

Handlungsspielräume und Partizipation in der Arbeitsbeziehung – Kritische Anmerkungen zur transaktionskostentheoretischen Interpretation

Wolfgang Dorow

Abstract

Discretion and Participation in the Employment Relationship – Critical Remarks on the Transactions Cost Theoretical Interpretation

The substitution of “hierarchies” for “markets” raises, in a democratic society, questions regarding the qualitative change of economic exchange processes. The alteration of conditions for the safeguarding of the discretionary choice of the exchange partners is a critical element of an economic system which is far from the model of neoclassic theory. The discussion of this question includes a criticism of some of the misleading assumptions of “New Institutional Economics” on distinctive characteristics of “markets” and “hierarchies”. Then the question of safeguarding interests in markets and hierarchies against opportunistic behavior is dealt with. Finally, the consequences of participation for the firm’s efficiency are evaluated.

1. Einführung

In den liberalen Gesellschaftssystemen des Westens ist in den letzten Jahrzehnten eine beunruhigende Tendenz der Zentralisierung ökonomischer Entscheidungsmacht auf meist weltweit operierende Großunternehmungen zu beobachten. Die Sogkraft dieser Unternehmungen hat eine Stärke erreicht, die ein längerfristiges Überleben gerade auch erfolgreicher Newcomer am Markt in Frage stellt. Newcomer, die ein innovatives, konkurrenzfähiges Produkt entwickelt haben, laufen schnell Gefahr, attraktive Kandidaten einer Einverleibungspolitik der Großunternehmungen zu werden. So ermittelte eine Untersuchung der Harvard Business Review, daß von 314 kleineren innovativen Unternehmungen, die ein Joint Venture mit einer Großunternehmung eingingen, um ihre Schwächen im Bereich der Finanzierung und des Marketing auszugleichen, nach fünf Jahren nur noch 46 weiterbestanden, die übrigen wurden entweder übernommen oder mußten liqui-

dieren.¹ Mit den vertikal und horizontal verlaufenden Konzentrationsprozessen wird der Marktmechanismus als klassisches Konflikt-handhabungsinstrument liberaler Wirtschaftspolitik ausgedünnt. Dies hat weitreichende Folgen für die Möglichkeiten der Interessensicherung, nicht nur von Konsumenten und Lieferanten, sondern auch von Arbeitnehmern als Mitglieder von Großunternehmungen.

Betrachtet man die Wahlmöglichkeit zwischen Parteien und die Möglichkeit, Individual- und Gruppeninteressen in dafür geschaffenen Institutionen (Parlamenten) zu artikulieren und durchsetzen zu können, als zentrale Grundlagen eines demokratischen Staates², so können die Grundelemente eines liberalen Wirtschaftssystems in analoger Weise bestimmt werden: Die Wirtschaftssubjekte müssen die Möglichkeit haben, zwischen Marktpartnern wählen zu können, oder, wenn diese Wahlfreiheit etwa aufgrund von Monopolsituationen eingeschränkt ist, über Möglichkeiten des Widerspruchs gegen die ihre Interessen verletzenden Entscheidungen des Austauschpartners verfügen. Sollen demokratische Prinzipien auch im Bereich des Wirtschaftssystems gelten, können begründete Forderungen nach Widerspruchsmöglichkeiten für von ökonomischen Entscheidungen Betroffene erhoben werden, sofern sich durch Konzentrationsprozesse die Wahlfreiheit der Betroffenen einschränkt. Die Forderung der Öffentlichkeit nach Publizitätspflicht von Großunternehmungen, die Forderung der Konsumenten und Lieferanten nach Beteiligung an Entscheidungen marktbeherrschender Unternehmungen und die Forderung von Gewerkschaften nach Mitbestimmung in den Unternehmungsorganen werden mit eingeschränkten Wahlmöglichkeiten in einem Wirtschaftssystem, das sich vom Ideal des vollkommenen Marktes weit entfernt hat, begründbar.³ Die Ersetzung des Marktes durch immer größer werdene Unternehmungen wirft in einer demokratischen Gesellschaft die Frage nach den qualitativen Veränderungen der wirtschaftlichen Austauschbeziehungen und den damit verbundenen Problemen der Entstehung und Handhabung von Interessenkonflikten zwischen den Unternehmungsmitgliedern sowie zwischen Unternehmung und den verbleibenden Marktpartnern auf.

Um diese Frage zu behandeln, werde ich zunächst auf die in der „New Institutional Economics“⁴ geführte Diskussion um die Unterschiede von Märkten und Unternehmungen als alternative Institutionen ökonomischer Aktivitäten eingehen, dann die Frage der Sicherung von Interessen in Märkten und Unternehmungen diskutieren, wobei der Akzent auf die interne und externe Arbeitsbeziehung gelegt wird, und schließlich zur These der Property-Rights Theorie⁵ Stellung nehmen, daß die Sicherung von Arbeitnehmerinteressen durch Partizipation zu Effizienzverlusten der Unternehmung führe.

Die Fragen des Interessenkonflikts und seiner Handhabungsmöglichkeit im Unternehmungssektor sowie deren Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit von Unternehmungen innerhalb eines liberal-demokratischen Gesellschaftssystems stehen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses von Dlugos.⁶ Dabei kann die von Dlugos entwickelte Konzeption ökonomisch-politischen Handelns im Unterneh-

mungssektor als äußerst tragfähige Basis einer kritischen Diskussion der im Rahmen der „New Institutional Economics“ entwickelten Thesen herangezogen werden.

2. Märkte und Unternehmungen: Einige Bemerkungen zu den Schwierigkeiten ihrer institutionellen Abgrenzung

Die „New Institutional Economics“, deren Entstehung mit den Namen Coase⁷ und Commons⁸ verbunden ist, wirft der neoklassischen Mikroökonomie vor, daß sie eine reine Theorie des Marktverhaltens von Unternehmungen sei und dabei übersehe, daß wirtschaftliche Aktivitäten nicht nur im Markt ablaufen, sondern auch innerhalb von Unternehmungen vollzogen werden. Betrachtet man Märkte und Unternehmungen als unterschiedliche Regelungsformen wirtschaftlichen Handelns, stellt sich das von der Neoklassik nicht beachtete Entscheidungsproblem, in welcher dieser Institutionen Akteure ihre wirtschaftlichen Handlungen entfalten wollen. Für den individuellen Akteur stellt sich die Frage, ob er seine Forderungen und Leistungszusagen als Marktpartner oder als Unternehmungsmitglied realisieren soll.

Den zentralen Unterschied zwischen den Institutionen Markt und Unternehmung sehen die meisten Vertreter der „New Institutional Economics“ unter Berufung auf Coase in der Art und Weise, wie die Zielsetzungen der jeweils beteiligten Akteure koordiniert werden. Coase definiert den Unterschied zwischen Markt und Unternehmung in seinem bekannten Essay „The Nature of the Firm“ wie folgt: „If a workman moves from department Y to department X, he does not go because of a change in relative prices, but because he is ordered to do so . . . It can, I think, be assumed that the distinguishing mark of the firm is the supersession of the price mechanism.“⁹ Der wesentliche Unterschied der Zielkoordination in Unternehmungen und Märkten liegt für Coase also darin, „... daß sie in einer Unternehmung nicht als Reaktion auf Preisrelationen und ihre Änderungen erfolgen, sondern aufgrund von Anweisungen der dafür zuständigen Instanzen der Unternehmensorganisation.“¹⁰ In einer Marktwirtschaft gibt es demnach zwei Institutionen wirtschaftlichen Handelns, die sich durch ihre unterschiedlichen Koordinationsmechanismen unterscheiden: „Märkte und Preise einerseits, Unternehmungen und Anweisungen andererseits.“¹¹ Betrachtet man diese idealtypische Abgrenzung von Märkten und Unternehmungen unter dem oben skizzierten Merkmal demokratischer Interessensicherung, bedeutet dies, daß nur Märkte aufgrund ihrer dem Marktmechanismus impliziten Wahlmöglichkeit zwischen alternativen Austauschbeziehungen ein demokratisches Potential enthalten: Jedem Nachfrager oder Anbieter steht es frei, eine Austauschbeziehung zu verlassen, wenn er seine Interessen in einer preisgünstigeren Austauschbeziehung realisieren zu können glaubt. Das eine der beiden zentralen Elemente demokratischer Institu-

tionen, nämlich die Wahlfreiheit, würde somit in einem funktionierenden Markt vorhanden sein: Die Freiheit zwischen Marktpartnern zu wählen, wobei sich aus ökonomischer Sicht diese Wahl am Kriterium „Preis“ orientiert. Demgegenüber sind aus der Sicht der „New Institutional Economics“ Unternehmungen „Hierarchien“¹², in denen die Ziele der Institutionsmitglieder durch Anweisungen des zentralen Koordinators, des „Unternehmers“, aufeinander abgestimmt werden, in denen also keine Freiheitsgrade existieren bzw. diese so reduziert sind, daß die Koordinationskosten im Vergleich zu den Kosten der Marktkoordination geringer sind. Die idealtypische Unternehmung der „New Institutional Economics“ kennt somit weder Handlungsspielräume ihrer Mitglieder, noch das zweite konstitutive Element demokratischer Zielbildung, nämlich, „Widerspruch“ gegen die Anweisungen des zentralen Koordinators zu artikulieren.

Mit diesen aus dem Fehlen beider demokratischen Elemente resultierenden „Transaktionskostenvorteilen“ der Unternehmung gegenüber dem Markt begründet Coase die Existenz von Unternehmungen. Es liegt daher nahe, jede institutionelle Bedingung, die die Ursachen dieser Transaktionskostenvorteile aufhebt, als Quelle von Ineffizienz zu bekämpfen.¹³

Akzeptiert man die hier getroffene Unterscheidung von Märkten und Unternehmungen, muß man Unternehmungen als besonders problematische Institutionen innerhalb eines demokratischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems betrachten. Während im Markt die Zielkoordination in der Vorstellung des Transaktionskostenansatzes *freiwillig* zwischen autonom handelnden Austauschpartnern erfolgt, wird sie in Unternehmungen durch die mit Sanktionen verbundenen Anweisungen des zentralen Koordinators *erzwungen*. Werden die hierarchischen, mit Zwangsmitteln verbundenen Anweisungen als typisches Koordinationsmittel der Unternehmung betrachtet, stellt sie folglich eine die demokratischen Grundwerte verletzende Institution dar.¹⁴ Gegen diese Argumentation wenden die Vertreter der „New Institutional Economics“ jedoch ein, daß die Mitglieder der Unternehmung sich freiwillig zum Beitritt entschließen und die Unternehmung auch wieder freiwillig verlassen können.¹⁵ Nun entkräftet dieser Einwand aber weder die These, daß die internen Bedingungen der Unternehmung als „Hierarchie“ Chancen zur Interessensicherung der dem zentralen Koordinator untergeordneten Unternehmungsmitglieder ausschließen, noch kann dieser Einwand akzeptiert werden, wenn die „exit“-Option¹⁶ aufgrund immer unvollkommener werdender Märkte, bedingt durch zunehmende Unternehmungszusammenschlüsse, in ihrer realen Bedeutung abnimmt.

Gegen die Abgrenzung von Märkten und Unternehmungen durch die Merkmale der freiwilligen und erzwungenen Koordination haben sich vor allem Alchian und Demsetz¹⁷ in einem im Rahmen der „New Institutional Economics“ sehr umstrittenen Aufsatz gewendet. Sie verneinen, daß sich eine Marktaustauschbeziehung von einer Arbeitsbeziehung mit dem von Coase behaupteten Koordinationsaspekt unterscheiden lassen. Ihr paradigmatisches Beispiel lautet: „Telling an employee to type this letter rather than to file that document is like my telling a grocer to sell

me this tuna rather than that brand of bread.“¹⁸ Nach der Ansicht von Alchian und Demsetz hat die Unternehmung „... no power of fiat, no disciplinary action any different in the slightest degree from ordinary market contracting between any two people.“¹⁹ Sie wenden sich damit gegen die weithin in der „New Institutional Economics“ geteilte Auffassung, daß die Besonderheit der Unternehmung die Akzeptanz eines Direktionsrechtes sei, mit dem die Unternehmung als Herrschaftssystem vom Markt als System freiwilliger Austauschvereinbarungen abzugrenzen sei.²⁰ Diese Argumentation, gegen die sich Alchian und Demsetz wenden, geht sogar so weit, daß behauptet wird, die unternehmensinternen Arbeitsbeziehungen stellten eine Transformation von „eigentlichen Marktbeziehungen“ in bürokratisch-administrativ verwaltete Beschäftigungsbeziehungen dar, bei deren Verwaltung ökonomischen Effizienzaspekten eine nur nachgeordnete Bedeutung zukäme. Nutzinger behauptet, daß der Markt durch freie Koordination, die Unternehmung dagegen durch die Subordination der Mitarbeiter charakterisiert sei.²¹ Für ihn stellt daher ebenfalls die Autoritätsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Unterscheidungsmerkmal des „Arbeitskontraktes“ vom gewöhnlichen „Marktkontrakt“ dar: „This contract comprises a *general* agreement ‚to obey the directions‘ of the entrepreneur or his delegate within the contractual legal limits.“²² Nach Nutzingers Vorstellung ist der Marktkontrakt hingegen durch eine mehr oder weniger (!) detaillierte Bestimmung des ausgehandelten Austauschobjektes definiert. Zu diesen Versuchen, unternehmensinterne und -externe Beziehungen voneinander abzugrenzen, stellen Alchian und Demsetz schließlich fest: „To speak of managing, directing or assigning workers to various tasks is a deceptive way of noting that the employer is continually involved in renegotiating of contracts on terms that must be acceptable to both parties.“²³ Auch das Merkmal, daß Arbeitsverträge im Gegensatz zu beispielsweise Kauf- oder Werkverträgen als Dauerschuldverhältnisse angelegt seien, lassen Alchian und Demsetz nicht gelten. Für sie ist das typologische Merkmal der Unternehmung vielmehr die *Team-Produktion* als kooperative Leistungserstellung verschiedener Input-Eigentümer, die durch einen zentralen Vertragspartner koordiniert wird: „It is the centralised contractual agent in a team productive process – not some superior authoritarian directive or disciplinning power“.²⁴ Die spezifische Funktion dieses central agent sehen sie in der Überwachungs- und Anreizfunktion gegenüber den Input-Gebern. Sie begründen damit die Transaktionskostenvorteile der Unternehmung gegenüber dem Markt etwas anders als Coase und Williamson. Während letztere die Transaktionskostenvorteile aus der „Anweisung“ als schneller und präziser Koordinationsform der Unternehmung, mit der langwierige und kostenintensive Vertragsabschlüsse zwischen Marktpartnern ersetzt werden, ableiten, begründen Alchian und Demsetz die Überlegenheit der Unternehmung mit der Spezialistenfunktion des „central agent“, der die Handlungsspielräume überwacht und begrenzt, wobei er alle möglichen Determinierungsprozesse²⁵, also nicht nur die „Anweisung“, anwendet. Aber auch das von Alchian und Demsetz präferierte Team-Modell der Unternehmung bleibt letztlich unbefriedigend, weil

es nicht die Frage beantwortet, welche Input-Geber denn nun als Mitglieder der Unternehmung zu betrachten sind.

Dlugos²⁶ bemerkt dazu, daß diese Frage letztlich eine definitorische sei, die sich zweckmäßigerweise am Kriterium des rechtlichen Rahmens der Unternehmungsverfassung orientiert: Danach sind Mitglieder der Unternehmung die Träger der Mitarbeiterfunktion und der Eigenkapitalgeberfunktion sowie die Träger von Funktionen der gesetzlichen und statuarischen Unternehmungsorgane. Auf dieser Grundlage unterscheidet Dlugos als unternehmungsinterne Grundfunktionen die Mitarbeiter- und die Eigenkapitalgeberfunktion, als unternehmungsexterne Grundfunktionen die Lieferanten/Dienstleisterfunktion, die Fremdkapitalgeberfunktion, die Abnehmerfunktion und die Mitgliedsfunktion der Unternehmung in einem Gemeinwesen.

Folglich wird die Unternehmung von Dlugos als ein Zentrum interner und externer Austauschbeziehungen charakterisiert, die aus wechselseitigen Verknüpfungen von Forderungen und Leistungszusagen der Austauschpartner bestehen. Legt man die Dlugos'sche Konzeption der Unternehmung als Austauschzentrum zugrunde, die wiederum nur den Rahmen für die Analyse der einseitigen und wechselseitigen mikropolitischen Aktivitäten der Austauschpartner, mit denen sie ihre Forderungen und Leistungszusagen durch Einsatz von Machtgrundlagen abzusichern suchen, abgibt, wird die Untauglichkeit der Abgrenzungsversuche von Märkten und Unternehmungen durch die „New Institutional Economics“ überdeutlich. Trotz dieser Unklarheiten bleibt die vom Transaktionskostenansatz aufgeworfene Frage, warum unternehmungsexterne (marktliche) Austauschbeziehungen in unternehmungsinterne Beziehungen transformiert werden, von höchster Relevanz. Die Effizienzvorteile der Unternehmung gegenüber dem Markt, die Coase und mit ihm Williamson auf die spezifische Determinierungsform der Anweisung, Alchian und Demsetz dagegen auf die Spezialistenfunktion des central agent als Verhandlungs- und Überwachungszentrale gegenüber den Kontaktpartnern zurückführen, bestehen jedoch nur innerhalb enger Grenzen. Im folgenden wollen wir uns mit diesen Grenzen befassen.

3. Die Gefährdung der Unternehmungseffizienz durch Opportunismus

Im Rahmen des Transaktionskostenansatzes stellt opportunistisches Verhalten von Austauschpartnern den Angelpunkt der Erklärung ökonomischer Ineffizienz dar. Unter opportunistischem Verhalten versteht Williamson²⁷ die Verfolgung egoistischer Interessen unter Einschluß arglistiger Täuschungen des Austauschpartners. Opportunistisches Verhalten in diesem Sinne setzt die Existenz schwer überwachbarer und kontrollierbarer Handlungsspielräume der Akteure voraus. Da opportunistisch nutzbare Handlungsspielräume mit dem neoklassischen Modell des vollkommenen Marktes unvereinbar sind, erhebt sich die Frage, wie es zu derartigen

Abweichungen vom Idealmodell der Neoklassik kommen kann. Im Modell des vollkommenen Marktes würden nämlich opportunistisch genutzte Handlungsspielräume sofort durch die exit-Entscheidung des getäuschten Austauschpartners eliminiert werden. Die Wettbewerbssituation würde verhindern, daß Akteure sich gegenüber ihren Austauschpartnern Vorteile durch opportunistisches Handeln verschaffen könnten.

Die Entstehung opportunistisch nutzbarer Handlungsspielräume in realen Austauschbeziehungen führt Williamson auf drei Variablen zurück²⁸: Erstens auf die begrenzte Rationalität der Akteure, zweitens die Unsicherheit und Komplexität der Entscheidungsbedingungen und drittens die begrenzte Anzahl von Austauschalternativen, die dem Akteur zur Verfügung stehen. Das gleichzeitige Auftreten dieser Variablen verhindert, daß die Austauschpartner künftige Situationen sicher prognostizieren und sämtliche damit verbundenen Rechte und Pflichten vertraglich festlegen können. Insofern verbleiben immer Handlungsspielräume, die die Austauschpartner zu opportunistischen Aktivitäten nutzen können. Um sich gegen das opportunistische Verhalten des Austauschpartners absichern zu können, sind zusätzlich zu den transaktionskostenintensiven Verhandlungen über die wechselseitigen Forderungen und Leistungszusagen Überwachungs- und schließlich Durchsetzungsmaßnahmen bei Abweichungen von den Vereinbarungen notwendig.

Das dem neoklassischen Marktmodell implizite Mittel der Sicherung gegen opportunistisches Handeln wird durch die den Akteuren in der Realität nur begrenzt zur Verfügung stehenden Austauschalternativen weitgehend unwirksam: Da ein „small numbers exchange“ die Abwanderungsmöglichkeit der Akteure einschränkt, vermindert sich die Einsetzbarkeit der Abwanderungsdrohung als Mittel der Determinierung opportunistischen Handelns des Austauschpartners. Die Einschränkung der Abwanderungsmöglichkeit setzt die Austauschpartner letztlich der Gefahr des transaktionskostenverursachenden Opportunismus aus. Die transaktionskostengünstige Lösung des Determinierungsproblems sieht Williamson nun im Aufbau einer „Hierarchie“, d. h. einer Unternehmung. Die Substitution marktlicher Austauschbeziehungen durch unternehmensinterne Austauschbeziehungen auf der Basis eines Arbeitsvertrages bringt dabei nicht nur den Vorteil, durch ein spezifisches Kontroll- und Anreizsystem die Nutzung von Handlungsspielräumen der Mitarbeiter zu überwachen und zu steuern, sondern sie ermöglicht auch, durch adaptive, sequentielle Zielsetzungsprozesse die Probleme der begrenzten Rationalität und der Umweltunsicherheit und -komplexität besser zu beherrschen.²⁹

Allerdings bestehen diese Transaktionskostenvorteile der Unternehmung gegenüber dem Markt nur innerhalb enger Grenzen, die von der Unternehmungsgröße abhängig gemacht werden.

Mit der Ausdehnung der „Hierarchie“, häufig bedingt durch ein spezifisches Anreizsystem des Managements, das Status und Einkommen der Leistungskräfte von der Mitarbeiterzahl abhängig macht und insofern eine opportunistische Ver-

größerung von Leitungsspannen und Leitungstiefen auslöst, kommt es zu Störungen des mehrstufigen Informationsflusses, die teilweise zur Abschirmung der eigenen Handlungsspielräume manipulativ herbeigeführt werden. Dadurch erhält die Unternehmungsspitze Informationen, die ein falsches Image von der Problemsituation der Unternehmung vermitteln und die vor allem zu Steuerungs- und Kontrollverlusten gegenüber den Handlungsspielräumen der Mitarbeiter führen. Mit zunehmender Unternehmungsgröße entwickelt sich außerdem eine Verantwortungsverflechtung im Rahmen des multipersonalen Zielsetzungsprozesses, die die Determinierung opportunistischen Handelns einzelner Entscheidungsbeteiligter ebenfalls erschwert. Williamson stellt daher die These auf, daß die übliche Stab-Linien-Organisation (U-form) infolge dieser größenbedingten Determinierungsprobleme schnell auf Effizienzgrenzen stößt. Um bei zunehmender Unternehmungsgröße opportunistisches Verhalten vermindern zu können, sind strukturelle Eingriffe in Form der Divisionalisierung notwendig. Williamson behauptet daher, daß die multidivisionale Organisationsstruktur (M-form) die Lösung des Transaktionskostenproblems großer Unternehmungen darstellt, da sie eindeutig abgrenzbare Verantwortungsbereiche (profit center) mit verbesserten Möglichkeiten der Determinierung von Handlungsspielräumen bietet. Die divisionale Organisation stellt also eine Wiederannäherung an das Ideal der eindeutigen Verantwortungs- und Anordnungsbeziehungen der „Hierarchie“ dar, deren Vorteile durch eine zunehmende Unternehmungsgröße aufgehoben wurden. Die Umstrukturierung soll für den „central agent“ die Möglichkeit, kollidierende Handlungsspielräume der Unternehmungsmitglieder durch die transaktionskostenminimale „Anweisung“ zu determinieren, zurückgewinnen. Indem jegliche Begrenzung des Handlungsspielraumes des „central agent“ als Quelle von Transaktionskosten betrachtet wird, wird konsequenterweise auch die Partizipation an seinen Rechten (property rights) als Quelle von Effizienzvermindierungen betrachtet.³⁰ Es ist daher nicht verwunderlich, daß die Vertreter des Transaktionskostenansatzes die Effizienzsicherung der Unternehmung stets als Problem der Erhaltung der Durchsetzungsfähigkeit des „central agent“, nicht aber als Problem der Beteiligung von Unternehmungsmitgliedern an seinen Entscheidungen betrachten. Mit diesem Problem wollen wir uns abschließend beschäftigen.

4. Arbeitnehmerpartizipation aus transaktionskostentheoretischer Sicht

Wendet man das neoklassische Idealmodell des vollkommenen Marktes auf die Arbeitsbeziehung an, ist das Problem der Partizipationsforderung der Arbeitnehmer nicht relevant: Jeder Arbeitnehmer kann – sofern noch keine Gleichgewichtssituation entstanden ist – bei Unzufriedenheit mit den Forderungen und Leistungszusagen des Arbeitgebers in eine ihn besserstellende konkurrierende Arbeitsbezie-

hung überwechseln. Die Williamsonsche Analyse der Ursachen des Abweichens vom Idealmodell zeigt jedoch, daß dieses „Abwanderungskonstrukt“ wenig Realitätsgehalt besitzt.

Reale Arbeitsmärkte sind durch eingeschränkte Abwanderungsmöglichkeiten charakterisiert und im allgemeinen werden Arbeitnehmer nicht Beschäftigungen finden, die genau ihren Nutzenvorstellungen entsprechen. In dieser Situation nicht-übereinstimmender Forderungen und Leistungszusagen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind folgende Reaktionsmöglichkeiten denkbar: 1. Die Arbeitnehmer verzichten auf eine Absicherung ihrer Interessen und akzeptieren die konfligierenden Forderungen und Leistungszusagen des Arbeitgebers, d. h. sie passen sich ohne jeglichen Determinierungsversuch an.

2. Die Arbeitnehmer verhalten sich opportunistisch, um in den Grenzen schwer kontrollierbarer Handlungsspielräume ihre Eigeninteressen zumindest teilweise zu realisieren. 3. Die Arbeitnehmer bauen gewerkschaftliche Gegenmacht bzw. Rahmenbedingungen für „collective voice“ im Sinne Hirschmanns auf, um ihre nicht erfüllten Forderungen und überbeanspruchten Leistungszusagen gegen die konfligierenden Forderungen und Leistungszusagen des Arbeitgebers abzusichern. Die erste Alternative ist aus transaktionstheoretischer Sicht die günstigste, da hier keine Transaktionskosten der Anpassung der Arbeitnehmerinteressen an das Arbeitgeberinteresse entstehen. Die zweite Alternative stellt den Schwerpunkt der Analysen von Williamson und Alchian und Demsetz dar und wirft die Frage nach der transaktionskostenminimalen Determinierung von Arbeitnehmeropportunismus auf. Gemäß den Grundannahmen des Transaktionskostenansatzes überrascht es nicht, daß jede Form von Gegenmacht oder „voice“ als Mittel der Determinierung konfligierender Interessen des Arbeitgebers als eine Gefährdung der von diesem formulierten „Unternehmungseffizienz“ betrachtet wird. Hinsichtlich der Wirkung von Arbeitnehmerpartizipation gilt dann auch konsequenterweise: „Grundsätzlich gilt, daß Partizipation eine ineffiziente Anreizstruktur zur Folge hat.“³¹ Denn die Besitzer des Eigenkapitals bzw. ihre Vertreter erleiden einen beträchtlichen Machtverlust, der ihren Handlungsspielraum in Hinblick auf die Bestimmung der Unternehmungsziele, die Gestaltung des Produktionsprozesses oder die Zusammensetzung der „Produktionsteams“ einengt. Da sich die Partizipation nicht nur auf eine Umgestaltung des Prozesses der Wertschöpfungserzielung, sondern auch auf eine Wertschöpfungsumverteilung richtet, sinken die Erträge der Eigentümer. „Dauerhaft gesenkte Kapitalerträge werden wahrscheinlich die Investitions- und Innovationsaktivitäten hemmen, so daß die partizipative Unternehmung im besten Fall weniger dynamisch und weniger produktiv als die traditionelle kapitalistische Unternehmungskooperation sein wird.“³² Es ist nicht verwunderlich, daß die Transaktionskostentheorie und hier im engeren Sinne der Property Rights-Ansatz die vorzuziehende Lösung des Problems der Sicherung von Arbeitnehmerinteressen im Ausbau differenzierter Arbeitsmärkte sieht, die durch konkurrierende Systeme von Arbeitsbeziehungen mit unterschiedlichen trade-off Angeboten von monetären und nicht-monetären Leistungszusagen des Arbeitge-

bers charakterisiert sind. In geradezu extremer Weise bringt dies Gallaway³³ zum Ausdruck, der in der Abwanderung von Arbeitnehmern aus sie nicht zufriedenstellende Arbeitsbeziehungen in konkurrierende Arbeitsbeziehungen die optimale Form der demokratischen Beteiligung an Arbeitgeberzielsetzungsprozessen sieht: „This is certainly worker participation in decisions that affect their lives; worker participation, incidentally that does not carry with it all the disruptive economic consequences that attend the more obvious forms of worker control over enterprise decision making that we have been discussing.“³⁴ Gallaway übersieht den von Hirschman in ähnlichem Zusammenhang geäußerten Einwand, daß „voting with one's feet“ aufgrund unzutreffender, sich nicht erfüllender Erwartungen lediglich eine ziellose Wanderungsbewegung zwischen den Arbeitsmärkten auslöst und darüber hinaus die Arbeitgeber nicht über die Ursachen der Unzufriedenheit informiert. Des weiteren ist darauf hinzuweisen, daß die Transaktionskostentheorie die produktiven Wirkungen einer kanalisierten partizipativen Konfliktaustragung unter den realen Bedingungen begrenzter Abwanderungsmöglichkeiten weitgehend unberücksichtigt läßt. Gerade die angloamerikanische Industrial Relations-Forschung zeigt aber, daß in den Ländern, in denen keine bzw. nur rudimentäre gesetzliche Mindestregelungen der Arbeitnehmerpartizipation bestehen, Streikhäufigkeit und Streikdauer besonders hoch sind. Dem weiteren Argument, daß Mitbestimmung in den westlichen Ländern nicht auf freiwilligen Vereinbarungen zwischen den Austauschpartnern des Arbeitsmarktes beruht, sondern durch staatliche Gesetze erzwungen ist, kann erstens entgegnet werden, daß eine Fülle von Modellen freiwilliger Partizipation in westlichen Ländern realisiert worden ist, die über die gesetzlichen Rahmenregelungen hinausgehen, und zweitens, daß zumindest die Frage zu untersuchen wäre, ob der Staat bei der Realisation von Mitbestimmungsmodellen unter dem Einfluß der Arbeitsmarktparteien und unter Abwägung ihrer kollidierenden Interessen die Funktion eines transaktionskostenminimierenden „conflict agent“ übernommen hat.

Der transaktionskostentheoretischen These, daß die Partizipation die Möglichkeit opportunistischen Handelns der Arbeitnehmer verstärkt, transaktionskostenintensive Auseinandersetzungen in der Arbeitsbeziehung fördert und aufgrund veränderter Anreizstrukturen für Anteilseigner letztlich zum Effizienzverlust der Unternehmung führt, steht die These gegenüber, daß Partizipation zu kooperativem, kompromißorientiertem Handeln führt und durch eine kanalisierte Konfliktaustragung transaktionskostenintensive Auseinandersetzungen in der Arbeitsbeziehung reduziert, wodurch die Aussagen über die negativen Wirkungen für die Anteilseigner-Anreize relativiert werden.

Kehren wir zu unserer Ausgangsüberlegung der permanenten Inkorporation von Marktaustauschbeziehungen zu internen Beziehungen durch Großunternehmungen zurück, stellt sich die Frage, ob nicht innerhalb eines liberal-demokratischen Staatswesens die dadurch eingeschränkte exit-Option durch eine entsprechende Vermehrung der voice-Option auszugleichen wäre, um auf diese Weise Chancen der Gleichgewichtserzielung von Forderungen und Leistungszusagen wiederzuge-

winnen. Während der Transaktionskostenansatz in der voice-Alternative lediglich ein Instrument der Absicherung von opportunistischer Interessenverfolgung der Mitarbeiter sieht und in ihr eine Ursache des „Leistungsversagens“ von Unternehmungen vermutet, zeigt die Equity-Theorie, daß fehlende Möglichkeiten der Absicherung von Interessen der Austauschpartner eine Reduktion der Leistungszusagen auslösen, also ebenfalls zum „Leistungsversagen“ der Unternehmung führen können.

Die Verbesserung der voice-Option ist dabei nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Wirkungen auf die ökonomische Effizienz der Austauschbeziehungen, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der Erfüllung demokratischer Grundwerte im Unternehmungssektor zu beurteilen. Auf diese Fragen gibt Dlugos, der sich zu diesem Problemkreis mehrfach geäußert hat, folgende Antwort: „Mitbestimmung ist einerseits ein Instrument zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Unternehmungseffizienz aus der Sicht der Arbeitnehmer..., andererseits ein Instrument zur Sicherung wechselseitiger konstruktiver Zusammenarbeit und pressionsbegrenzender Konflikthandhabung. Wenn wahrscheinlich auch hieraus Effizienzvorteile sowohl für die Kontrakteinnahmen-Empfänger als auch für die Residualeinnahmen-Empfänger resultieren, so wäre Mitbestimmung unvollständig beurteilt, solange neben den Auswirkungen auf die Unternehmungseffizienz nicht auch der Beitrag der Mitbestimmung zur Sicherung des sozialen Friedens in den Unternehmungen und in der Gesellschaft berücksichtigt werden würde.“³⁵ Diese Aussage soll als Beleg unserer abschließenden These dienen, daß bei zunehmender Einschränkung der exit-Option die Übertragung von Mitbestimmungs-Property Rights auf die Mitarbeiter notwendig wird, wenn die soziale und ökonomische Unternehmungseffizienz gesichert werden soll.

Anmerkungen

¹ Vgl. Hlavacek/Dovey/Biondo 1983.

² Zu Kriterien des demokratischen Staates vgl. Cohen 1973.

³ Zu Begründungsproblemen einer interessenpluralistischen Unternehmungsverfassung vgl. Steinmann 1969.

⁴ Zum Konzept der New Institutional Economics: McGuiness 1983, S. 180 ff.; Williamson 1975, S. 1 ff.

⁵ Als Gründungsväter dieser Forschungsrichtung gelten A. Alchian und H. Demsetz sowie E. G. Furubotn und S. Pejovich. Forschungsziel der Property Rights Theorie ist die Einbeziehung „sozialer Institutionen“ wie Verfügungs-, Handlungs- oder Eigentumsrechte in die neoklassische Theorie. Die „Property Rights“ an Wirtschaftsgütern werden als bestimmende Faktoren wirtschaftlichen Handelns betrachtet. Vgl. hierzu auch Schüller 1983.

⁶ Vgl. hierzu Dlugos 1977, 1982, 1984.

⁷ Coase 1937, 1956.

⁸ Commons 1924.

- ⁹ Coase 1956, S. 333 f.
- ¹⁰ Bössmann 1983, S. 106.
- ¹¹ Bössmann 1983, S. 106.
- ¹² So bezeichnet Williamson (1975) die alternativen bzw. substitutiven Regelungsformen wirtschaftlichen Handelns als „Markets und Hierarchies“.
- ¹³ Vgl. hierzu auch Leibensteins „Theorie der X-Effizienz“, die Ineffizienzen der Unternehmung auf die Verfolgung von Eigeninteressen im Rahmen von Handlungsspielräumen der Unternehmungsmitglieder zurückführt.
- ¹⁴ Zu den Grundwerten liberal-demokratischer Systeme vgl. Schwan 1981.
- ¹⁵ Vgl. Gallaway 1978.
- ¹⁶ Vgl. Hirschman 1974.
- ¹⁷ Alchian/Demsetz 1972. – Zur Kritik vgl. Nutzinger 1978.
- ¹⁸ Alchian/Demsetz 1972, S. 777.
- ¹⁹ Alchian/Demsetz 1972, S. 777.
- ²⁰ Vgl. Becker 1985, S. 29.
- ²¹ Vgl. Nutzinger 1978, S. 47.
- ²² Nutzinger 1978, S. 53.
- ²³ Alchian/Demsetz 1977, S. 777.
- ²⁴ Alchian/Demsetz 1977, S. 778.
- ²⁵ Zur Interpretation der Konflikthandhabung als Determinierungsprozeß vgl. Dlugos 1974, 1977.
- ²⁶ Vgl. Dlugos 1981.
- ²⁷ Williamson 1975, S. 26.
- ²⁸ Diese Variablen faßt Williamson (1975) im sogenannten Organizational Failures Framework zusammen, mit dem er das Leistungsversagen von Märkten und Hierarchien erklärt. Vgl. auch Willmann 1983.
- ²⁹ Vgl. Williamson 1975, S. 40.
- ³⁰ Gallaway 1978 und Furubotn 1982.
- ³¹ Furubotn 1982, S. 206.
- ³² Furubotn 1982, S. 205 f.
- ³³ Vgl. Gallaway 1978.
- ³⁴ Gallaway 1978, S. 188.
- ³⁵ Dlugos 1981, S. 18.

Literatur

- Alchian, A. A. / Demsetz, H. (1972): Production, Information Costs and Economic Organizations. In: *American Economic Review* 62, S. 177 ff.
- Backhaus, J. / Eger, T. / Nutzinger, H. G. (Hrsg.) (1978): *Partizipation in Betrieb und Gesellschaft*. Frankfurt/M., New York.
- Backhaus, J. / Nutzinger, H. G. (Hrsg.) (1982): *Eigentumsrechte und Partizipation*. Frankfurt/M.
- Becker, H. (1985): *Transaktionskostentheoretische Interpretation interner Arbeitsmärkte*. Berlin.
- Bössmann, E. (1983): Unternehmungen, Märkte, Transaktionskosten: Die Koordination ökonomischer Aktivitäten. In: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 12, S. 105 ff.

- Coase, R. (1937): The Nature of the Firm: In: *Economica* 4, S. 386–405. Wiederabdruck 1956.
In: Stigler, G. J. / Boulding, K. E. (Hrsg.), *Reading in Price Theory*. London, S. 331 ff.
- Cohen, C. (1973): *Democracy*. Toronto.
- Commons, J. R. (1924): *Legal Foundations of Capitalism*. New York.
- De Alessi, L. (1983): Property Rights, Transaction Costs, and X-Efficiency. An Essay in Economic Theory. In: *American Economic Review* 73, S. 69 ff.
- Demsetz, H. (1967): Toward a Theory of Property Rights. In: *American Economic Review*, 57, S. 347 ff.
- Dlugos, G. (1974): Unternehmungspolitik als betriebswirtschaftlich-politische Teildisziplin. In: Wild, J. (Hrsg.), Berlin, S. 39 ff.
- Dlugos, G. (1977): Gesellschaftspolitische Implikationen unternehmensinterner Konflikt-handhabung. In: *Die Betriebswirtschaft* 37, S. 465 ff.
- Dlugos, G. (1981): Die Unternehmungseffizienz im Interessenkonflikt der Unternehmungs-mitglieder. In: Säcker, F. J. / Zander, E. (Hrsg.), S. 1–18.
- Dlugos, G. (1982): Beziehungen zwischen Wertwandel, Konflikt und Konflikt-handhabung im Unternehmungssektor. In: Stachowiak, H. (Hrsg.), S. 293 ff.
- Dlugos, G. (1984): Die Lehre von der Unternehmungspolitik – eine vergleichende Analyse der Konzeptionen. In: *Die Betriebswirtschaft* 44, S. 287 ff.
- Dlugos, G. / Weiermair, K. (Hrsg.) (1981): *Management under Differing Value Systems*. Berlin, New York.
- Francis A. / Turk, J. / Willman, P. (Hrsg.) (1983): *Power, Efficiency and Institutions. A Critical Appraisal of the „Markets and Hierarchies“ Paradigm*. London.
- Furubotn, E. G. (1982): Information, organisatorische Struktur und die möglichen Vorteile der Mitbestimmung. In: Backhaus, J. / Nutzinger, H. G. (Hrsg.), S. 203 ff.
- Furubotn, E. G. / Pejovich, S. (1974): *The Economics of Property Rights*. Cambridge, Mass.
- Gallaway, L. (1978): The Economic Consequences of Codetermination on Employment and Income Distribution. In: Pejovich, S. (Hrsg.), S. 169 ff.
- Hirschman, A. O. (1974): *Abwanderung und Widerspruch*. Tübingen.
- Hlavacek, J. D. / Dovey, B. M. / Biondo, J. M. (1983): Erfolge mit Joint Ventures. In: *Harvard Manager*, S. 83 ff.
- Jensen, M. C. / Meckling, W. H. (1976): Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. In: *Journal of Financial Economics*, S. 305 ff.
- Leibenstein, H. (1966). X-Efficiency Versus Allocative Efficiency. In: *American Economic Review* 56, S. 392 ff.
- Linsenbühler, G. (1984): Theorie der X-Effizienz. In: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 8, S. 424 ff.
- McGuiness, T. (1983): Markets and Hierarchies: A Suitable Framework for an Evaluation of Organizational Change? In: Francis, A. / Turk, J. / Willman, P. (Hrsg.), S. 180 ff.
- Nutzinger, H. G. (1978): The Firm as a Social Institution: The Failure of the Contractarian Viewpoint. In: Backhaus, J. / Eger, T. / Nutzinger, H. G. (Hrsg.), S. 45 ff.
- Nutzinger, H. G. (1982): Die ökonomische Theorie der Eigentumsrechte – ein neues Problem in den Sozialwissenschaften? In: Backhaus, J. / Nutzinger, H. G. (Hrsg.), S. 43 ff.
- Pejovich, S. (Hrsg.) (1978): *The Codetermination Movement in the West*. Lexington, Ma., Toronto.
- Perrow, C. (1981): Markets, Hierarchies and Hegemony. In: Van de Ven, A. H. / Joyce, W. F. (Hrsg.), S. 371 ff.

- Säcker, F. J. / Zander, E. (Hrsg.) (1981): *Mitbestimmung und Effizienz*. Stuttgart.
- Schüller, A. (1983): Property Rights, Theorie der Firma und wettbewerbliches Marktsystem. In: Schüller, A. (Hrsg.), S. 145 ff.
- Schüller, A. (Hrsg.) (1983): *Property Rights und ökonomische Theorie*. München.
- Schwan, A. (1981): Fundamental Values of Western Democracies. In: Dlugos, G./Weiermair, K. (Hrsg.), S. 3 ff.
- Stachowiak, H. (Hrsg.) (1982): *Bedürfnisse, Werte und Normen im Wandel. Bd. II, Methoden und Analysen*. München.
- Steinmann, H. (1969): *Das Großunternehmen im Interessenkonflikt*. Stuttgart.
- Van de Ven, A. H. / Joyce, W. F. (Hrsg.) (1981): *Perspectives on Organization Design and Behavior*. New York etc.
- Wild, J. (Hrsg.) (1974): *Unternehmungsführung. Festschrift für Erich Kosiol zu seinem 75. Geburtstag*. Berlin.
- Williamson, O. E. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. London.
- Williamson, O. E. (1979): Transactions-Cost-Economics: The Governance of Contractual Relations. In: *The Journal of Law and Economics* 22, S. 233 ff.
- Williamson, O. E. / Wachter, M. L. / Harris, J. E. (1975): Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. In: *The Bell Journal of Economics* 6, S. 250 ff.
- Willman, P. (1983): The Organizational Failures Framework and Industrial Sociology. In: Francis, A. / Turk, J. / Willman, R. (Hrsg.), S. 117 ff.