständig auf, aber dominant wird doch die Idee, daß der Wohlstand der Nationen am ehesten unter der anonymen Herrschaft eines störungslosen und systemischen Kreislaufs von funktionalen Sachbeziehungen gedeihe. Entsprechend konzentriert sich die ökonomische Theorie auf die Erforschung dieser sachlichen Zusammenhänge.

Eine »economics of atmosphere«, eine Bezeichnung, die Oliver Williamson vorschlagen hat und die vielleicht am besten mit »Ökonomische Theorie der Transaktionsatmosphäre« übersetzt wäre, hat vor diesem denkgeschichtlichen Hintergrund etwas irritierendes. Atmosphäre kann in zweierlei Richtung verstanden werden. Einerseits als die von einer Entität zu unterscheidende Umwelt, andererseits aber auch als deren eigenes Fluidum. Die Gegenstrebigkeit des Begriffs bringt zutreffend die ökonomische Sache zum Ausdruck, um die es geht. Bei einer nicht geringen Anzahl und genau definierten Art von sachlichen ökonomischen Transaktionen mittels hierarchischer Strukturen hängt die Effizienz ihrer Durchführung entscheidend von der Verfügbarkeit personaler Werte und daraus folgender Leistungen ab. Die Relevanz von Atmosphäre ist demnach Ausdruck von Markt- und Organisationsversagen. Daß es für diese Renaissance des Interesses an personaler Diversivität gute ökonomische, aber auch gesellschaftstheoretische Gründe gibt, ist ein Grundgedanke, der sich durch die gesamte Arbeit zieht.

Er sei an folgendem Beispiel spezifiziert: Verträge über Arbeitsleistungen sind unausweichlich unvollständige Verträge. Hinsichtlich ihrer Unvollständigkeit sind sie jedoch nicht homogen, sondern diese existiert in einer mindestens dreifachen Abstufung, der eine Einteilung in sogenannte »harte« und »weiche« Verträge korrespondiert.

1. Was ex ante, also bei Abschluß eines Arbeitsvertrages, relativ genau spezifizierbar ist, sind zum Beispiel Arbeitszeiten, Arbeitsentgelt und die Ansiedlung der Position in der formalen Organisation der Unternehmung.

2. Weniger vollständig bestimmbar, aber immerhin ex ante noch angebar, sind zum Beispiel das auszufüllende Arbeitsgebiet, die konkrete Aufgabenstellung und die Reichweite von Weisungsbefugnissen.

3. Nicht spezifisch kontraktierbar sind bestimmte Quanten oder Qualitäten an Teamgeist, Arbeitsfreude, Einsatzbereitschaft, Loyalität, Ver-

trauenswürdigkeit, Ehrlichkeit, Identifizierung mit der Firma, Firmentreue und Sozialverhalten am Arbeitsplatz.

Es sollte nicht strittig sein, daß die Gesamtheit dieser Faktoren für die Leistung der Teammitglieder und den Wert eines Teams signifikant sind. Die Frage ist nur: In welcher Weise?

Der Aspekt, der Ökonomen bisher in erster Linie daran interessiert ist, ist der folgende: »Weiche« Verträge oder Vertragsbestimmungen beinhalten schwer oder gar nicht zu quantifizierende und zu evaluierende Produktionsfaktoren. Dies macht ihre Zurechnung auf die erbrachte Gesamtleistung des Teams schwierig. Individuell betrachtet heißt das, daß eine Faktorentlohnung entlang der marginalen Beiträge der einzelnen Teammitglieder zur Teamleistung nicht möglich ist. Zwei Konsequenzen dieser Sachlage sind von besonderer Bedeutung. Zunächst sinkt die Anreizsensitivität des Entlohnungssystems. Sodann bietet diese Situation für alle Teammitglieder die kostenlose Möglichkeit, über eine nicht aufdeckbare Leistungszurückhaltung ihren eigenen Vorteil auf Kosten des Teams zu suchen. Im Rahmen der Verhaltensannahmen der ökonomischen Theorie werden sie dies auch tun. Beide Konsequenzen haben nicht nur eine Reduzierung der erreichbaren Teamleistung zur Folge, sondern auch eine entsprechende Reduzierung der Faktorentlohnung der einzelnen Teammitglieder.

Die Standardlösung dieses Problems liegt im Monitoring, in der Überwachung der Teammitglieder. Je vollständiger die Drückebergerei einzelner Akteure aufgedeckt und damit zu ihren wahren Kosten bewertet werden kann, desto erfolgreicher ist ein Team. Monitoring, vor allem wechselseitige Überwachung, so scheint es, ist daher im Interesse jedes einzelnen Teammitglieds.

Das Problem dieser Standardlösung des Problems besteht nun darin, daß sie an der bereits erwähnten Unvollständigkeit von Arbeitsverträgen früher oder später ihre Grenzen findet. Je weicher der Vertrag, desto unüberwindlicher die Grenze. Aber auch in scheinbar harten Vertragsbestimmungen spielt Unvollständigkeit eine Rolle.

Arbeitszeiten kann man eindeutig festschreiben, aber ihre mehr oder weniger geringfügige Überschreitung oder Unterschreitung muß in einer Vielzahl von Fällen ausnahmsweise und ohne monetäre Kompensation geduldet werden. Überstunden können angeordnet und entlohnt werden, aber jenseits einer bestimmten Grenze wird ihre Durchsetzung zum Problem. Positionen können klar definiert sein, ihre praktische Relevanz steht häufig auf einem völlig anderen Blatt. Arbeitsgebiete und Aufgabenstellung sind sicherlich ex ante vereinbar, aber im Verlauf der Durchfüh-

zung eines intendiert dauerhaften Arbeitsverhältnisses treten Kontingenzen auf, die eine mehr oder weniger signifikante Ausweitung oder Einengung des Arbeitsgebietes oder der Aufgabenstellung erfordern.

Nur in den seltensten Fällen wird es in den hier beispielhaft genannten Kontingenzen zu einem neuen Vertrag kommen. Vielmehr sind effiziente Arbeitsverträge so gestaltet, daß sie entsprechende Anpassungen ohne die Kosten permanenter Neuverhandlung der Vertragsbedingungen ermöglichen. Welche der Anpassungen von einem Teammitglied oder dem Eigentümer akzeptiert werden und welche nicht, wird dann zur entscheidenden Frage. Denn fast jedes Teammitglied hat fast immer die Möglichkeit, seine wahre Leistungsfähigkeit und Leistung innerhalb gewisser Grenzen zu verschleiern und die Wirksamkeit von externen Kontrollmechanismen durch die Kreation neuer Unterlaufungstechniken zu mindern.

III.

Damit sind wir mitten im Gegenstandsbereich der Ökonomischen Theorie der Transaktionsatmosphäre. Sie geht davon aus, daß in jedem formalen Arbeitsvertrag neben den expliziten eine Reihe von impliziten Festlegungen und Beschränkungen mitlaufen, die gemeinsam die Grenze bestimmen, innerhalb derer die Leistung eines Teammitglieds überhaupt gesteuert werden kann. Herbert Simon hat diese Grenze die »Zone der Akzeptanz« genannt. Nur Anweisungen, die sich innerhalb dieser Zone bewegen, haben eine Chance, befolgt zu werden.

Das führt zu der Frage, wie Autorität in Organisationen beschaffen ist. Autorität ist ein zu Preisen alternativer Steuerungsmechanismus in der Wirtschaft, so wie die Organisation eine Alternative zum Markt ist. Das war die bahnbrechende Erkenntnis von Ronald Coase. Autorität besteht aber ihrem Wesen nach nicht in der Fähigkeit, genaue Handlungsanweisungen zu erteilen. Ziele oder Begrenzung von Zielen oder Prinzipien zu ihrer Erreichung können vorgegeben, aber Diskretionsspielräume müssen gelassen werden. Denn von einem Teammitglied die wortgetreue Umsetzung hochspezifischer Anweisungen durch dazu autorisierte Positionen zu erwarten, ist, mit Simon formuliert, nichts anderes als »Dienst nach Vorschrift«, das heißt den permanenten »Bummelstreik« zum Organisationsprinzip zu erheben. Das ist einer der tieferen Gründe, warum Planwirtschaften bisher nicht übermäßig erfolgreich waren.

Unser Punkt aber ist dieser: Autorität ist im Gegensatz zur Standardannahme der ökonomischen Theorie kein Prozeß vollständig beobach-

tender Kontrolle der Einhaltung eines vollständigen und kostenlos durchsetzbaren Vertrages, sondern zielt auf die Beeinflussung der atmosphärischen Parameter einer durchzuführenden Transaktion. Die Bereitstellung individueller Initiative, Einsatzbereitschaft und Identifizierung mit den Zielen des Unternehmens spielen dann die entscheidende Rolle. Denn kaum ein Arrangement wäre so wenig anpassungsfähig wie eine durch genaue Überwachung hergestellte Teamordnung, die alle explizit vereinbarten Leistungen erbringt, aber sonst nichts. Es ist dies ein Beispiel für jene Art von Paradoxien in der Standardökonomik, hier die Agenturtheorie, die ein Anlaß für diese Untersuchung sind. Wir ziehen daraus folgende Konsequenz: Ökonomische Organisationen müssen rigide marktökonomische Codierungen ablehnen können; und zwar aus transaktionsökonomischen Gründen. Eine auf Marktprozesse abstellende Firmentheorie könnte unseren Einwand als zutreffend akzeptieren und daraus schließen, daß nicht die vollständige Überwachung, sondern ein darunter liegendes Niveau optimal sei. Aber um dieses Niveau bestimmen zu können, müßten alle zukünftigen Kontingenzen bekannt und bewertbar sein. Dies ist aus einsichtigen Gründen nicht der Fall. Hinzu kommt und entscheidend ist, daß in der Transaktionsatmosphäre nicht nur Chancen zur Drückbergerei, sondern auch Produktivitätspotentiale und Quellen komparativer Kostenvorteile existieren. Es ist exakt dieser Zusammenhang, den die Neue Organisationsökonomik zu integrieren sucht, wenn sie die Überwachungsfunktion der Firma in den Kontext der Effizienz eines transaktionsspezifischen Anpassungsmechanismus an Kontingenzen stellt.

Ein charakteristisches Merkmal von Atmosphäre ist, um einen Begriff von Armen Alchian und Susan Woodward zu nutzen, ihre hohe »Plastizität«. Die Ambivalenz besteht darin, daß die Plastizität von Atmosphäre den Vorteil hoher Anpassungsfähigkeit mit dem Nachteil von Erwartungsunsicherheit kombiniert. Eine ökonomische Theorie kooperativer Teamproduktion muß daher erklären können, wie eine Steuerungsstruktur für Transaktionen beschaffen sein sollte, die steigende Erträge aus Plastizität mit sinkenden Kosten aus Kontingenz kombiniert. Die Wahrheit, die in diesem Zusammenhang zählt, ist: Autorität hat man nicht, sondern bekommt sie von den davon Gemeinten zugewiesen. Ob das geschieht, dafür sind die Festlegungen des formalen Arbeitsvertrages eine notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung. Die Einhaltung des impliziten Arbeitsvertrages zählt.

Uns sollten daher jetzt die Eigenschaften impliziter Verträge interessieren. Die Grundidee ist diese: In allen formalen vertraglichen Beziehungen eines Unternehmens, die durch nicht vollständig spezifizierte und durch

nicht kostenlos erzwingbare Vertragsinhalte gekennzeichnet sind, die also nicht über Spotmärkte abgewickelt werden können, läuft ein impliziter oder psychologischer Vertrag mit. Dieser besteht aus wechselseitigen Versprechungen oder gerechtfertigten Erwartungen, die in einem bestimmten Umfang verbindlich sind, obwohl sie nicht Bestandteil des formalen Vertrages sind. Auf Seiten des Unternehmens kann das etwa die geübte Praxis sein, auch in Krisenzeiten niemanden zu entlassen, sondern andere Wege des Personalabbaus zu suchen, die sowohl die Diversivität der in Frage kommenden Personen als auch ihre Einkommensmöglichkeiten berücksichtigt. Auf Seiten der Mitarbeiter können das bestimmte erwartete Verhaltensstandards, Firmentreue, Engagement und so weiter sein. Leistungen dieses Typs sind nicht rechtlich erzwingbar, sondern basieren auf normativen Zuschreibungen. Es ist offensichtlich, daß implizite Verträge extrem unvollständig und in den Randbereichen unscharf sind. Es existiert in der Regel Einigkeit darüber, was im Prinzip gemeint ist, während die Grenzziehung in lokalen Fällen durchaus unbestimmt ist. Sowohl die Verletzung impliziter Verträge als auch ihre Überführung in Bestimmtheit sind Elemente der Transaktionsatmosphäre, die den Anpassungsprozeß wirtschaftlicher Tauschvorgänge an kontingente Ereignisse steuert.

Wir kommen damit zum vierten Bereich einer Ökonomik der Transaktionsatmosphäre, der Allokation moralischer Güter. Dies ist eine der zentralen Ideen dieses Buches. Was genau wir darunter verstehen wollen, wird im Verlauf dieser Einleitung noch Erörterung finden. Vorläufig genügt es zu sagen, daß wir darunter personale Werte und Wertschätzungen wie Ehrlichkeit, Loyalität, Offenheit, Fairneß, Würde und so weiter verstehen, die gemeinsam mit wirtschaftlichen Gütern zugewiesen werden. Der für unseren jetzigen Zusammenhang entscheidende Gesichtspunkt ist, daß der Wirksamkeitsgrad impliziter Verträge auf die vorgängige Existenz und Aktivierbarkeit moralischer Güter angewiesen ist. Denn er ist nur beschränkt monetär anreizbar und kaum oder zu prohibitiven Kosten rechtlich erzwingbar. Vor allem aber ist er in seinen jeweiligen Elementen nicht auf separierbaren Märkten handelbar. Arbeitsethos kann nicht unabhängig von der Arbeitszeit oder einer definierten Arbeitsleistung angekauft werden, Arbeitsplatzsicherheit kann nicht zusätzlich zur Entlohnung hinzuge- oder verkauft werden. Vielmehr muß in beiden Fällen die Existenz moralischer Güter gegeben sein, die die impliziten Erwartungen und Versprechungen aktivieren. Dies ist eine entscheidende theoretische Festlegung für die Perspektive dieser Arbeit. Wir folgen mit ihr Kenneth Arrows Überlegungen zu den Eigenschaften moralischer Werte: »They are goods, they are commodities; they have real, practical value, they

increase the efficiency of the system, enable you to produce more goods of whatever values you hold in high esteem. But they are not commodities for which trade on the open market is technically possible or even meaningful.«

Die Analyse dieser Arbeit kann als der Versuch verstanden werden, diesen Sachverhalt so zu modellieren, daß er als solcher in einem ökonomischen Forschungsansatz integrierbar wird.

Jedoch aktivieren moralische Güter nicht nur implizite Verträge, sie beschränken sie auch. Bei hoher Komplexität und Informationsunsicherheit sind die möglichen Konsequenzen einer Handlung derart vielfältig, daß dem Gewissen und dem Verantwortungsbewußtsein des Akteurs Grenzen gezogen werden müssen, wenn er nicht handlungsunfähig werden soll. Das nicht zu sehen, ist nach meiner Auffassung eine der Schwächen tugendethischer Ansätze, weshalb wir die Umwandlung dieses Sachverhaltes in ein Problem der lokalen Güterzuweisung und ihrer Kriterien vorziehen. Preise, Organisation und Recht sind drei Möglichkeiten, ein Verantwortungsspektrum zu definieren. Versagen das Preis-, Organisations- und Rechtssystem, ist die Zuweisung moralischer Güter das Mittel der Wahl.

IV.

Es sollte nicht allzu sehr überraschen, wenn wir jetzt feststellen, daß 1) die *Breite* der Zone der Akzeptanz, 2) die *Reichweite* von Autorität, 3) der *Erfüllungsgrad* impliziter Verträge und 4) die *Menge* der aktivierbaren moralischen Güter ökonomisch von Interesse sind. Es ist die Korrelation der Ausprägungsmerkmale, die den Gegenstand der Ökonomik der Atmosphäre bildet. Damit ist aber noch nicht gesagt, wie sie in das Gebäude der ökonomischen Theorie integriert werden könnten. Jedenfalls ist der Stand der Dinge nicht nur wenig überzeugend, sondern auch kaum entwickelt. Einer der Gründe hierfür besteht meines Erachtens darin, daß eine rein ökonomische Codierung der in Frage stehenden Sachverhalte nicht möglich ist. Denn es ist ja nicht nur der kühl kalkulierende ökonomische Akteur, sondern auch immer die moralische Person involviert. Ökonomische Akteure sind »multiple selves«, die ihre ökonomische und moralische Identität nicht sequentiell, sondern parallel aktivieren. Was daher immer zählt und mitläuft, ist Atmosphäre. Etwas strenger formuliert können wir sagen, daß der technologischen Separierbarkeit wirtschaftlicher Transaktionen in und mittels Organisationen nicht die Sepa-

rierbarkeit dazugehöriger personaler Wertemuster entspricht. Der Austauschprozeß selbst wird durch diese Form des Organisationsversagens zum Bestandteil des ökonomischen Problems, das in dem effizienten Umgang mit knappen Gütern liegt.

Theorietechnisch läuft das zunächst auf ein interdisziplinäres Forschungsprogramm hinaus. Fragen des Vertragsrechts, der Sozialpsychologie, der Moral, der Gesellschaftstheorie werden zu ökonomischen Fragen, weil und insofern sie Konsequenzen für die Wirtschaft haben. Daher muß dieses Forschungsprogramm so geschnitten sein, daß es Fragen des Rechts, der Psychologie, der Moral, der Gesellschaft als solche in den ökonomischen Ansatz einführt, weil es anderenfalls nichts über die spezifischen Wirkungsketten und Konsequenzen dieser Logiken für die ökonomische Logik erfährt.

Die Standardökonomik folgt eher dem umgekehrten Verfahren: Sie sucht nach ökonomischen Erklärungen für Recht, Psychologie, Moral und Gesellschaft und kann daher diese Phänomene auch nur zur ihren Konditionen rekonstruieren. Diese Methodologie war und ist ein sozialwissenschaftliches Erfolgsprogramm, und die Ökonomen sind gut beraten, wenn sie ihr für die Erklärung von Marktoperationen weiter folgen. Aber ich möchte dafür argumentieren, daß die Erforschung der Transaktionsatmosphäre die Standardfragestellung umkehren muß, wenn dieser Bereich in das Gebäude der ökonomischen Theorie integriert werden soll.

Der Grund liegt transaktionstheoretisch in der fundamentalen Transformation von wirtschaftlichen Interaktionsbeziehungen, wenn und insofern diese von Markt- auf Organisationsbeziehungen umgestellt werden. In letzteren zählt im Unterschied zu ersteren für die Akteure nicht nur der rein wirtschaftliche Wert einer Leistung, sondern der Transaktionsprozeß selbst ist Gegenstand einer »quasimoralischen« (Williamson) Bewertung, weil personale Identität in Organisationen zählt.

Organisationsökonomisch ist die Nichtexistenz eines Marktes für Atmosphäre der entscheidende Gesichtspunkt, der unsere konsequenzialistische Methodologie zusätzlich plausibilisieren sollte.

Der erste Teil dieses Buches bietet eine gesellschaftstheoretische Abstützung dieser methodologischen Festlegungen. Ihre Notwendigkeit folgt aus dem Gesichtspunkt, daß die Atmosphäre einer Transaktion sich stets aus zwei Quellen speist. Aus den institutionellen Gegebenheiten einer Gesellschaft und aus den Organisationsstrukturen, mittels deren Transaktionen durchgeführt werden. Eine Ökonomik der Transaktionsatmosphäre ist daher ohne vorgeschaltete gesellschaftstheoretische Festlegungen nicht zu haben. Diese lassen sich für die moderne Gesellschaft da-

hingehend zusammenfassen, daß in der Wirtschaft nur das Marktsystem exklusiv in Preissignalen kommuniziert, während die Organisationen der Wirtschaft konstitutiv polylingual sind. Daß Unternehmen nicht nur auf Preissignale reagieren, sondern Ereignisse in einer Reihe von Sprachspielen – technische, juristische, moralische und so weiter – verarbeiten und entscheiden können und auch können müssen, ist unter dem Gesichtspunkt von Anpassungseffizienz ein Vorteil und eine ökonomisierbare Ressource. Dies schließt nicht aus, sondern ein, daß Preissignale des Marktes für Unternehmen übergeordnete Informationen sind. Aber wir gehen mit Williamson davon aus, daß nicht nur Preise ein Transaktionsinstrument sind, sondern daß Preise, Faktorspezifität und Vertragssicherungen simultan festgelegt werden.

Auf unser Problem angewandt heißt daß, daß die Atmosphäre einer Transaktion so gestaltet werden muß, daß von ihr positive Signale zur Erbringung der zugesicherten Leistungen ausgehen. Atmosphäre ist dann ökonomisch betrachtet eine Anreizkonstellation, die es hinsichtlich der Anbahnung, Abwicklung und Kontrolle wirtschaftlicher Transaktionen weitsichtig zu gestalten gilt.

Das ist es, was die Institutionenökonomik unter einer Governancestruktur versteht. Sie ist eine institutionelle, formale und informale Rahmenordnung zur Steuerung der verschiedenen Codes einer Organisation; eine Matrix, innerhalb derer Transaktionen verhandelt und möglichst vollständig durchgeführt werden können. Der Markt ist ein solches System, das Transaktionen allein über Preise steuert. Es ist diese radikale Reduktion von Komplexität, die den Markt auszeichnet und für Ökonomen mit gutem GUND zum Bezugspunkt für mögliche Alternativen macht. Organisationen sind eine solche Alternative. Sie werden dann zur Abwicklung ökonomischer Aktivitäten gewählt, wenn die Kosten der Benutzung von Märkten zu einem Marktpreis für eine Leistung führen, der über dem Preis liegt, der anfällt, wenn dieselbe Leistung über eine Organisation erbracht wird. Organisationen ökonomisieren also Transaktionskosten und leisten so einen Beitrag zum effizienten Umgang mit Knappheit. Das zentrale Thema einer Ökonomik der Organisation sind daher auch nicht Preise und Leistung, sondern die Anpassungsfähigkeit organisationaler Arrangements zur möglichst friktionslosen Abwicklung von Transaktionen.

Es ist dieser zuletzt entwickelte Gedankengang, der den Weg frei macht für den Einbau atmosphärischer Parameter in die ökonomische Analyse, da offensichtlich unterschiedlich effektive und effiziente Arrangements zur Abwicklung ökonomischer Transaktionen existieren können und

Personenregister

- Ainslie, J. 91,172
Albert, H. 20, 212
Alchian, A. A. 6, 32, 33, 83, 85, 86, 98,
99, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 108,
109, 110, 111, 113, 120, 134, 135, 141,
144, 151, 155, 209, 225,
Alves, W. M. 231, 234
Aoki, M. 115
Appleby, J. O. 51
Aquino, T. von 45
Aristoteles 3, 34, 36, 38, 40, 42, 43, 44,
45, 47, 48, 53, 59, 73, 89, 93, 202, 204,
207, 216, 234, 247
Arrow, K. J. 7, 31, 32, 82, 96, 106, 125,
148, 150, 151, 184, 195, 198
Azariadis, C. 160

Baecker, D. 86
Baker, W. 86
Bar-Hillel, M. 226, 231, 233
Barnard, Ch. J. 90, 128, 130, 184, 197,
198, 216
Barney, J. B. 113
Bazermann, M. H. 231, 234
Becker, G. S. 55
Berger, J. 226
Biervert, B. 61, 77
Binmore, K. 152
Bobbitt, P. 245
Brams, St. J. 150
Buchanan, J. M. 32, 65, 145, 175, 201
Bull, C. 160, 162

Calabresi, G. 245
Chandler, A. D. 83, 84
Cheung, St. 80, 104, 135

Coase, R. H. 5, 69, 77, 79, 80, 83, 86
Cohen, M. D. 229
Commons, J. R. 72, 84, 196
Crawford, R. G. 108, 155
Cyert, R. 82, 113, 139, 198, 229

Daems, H. 84
Dasgupta, P. 149, 150, 152
Davis, L. 96
Dawes, R. M. 176
De Alessi, L. 174
Defoe, D. 52, 57
Demsetz, H. 32, 98, 99, 100, 101, 102,
103, 104, 108, 109, 121, 135
Denzau, A. T. 37, 183
DiMaggio, P. J. 113
Donaldson, Th. 223
Durkheim 247

Eger, Th. 149
Ehlert, T. 41
Elster, J. 91, 172, 227, 229, 231, 242

Fama, E. F. 104, 105, 108, 135, 137, 168
Festinger, L. 216
Fligstein, N. 83
Florinus, F. Ph. 40
Frank, R. H. 16, 17, 18, 170, 174, 175,
176, 205, 206, 217, 232, 234, 235
Furubotn, E. G. 98, 105

Gäfgen, G. 245
Gambetta, D. 103, 150, 171, 181
Geser, H. 140, 221
Gifford, A. 141
Goldberg, V. 148

- Granovetter, M. 243
 Greenberg, J. 231, 234
 Gustafson, B. 115

 Harris, J. E. 238
 Hart, O. 69, 106, 135
 Hegel 207
 Hirsch, F. 16, 205
 Hobbes, Th. 47, 48, 49, 50, 57, 67, 72, 80,
 85, 107, 141, 159, 232
 Holmström, B. R. 106, 130
 Homann, K. 90, 129, 244
 Honneth, A. 89, 207, 208, 209
 Hont, I. 60
 Hume, D. 58
 Hutchison, T. W. 65
 Hutter, M. 50, 86

 Ignatieff, P. 60

 Jensen, M. C. 104, 105, 107, 135, 136,
 168
 Jevons, W. St. 55, 61
 Johnson, J. 86

 Kahnemann, D. 231, 236
 Kant, E. 127, 148, 244, 245
 Kindelberger, C. P. 67
 Klein, B. 104, 108, 137, 155
 Kliemt, H. 148
 Knetsch, J. L. 231, 236
 Knight, F. H. 78, 137, 247
 Kreps, D. 32, 148, 154, 200, 201

 Langholm, O. 44, 45, 46
 Leffler, K. B. 137
 Leibenstein, H. 173, 174, 235
 Leifert, E. M. 85
 Leslie, Th. Ed. K. 66
 Levi, I. 245
 Lincoln, J. 86
 Lind, E. A. 224
 Lindenberg, S. 174
 Loewenstein, G. F. 234
 Luhmann, N. 50, 66, 75, 86, 88, 89, 90,
 117, 126
 Lysias 42

 Machlup, F. 77
 Malmgren, H. 151
 Malynes, G. de. 49, 50, 52
 Mandeville 55
 March, J. G. 82, 113, 139, 165, 198, 229
 Marris, R. 235
 Marschak, J. 98
 Marshall, A. 108
 Marx, K. 55, 56, 58, 60, 61, 67, 211
 Matthews, R. C. O. 80
 Mattson, L. G. 86
 Meckling, W. H. 104, 105, 107, 135, 136
 Menger, C. 20, 211, 213
 Mikula, G. 231, 236
 Milgrom, P. 32, 154, 155
 Misselden, E. 49, 50, 52
 Mitchell, W. C. 65
 Moe, T. M. 96
 Moore, B. 106, 207
 More, Th. 52
 Mueller, D. C. 235

 North D. C. 12, 18, 32, 37, 65, 66, 80, 82,
 96, 143, 151, 155, 175, 183, 195
 Nutzinger, H. G. 67

 Okun, A. 158
 Olsen, J. P. 165, 229
 Olson, M. 32, 33, 93, 198
 Ouchi, W. 103, 113, 130, 159, 187, 197

 Pareto, V. 52, 54, 55, 56, 61, 62, 63, 68,
 211, 240, 241, 247
 Pejovich, S. 98
 Perrow, Ch. 107
 Pfeffer, J. 216, 231, 234
 Pies, I. 178
 Platon 36, 42
 Porter, R. H. 69
 Posner, R. A. 114
 Powell, W. W. 86, 113
 Priddat, B. 60, 201, 209

 Quesnay, F. 49, 56

 Radner, R. 32, 33, 98, 99
 Rawls, J. 15, 208, 223, 247

- Reuter, E. 12, 88, 121
 Richter, R. 105
 Ricardo, D. 35
 Robbins, L. 54
 Roberts, J. 32, 154
 Rorty, R. 247
 Rossi, P. H. 231, 234

 Sappington, D. E. M. 151, 194, 235
 Schanze, E. 86
 Schelling, Th. C. 91, 172
 Schmalensee, R. 69
 Schmoller, G. 70, 71, 78
 Schumpeter, J. A. 69
 Schüssler, R. 156
 Scott, W. R. 75
 Sen, A. 227, 246
 Shapiro, C. 187
 Shefrin, H. M. 91, 175
 Sidgwick, H. 35
 Simon, H. A. 5, 80, 81, 130, 139, 174
 Skinner, A. S. 60
 Smith, A. 35, 41, 49, 51, 52, 53, 54, 56,
 59, 60, 61, 66, 67, 76, 83, 158, 204, 205,
 245
 Sombart, W. 70, 71
 Sokrates 89
 Spangenberg, J. F. M. 123, 129, 168, 226
 Stigler, G. J. 69
 Stone, C. D. 194

 Teubner, G. 86, 87
 Thaler, R. H. 91, 175, 176, 231, 236
 Thorelli, H. B. 86
 Tirole, J. 138
 Toynbee, A. 66
 Tugendhat, E. 207
 Tyler, T. R. 231, 234

 Vanberg, V. 141, 143, 145

 Veblen, Th. 65
 Viner, J. 52
 Vossenkuhl, W. 247

 Wallis, J. 12
 Wachter, M. L. 238
 Walras, L. 56, 62, 68
 Walster, E. 216
 Walster, G. W. 216
 Walzer, M. 227, 247
 Weber, M. 183
 Weick, K. E. 80, 82
 Weingast, B. 155
 Werin, L.
 White, H. C. 85, 234
 Wieland, J. 38, 41, 42, 45, 46, 51, 53, 55,
 59, 61, 75, 77, 90, 109, 139, 185, 190,
 192, 194, 195
 Wiesenthal, H. 80, 91, 139, 243
 Williamson, O. E. 3, 9, 10, 32, 33, 34, 37,
 73, 84, 86, 96, 97, 113, 114, 115, 116,
 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124,
 125, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 135,
 136, 137, 138, 139, 141, 146, 153, 156,
 159, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167,
 169, 171, 172, 183, 184, 187, 197, 199,
 201, 209, 225, 227, 238, 244, 245
 Willig, R. D. 69
 Winter, S. G. 69, 115
 Woodward, S. 6, 32, 33, 100, 103, 104,
 106, 108, 109, 110, 111, 113, 141, 144,
 151, 209, 225

 Xenophon 40, 42

 Yaari, M. E. 226, 231, 233
 Yarbrough, B. V. 142
 Yarbrough, R. M. 142

 Zucker, L. G. 146

Sachregister

- Achtung 13, 18, 24 f., 113, 146, 202 ff., 207 ff.
- Agenturtheorie 104 ff., 135 f.
- Arbeitsverträge 3 ff.
- Aristotelische Wirtschaftsethik 34, 38 f., 43 ff., 161, 202 ff.
- Atmosphäre
 - der Transaktion 6, 9, 12, 125, 196
 - Ökonomik der Transaktionsatmosphäre 3 ff., 129, 154 ff., 184, 196
 - Anreiz- und Sicherstellungsfunktion 10 f.
- Autorität 5 f., 11, 105, 224

- Effizienz 11, 116, 235 f.
- Ethik
 - Tugendethik als Präferenz 19, 47, 59, 90, 107 f., 111, 137 f., 141, 159, 177 f., 205, 209, 214, 242 f.
 - Verhältnis zur Ökonomik 34, 38 f., 56 ff.
 - Ethikprogramme 11, 178 ff., 190 ff., 199 ff.

- Firma, Theorie d. 95 ff., 134 ff.
- Fundamentale Transformation 9, 15, 122, 129, 132

- Gerechtigkeit
 - empirische Gerechtigkeitstheorie 231 ff.
 - Tauschgerechtigkeit 43 f., 47, 59 f.
 - Verteilungsgerechtigkeit 43 f., 47 f., 59 f., 132, 225 ff.
 - Regel 206, 231 ff.
 - Güterform 43, 205

- Güter
 - Begriff 20, 211 ff.
 - moralische (s. moralische Güter)
 - wirtschaftliche 14, 16, 20, 212 ff.
 - Statusgüter 14 ff., 20 f., 202 ff., 217
- Governancestruktur
 - Begriff 10, 113, 118
 - formale/informale 159, 176, 181, 185, 189 f., 197 f.

- Hierarchie 15, 36, 38 ff., 48

- Information 99 f., 106, 120
- Institutionen
 - Definition 75
 - formale 48, 51, 82
 - informale 37, 48, 51, 82, 183 f.
 - System 75

- Kooperation
 - Chancen 21, 194 ff.
 - Abgrenzung zu Koordination 115
 - und Organisation 77 f.
 - Rente 142 f., 147, 202
 - Stabilität 15

- Lokalität
 - moralischer Güter 28, 59, 225 ff.
 - und Globalität 240, 244, 247 f.
 - Lokale Gerechtigkeit 24 f., 43, 227, 241 ff.
 - unvollständige Güterordnung 245 ff.

- Markt
 - Funktionssystem 10, 49 ff., 55, 65 f., 76, 166 f.

- Spotmarkt 12, 15
- als Institution 42, 74 f., 167 f.
- Methodologie
 - der Analyse 29 f., 97, 149, 184, 226 ff.
 - und Gesellschaftstheorie 61 f., 70, 75, 77, 204, 224 f., 227
- Monitoring 4, 129 f., 168, 192
- Moral
 - und moral hazard 106 ff., 110 f., 147
 - Element der Governancestruktur 118, 125, 132, 156
 - Funktionssystem 88 ff., 156 f., 241 f., 244
 - Konsequenzialismus 9, 21, 28, 170
 - Präferenz 13, 19, 30, 93, 109, 125
 - Moralkapital von Teams 13, 143 ff., 198, 218
 - Moralökonomischer Imperativ 22, 176, 181
 - Ereignis im Marktsystem 34, 58 f., 94, 102, 124, 209
 - und Ökonomik 9, 102 ff., 131, 133 f.
- Moralische Güter
 - Definition 7, 14, 20, 28, 30 f., 48, 92, 162, 177 f., 188, 202 ff., 210 f., 212 f., 214 ff., 249 ff.
 - Allokation 7, 11, 14, 18, 20 f.f, 28, 30 f., 43 ff., 48, 59 f., 63, 91 ff., 143, 150, 175 f., 184, 201, 224 ff.
 - Kreislauf 170 f.
 - Wert 220
 - und Ökonomik 30 ff., 60
- Netzwerke 79, 86 ff.
- Neue Organisationsökonomik 95 ff., 117 ff., 125 ff., 190
- Ökonomische Theorie
 - und Firma 66 ff., 225
 - und Theorie der Gesellschaft 34 ff., 48, 61 f., 65, 135 f., 137, 224 f.
 - und Organisationstheorie 80 ff.
- Opportunismus 30, 119 f., 123 ff., 163 ff., 176 ff., 180 f.
- Organisation
 - Definition 19 f., 75, 121 ff.
 - Organisationsversagen 3, 15,
 - System 68, 75
 - Polylinugalität 10, 75 f., 81 ff., 97, 118, 166
 - Organisationsgesellschaft 19, 73 f., 122, 154, 156, 195
 - und Moral 78 ff., 107, 142 ff.
- Person
 - Definiton 57 f.
 - multiple self 8, 30, 58, 74, 91, 172 ff., 180, 243
 - Identität 8, 15, 58 f., 121 f., 128 f., 141, 196, 201, 243
- Postallokative Situation 13, 23, 220 f.
- Property-Rights-Theorie 72, 97 ff.
- Reputation 145 ff., 194
- Soziale Verantwortung 221 f.
- Status
 - Güter 13 ff., 150 f., 156, 202 ff., 210, 214 ff.
 - und Moral 102, 112, 145, 169, 184, 188, 207
- Team 11 ff., 99 ff., 130, 189
- Transaktion
 - Transaktionskosten 11, 29, 79 f. 117 f.
 - Grundeinheit der Analyse 72, 114
 - Transaktionskostenökonomik 38 ff., 73, 113 ff.
- Unternehmung
 - Funktion 14, 76, 88
 - und Marktsystem 70 ff., 79 ff., 166 f.
 - Institutionalismus 70 ff.
 - Konstitution 141 ff.
 - Organisationssysteme 70 ff., 75 ff., 88, 166 f.f
 - Vertragssystem 49, 67, 80, 96 ff.
 - kollektive Person 74, 138 ff., 140 ff., 157, 196 f.
- Unternehmenskultur 139 f., 167, 178 ff., 184, 198

- Vertrauen 12, 21, 111 f.f, 125 f., 144 ff.,
164 ff., 209
- Verträge
- unvollständige 3 ff., 11, 120 ff., 130,
158 ff., 189 f.
 - Vertragstheorie
Wirtschaft
 - System 53 ff., 66, 75 f.f,
 - und Religion 103 f.
 - Zone der Akzeptanz 5, 11, 130, 216