

In: Nutzinger, Hans G. (Hrsg.): Liberalismus im Kreuzfeuer.  
Frankfurt am Main : Knecht, 1986. S. 103-128

## MARKTLIBERALISMUS UND PRODUKTIONS- ORGANISATION

Hans G. Nutzinger

### *1. Eine liberale Vision von Gesellschaft: Das Ausgangsmodell und seine Probleme*

Die Idee der »unsichtbaren Hand« bei *Adam Smith* (1776) ist zweifellos der Grundpfeiler des ökonomischen Liberalismus. In Smith's eigenen Worten:

»... jedes Individuum müht sich notwendigerweise, den jährlichen Ertrag für die Gesellschaft so groß als möglich zu machen. Freilich strebt es im allgemeinen weder an, dem öffentlichen Interesse förderlich zu sein, noch weiß es, in welchem Maße es ihm förderlich ist... Das Individuum strebt nur seinen eigenen Gewinn an, und es wird in diesem wie in vielen anderen Fällen von einer unsichtbaren Hand dazu gebracht, ein Ziel zu unterstützen, das nicht Teil seiner Absichten war... In Verfolgung seines Eigeninteresses unterstützt das Individuum häufig das Interesse der Gesellschaft wirksamer, als wenn es tatsächlich beabsichtigt, dieses gesellschaftliche Interesse zu unterstützen. Ich habe noch nie gehört, daß viel Gutes von jenen getan wurde, die vorgaben, zum Besten der Allgemeinheit zu handeln« (1976, Buch 1, S. 400).\*

Etwas präziser findet sich dieser Gedanke auch bei dem führenden Vertreter des deutschen Ordoliberalismus, *Walter Eucken* (1952, S. 22), wenn er als eine der Grundformen der Koordination von Wirtschaftsplänen die »Verkehrswirtschaft« bezeichnet,

»... in der viele Einzelwirtschaften – Betriebe und Haushalte – *selbständig* Pläne machen, in wirtschaftlichen Verkehr miteinander treten und ein Automatismus der Märkte besteht, der sie koordiniert... In der Verkehrswirtschaft vollzieht sich eine Koordination der einzelwirtschaftlichen Pläne, die durch Preise oder Tauschwerte geschieht. Die Betriebe und Haushalte treten als Anbieter und Nachfrager miteinander in Verkehr, und zwar in verschiedenen Formen – den »Marktformen«.

---

Dieser Grundgedanke des ökonomischen Liberalismus, die Selbstregulierung der Handlungen freier Individuen in einem System interdependenter Märkte »zum Wohle der Gesellschaft«, ist in der Theorie des allgemeinen Konkurrenzgleichgewichts (Debreu, 1959; Arrow/Hahn, 1971) mathematisch exakt gefaßt worden. Es gelang dabei *unter sehr einschränkenden Bedingungen* der Nachweis, daß ein (nicht notwendig eindeutiges) Gleichgewichtspreissystem existiert, das die simultane Realisierung aller individuellen Wirtschaftspläne ermöglicht, und zwar in Abhängigkeit von den Anfangsausstattungen der Individuen, ihren Präferenzen und den zur Verfügung stehenden Technologien. Allerdings verlangt dieser Nachweis u. a., daß sämtliche relevanten Informationen im Preissystem enthalten sind.<sup>1</sup> Nur so ist gewährleistet, daß es keine nicht im Preissystem erfaßten Externalitäten gibt und daß daher die für alle Individuen geltenden Gleichgewichtspreise auch gesellschaftliche Knappheiten widerspiegeln. Dann allerdings verwirklicht die idealtypische Koordination der individuellen Wirtschaftspläne durch parametrische Anpassung aller Marktteilnehmer an die vom einzelnen nicht beeinflussbaren Gleichgewichtspreise auch ein soziales Optimum im Sinne des Pareto-Kriteriums: Unter den gegebenen Bedingungen ist es dann nicht möglich, ein Mitglied der Gesellschaft besser zu stellen, ohne nicht mindestens die Situation eines anderen Individuums zu verschlechtern. Formalisiert wird dieser Zusammenhang im Hauptsatz der Wohlfahrtsökonomie (vgl. Sohmen 1976, Kap. 4), wonach ein allgemeines Konkurrenzgleichgewicht die Bedingungen eines Pareto-Optimums erfüllt und zudem jedes Pareto-Optimum (über eine Variation der Anfangsausstattung) durch ein Konkurrenzgleichgewicht realisierbar ist, wenn alle Produktionsfunktionen im relevanten Bereich die zur Erfüllung der Optimalbedingungen notwendigen Krümmungseigenschaften aufweisen.

Die Gültigkeit dieses Äquivalenztheorems ist aber an sehr einschränkende – nicht nur wenig realistische, sondern auch bestimmten Aspekten des Marktprozesses selbst widersprechende – Bedingungen gebunden, nämlich die Produktion aus-

schließlich für den Endverbrauch, eine im wesentlichen statische Betrachtungsweise sowie die Abwesenheit externer Effekte und öffentlicher Güter. Da in dieser Situation über das Preissystem jedem Individuum die (Opportunitäts-)Kosten sämtlicher Aktivitäten voll zugerechnet werden (ebenso wie die entsprechenden Erträge), ist *innerhalb dieses Modellrahmens* kein Raum mehr für die von den Kritikern des ökonomischen Liberalismus seit jeher betonten Probleme von Macht, Herrschaft, Ungleichheit und Ausbeutung. Wenn überhaupt, lassen sich diese allenfalls noch in reduzierter Form thematisieren, nämlich als Frage der Angemessenheit der Anfangsausstattungen – sozusagen als außerökonomische Frage, da ja die behauptete Pareto-Optimalität bei Vorliegen der übrigen Modellannahmen *für jede beliebige Anfangsausstattung* gilt.

Mit dem Verschwinden von Macht und Herrschaft verschwindet in diesem Rahmen auch das Problem der demokratischen Beteiligung von Individuen an Entscheidungen (anderer), die sie betreffen, denn die Konsequenzen sämtlicher Entscheidungen werden ja für alle Beteiligten voll in den (Gleichgewichts-)Preisen erfaßt. Man kann diese gedankliche Situation für eine »ideale Welt der Partizipation« halten (vgl. *Eger/Weise* 1984, S. 42) oder auch für eine Welt, in der es keinerlei Partizipation gibt und auch nicht zu geben braucht. Richtig bleibt in jedem Falle, daß im allgemeinen Konkurrenzgleichgewicht à la Walras das wesentliche Grundpostulat des ökonomischen Liberalismus – nämlich die herrschaftsfreie Selbstregulation durch marktmäßige Interaktion der Individuen auf vollkommenen Märkten – eingelöst ist. Ein dabei offenkundig ungelöstes Problem besteht natürlich darin, wie weit und wohin die abstrakte Modellanalyse in einer realen Welt trägt, die sich beharrlich weigert, den Modellvoraussetzungen auch nur annähernd zu entsprechen. Dies gilt vor allem für das Erfordernis, daß Gleichgewichtspreise schon alle relevanten Informationen enthalten, die zur Abstimmung der individuellen Einzelpläne nötig sind. Nicht nur in primär zentral geleiteten Wirtschaftssystemen, sondern auch in allen realen Marktwirtschaften existieren außerhalb und sogar innerhalb preisgesteuerter Marktbezie-

hungen andere Formen direkter Entscheidungskoordination, wie etwa direkte Absprachen zwischen den Beteiligten oder formalisierte Organisations- und Anweisungsstrukturen in Institutionen und eine Vielzahl kollektiver Entscheidungsmechanismen. Auch die in der Theorie des allgemeinen Konkurrenzgleichgewichts implizit unterstellte Ausschließlichkeit privater und handelbarer Eigentumsrechte läßt sich, aus welchen Gründen auch immer<sup>2</sup>, für keine reale Volkswirtschaft bestätigen.

Es wäre voreilig, aus der allzuleicht feststellbaren Differenz zwischen realen Marktwirtschaften und der Theorie des allgemeinen Konkurrenzgleichgewichts sofort auf die Wertlosigkeit dieses Denkansatzes zu schließen. Für seine, wenn auch in vielfältiger Hinsicht begrenzte, Anwendbarkeit spricht jedenfalls die Tatsache, daß gewisse Charakteristika des Marktprozesses *qualitativ* auch in Situationen des Ungleichgewichts und des unvollständigen Wettbewerbs erhalten bleiben; dazu gehört die Rückkoppelung von – wenn auch nicht mehr exakt gemessenen – Knappheiten über den Marktmechanismus mit entsprechenden Anpassungsreaktionen bei Anbietern und Nachfragern. In vielen, wenn auch nicht in allen Fällen werden auch unter weniger idealen Bedingungen als denen des allgemeinen Konkurrenzgleichgewichts veränderte Angebots- und Nachfragekonstellationen, die eine Zu- oder Abnahme gesellschaftlicher Knappheitsgrade andeuten, zu entsprechenden Preisanpassungen führen. Das für die Theoretiker des ökonomischen Liberalismus zentrale Argument der Selbstregulierung über Märkte wird also nicht völlig dadurch aus den Angeln gehoben, daß in der Realität in vielfältiger Weise »unvollkommene Konkurrenz« herrscht. Natürlich sind dann Aussagen über »gesellschaftliche Wohlfahrt« schwierig, wenn nicht unmöglich, will man sich nicht mit Plausibilitätsüberlegungen begnügen, die doch in einer Vielzahl von Fällen auf die *empirische Überlegenheit* real existierender MarktAbstimmung im Vergleich zu real existierenden Formen der Planungskoordination hindeuten. Solche pragmatischen Erwägungen helfen indes kaum weiter, wenn es um die Frage einer Anwendung liberaler Beziehungen im Produktionsbereich geht – jenem zentralen Bereich

menschlicher Tätigkeit, der erkennbar nur in geringem Maße unmittelbar über Austauschprozesse gesteuert wird. Wir wollen uns dieser Fragestellung nun zuwenden, indem wir zunächst den Marktprozeß in realistischer Perspektive betrachten.

## 2. Der Marktprozeß in realistischer Perspektive

Die an der Wohlfahrtsökonomik orientierte Darstellung des Marktmechanismus ist offenkundig in vieler Hinsicht übervereinfacht und unrealistisch<sup>3</sup>; die heroischen Vereinfachungen des Konkurrenzmodells im Rahmen der Theorie des allgemeinen Gleichgewichts haben eben vor allem den Zweck, *Adam Smith*' (1776) Idee der Herstellung eines gesellschaftlichen Optimums durch Markttausch zu präzisieren und formal zu beweisen.<sup>4</sup> Ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien hier einige wesentliche Aspekte des »realen« Marktmechanismus angeführt, die für unsere Thematik von besonderer Bedeutung sind und in den bisher skizzierten Formalisierungen nicht berücksichtigt werden:<sup>5</sup>

- Wie insbesondere die ordoliberalen Denkrichtung betont<sup>6</sup>, setzt Wettbewerb Institutionen und rechtliche Regelungen voraus, deren konkrete Ausgestaltung für Ablauf und Ergebnis des Marktprozesses von zentraler Bedeutung ist.
- Realer Wettbewerb ist ein dynamischer Bewegungsvorgang in einer Welt, »in der noch nicht alles transparent und daher bereits gelöst ist« (*Heuß* 1980, S. 681).
- Ungewißheit und unvollständige Information als zentrales Kennzeichen realer Markttransaktionen bedingen eine Vielzahl von – im Gleichgewichtsmodell ausgeschlossenen – Transaktionskosten, insbesondere für die Suche nach geeigneten Marktpartnern und deren Information sowie für die Aushandlung und Durchsetzung von Verträgen (vgl. *Coase* 1937, S. 390ff.).
- Die Existenz dieser Transaktionskosten läßt sich im An-

schluß an *Coase* (1937) und *Williamson* (1975, Kap. 1) als Begründung dafür heranziehen, daß – vor allem bei Zwischenprodukten – in realen Volkswirtschaften häufig keine indirekte Koordination über Preise und Märkte stattfindet, sondern daß diese direkt durch organisatorische Regelungen erfolgt; diese Überlegung wird mit der Effizienzvermutung verbunden, daß die Kosten interner Organisation (Organisationskosten) dann eben geringer sind als die einer – prinzipiell möglichen – Koordination der entsprechenden produktiven Aktivitäten über (Zwischenprodukt-)Märkte (Transaktionskosten).

Dieser letztgenannte Einwand bezieht sich auf die Koordination der Produktion in nach außen abgegrenzten Einheiten, den Unternehmen, die zwar von außen Marktsignale empfangen und darauf auch entsprechend reagieren (*Marktverhalten der Unternehmung*), diese Signale jedoch im Innenbereich in organisatorische Regelungen umsetzen, die häufig, wenn auch nicht denknotwendig, die Form von Anweisungen innerhalb gegliederter interner Hierarchien annehmen.

### 3. Markt und Hierarchie

Das liberale Utopia des allgemeinen Konkurrenzgleichgewichts, konfrontiert man es mit der realen Welt, weist offenkundig ein zentrales Defizit auf. Auch und gerade in entwickelten industrialisierten Volkswirtschaften lösen sich nicht alle Beziehungen zwischen Menschen in freiwillige und gleichberechtigte Tauschakte auf: Betrachtet man den Unternehmensbereich, so ist dieser in erheblichem Maße durch Unterordnungsverhältnisse und Formen direkter Entscheidungskoordination gekennzeichnet. Deswegen betont auch *Williamson* (1975) im Anschluß an *Coase* (1937) eine substitutive Beziehung zwischen »Märkten« und »Hierarchien«; auf der Grundlage alternativer Kosten von Entscheidungsabstimmung begründet er die Wahl unterschiedlicher Koordinationsmechanismen. *Williamson* geht es dabei um die Organisation ökonomischer Aktivitä-

ten sowohl innerhalb als auch zwischen Märkten und Hierarchien, die er so gegeneinander abgrenzt:

»Während Markttransaktionen Austausch zwischen selbständigen ökonomischen Einheiten – das traditionelle Untersuchungsobjekt der mikroökonomischen Theorie – implizieren, umfaßt bei hierarchischen Transaktionen eine einzige administrative Einheit beide Seiten der Transaktion; irgendeine Form von Subordination herrscht vor, und typischerweise besteht dann ein konzentriertes Eigentumsrecht« (1975, S. XI).

Gegenüber dieser idealtypischen Darstellung von Märkten und Hierarchien als zwei scharf voneinander abgegrenzte, rein substitutive Koordinationsformen müssen jedoch einige Bedenken geltend gemacht werden. Am wichtigsten erscheinen mir die beiden folgenden Einwände:

- Vertikale Integration als Ersatz von (Zwischenprodukt-) Märkten durch unternehmensinterne Koordination ist zwar empirisch häufig, aber nicht denkbildend mit Hierarchie im Sinne organisatorischer Subordinationsbeziehungen verbunden. *Williamson* (1980) gibt selbst die *Möglichkeit* einer nicht-hierarchischen »Peer Group«-Organisation innerhalb des Unternehmens zu, so daß trotz weithin bestätigender empirischer Evidenz der Schluß von der Abwesenheit von Marktbeziehungen auf Hierarchie *logisch* nicht zwingend ist.
- »Märkte« und »Hierarchien« sind aber nicht nur *substitutiv*, sondern auch *komplementär* zueinander: Gerade für die Heranbildung neuer Märkte ist die Entwicklung neuartiger Produkte und Prozesse innerhalb von Unternehmen eine wichtige Voraussetzung, und die Subordinationsbeziehungen in Unternehmenshierarchien sind nicht unabhängig von der Situation auf Arbeits-, Güter- und Faktormärkten (vgl. auch *Schüller* 1983, S. 183f.). Darüber hinaus gibt es auch Elemente direkter Komplementarität in Großunternehmen und vor allem im staatlichen Bereich, wo Elemente pretialer Lenkung, wie interne Verrechnungspreise, *ergänzend* zu direkten Anweisungen eingesetzt werden. Für die Frage einer liberalen Gestaltung des Produktionsbereichs sind, wie wir im folgenden sehen werden, diese Komplementaritätsbeziehungen von entscheidender Bedeutung.

Unterschiede und Zusammenwirken marktmäßiger und hierarchischer Entscheidungskoordination werden vielleicht deutlicher, wenn man sie einmal unter dem Aspekt der Artikulation von Interessen betrachtet. In dieser Perspektive ist das reine Marktmodell vor allem dadurch gekennzeichnet, daß allenfalls eine indirekte Interessenartikulation stattfindet, und zwar über die Möglichkeit, eine Marktbeziehung nicht einzugehen oder sie wieder zu verlassen, wenn man mit den Bedingungen des Markttausches – idealtypisch dem Preis – nicht einverstanden ist. Diese Möglichkeit des Abbruchs einer Marktbeziehung, die »exit option« (*Hirschman* 1970), erlaubt allenfalls eine indirekte Interessenartikulation insofern, als die Möglichkeit der Abwanderung einer Marktpartei von der jeweils anderen Seite als Erwartungsgröße im Rahmen ihrer Austauschbeziehung in Rechnung gestellt wird. Eine unmittelbare Einflußnahme auf ökonomische Entscheidungen, etwa durch direkte Interessenartikulation und Interessenabstimmung – also die Möglichkeit des Widerspruchs, von *Hirschman* (1970) als »voice option« bezeichnet –, ist natürlich in der Realität von ganz entscheidender Bedeutung. Unmittelbar einsichtig ist sie im Bereich außermarktmäßiger Entscheidungskoordination, etwa bei politischen Koordinationsmechanismen, im Rahmen von Bargaining-Systemen und mit Einschränkungen auch innerhalb hierarchischer Beziehungen, etwa im Unternehmen. Direkte Interessenartikulation findet aber auch in *realen* Marktprozessen statt, wenn es etwa um die Aushandlung von Marktverträgen geht. Gleichwohl bleibt die Möglichkeit der – in der Realität allerdings mit Transaktionskosten behafteten – Abwanderung für die marktmäßige Entscheidungskoordination im allgemeinen wichtiger als die – ebenfalls mit Kosten belastete – Wahrnehmung der Widerspruchsmöglichkeit. Die »voice option« hingegen ist in aller Regel für den außermarktmäßigen Bereich entscheidend, weil die Möglichkeit des Ausstiegs aus bestimmten Sozialbeziehungen – etwa einem politischen System – oftmals mit prohibitiv hohen Transaktionskosten belegt ist. Obwohl also sprachliche Interessenartikulation auch in realen Marktprozessen eine gewisse Rolle spielt und die Möglichkeit



der Abwanderung prinzipiell auch außerhalb des Marktsystems gegeben (aber eben häufig mit hohen Kosten belegt) ist, macht es doch Sinn, diese beiden Formen der Interessenartikulation auf dem Hintergrund von Märkten und Hierarchien zunächst einmal idealtypisch einander gegenüberzustellen.

#### 4. Hierarchie und Interessenartikulation

*Hirschman* (1981, S. 244) sieht vier wesentliche Unterschiede zwischen Abwanderung und Widerspruch:

- (1) Die »voice option« sei reichhaltiger und differenzierungsfähig, sie enthalte mehr Informationen als die »exit option«.
- (2) Widerspruch sei mehr als Abwanderung dazu geeignet, eine um ihrer selbst willen betriebene Angelegenheit zu werden; sie könne ihren Lohn in sich selbst haben, besonders wenn sie als Tätigkeit im allgemeinen Interesse wahrgenommen werde.
- (3) Die Wahrnehmung der »voice option« in Organisationen sei mit besonderen Risiken verbunden, da diese versuchten, den Widerspruch entweder durch Vergeltungsmaßnahmen oder durch spezielle Vergünstigungen gegenüber denjenigen zum Schweigen zu bringen, die ihn artikulieren.
- (4) Die Wahrnehmung der »voice option« sei unzuverlässig in dem Sinne, daß häufig eine kleine Gruppe im Namen einer viel größeren ihre Stimme erhebe und daher die durch Widerspruch bewirkten Änderungen in erster Linie im Interesse der wenigen seien, die diesen Widerspruch äußern.

Akzeptiert man diese Differenzierungen *Hirschmans*, so läßt sich die Wahl zwischen beiden Formen der Interessenartikulation nicht allein auf der Basis der damit verbundenen Kosten begründen, da nunmehr mögliche nutzenstiftende Elemente der Widerspruchsmöglichkeit zu berücksichtigen sind. Umgekehrt ist es aber auch denkbar, daß – bei entsprechend autoritärer Sozialisation – die Wahrnehmung der Widerspruchsmöglichkeit mit so hoher psychischer Überwindung verbunden ist, daß sie, unabhängig von ihrem Erfolg, auch mit negativem Gewicht in

die individuelle Bedürfnisbefriedigung eingeht. Darüber hinaus ist eine gewisse Asymmetrie zu beachten: Während die Abwanderung (exit) eindeutig der marktmäßigen Entscheidungskoordination zugeordnet werden kann, ist eine ähnlich zweifelsfreie Zuordnung beim »Widerspruch« (voice) nicht möglich. Zum einen ist die direkte Interessenartikulation auch in realen Marktprozessen nicht ausgeschlossen, und zum anderen wird auch im idealtypischen organisationsinternen Koordinationsmechanismus, der hierarchischen Abstimmung von Entscheidungen durch Subordination, die Möglichkeit des Widerspruchs zwar nicht ausgeschlossen, aber doch auf zumindest zweierlei Weise ernsthaft beschränkt:

- Als Folge praktizierten Widerspruchs kann es zu einer von der Organisationsspitze *erzwungenen Abwanderung* der betreffenden Organisationsmitglieder kommen. Diese Möglichkeit kann diese Artikulationsform mit – unter Umständen prohibitiv – hohen Kosten belegen. Die konkrete Höhe dieser Artikulationskosten hängt nicht nur von der Art der hierarchischen Gliederung in der Organisation (z. B. im Unternehmen) ab, sondern auch von der Arbeitsmarktlage, die ihrerseits die Kosten einer tatsächlichen Abwanderung für beide Seiten weitgehend bestimmt. Für die Organisationsspitze bestehen sie vor allem in den Aufwendungen, die zum Ersatz des bisherigen Organisationsmitglieds erforderlich sind, für das betreffende Individuum in den Kosten der Suche nach einer gleichwertigen Beschäftigung in einer anderen Organisation. Die (subjektiv wahrgenommenen) Kosten einer (erzwungenen) Abwanderung bestimmen daher auch die Wahrscheinlichkeit einer solchen Maßnahme und damit die Bereitschaft von Organisationsmitgliedern, Widerspruch zu äußern. Hier zeigt sich erneut die bereits betonte *Komplementarität* direkter und indirekter Interessenartikulation.
- Soweit die Artikulation des Widerspruchs tatsächlich erfolgt, muß sie in hierarchisch gegliederten Organisationsformen nicht notwendig erfolgreich sein, vor allem dann, wenn im Rahmen strikter Subordinationsverhältnisse den Organisationsmitgliedern kein formales Mitentscheidungsrecht zuge-

standen wird; dies gilt unabhängig davon, ob es zur (erzwungenen) Abwanderung kommt oder nicht. Wiederum bestimmt wesentlich die Arbeitsmarktlage darüber, wie weit die direkte Interessenartikulation tatsächlich berücksichtigt wird: Die Schwierigkeit, Organisationsmitglieder zu ersetzen und die erwartete Wahrscheinlichkeit einer Abwanderung bei erfolglosem Widerspruch werden einen wesentlichen Einfluß auf dessen Berücksichtigung durch die Organisationsspitze haben, auch dann, wenn keine formalen Mitspracherechte bestehen.

#### 4. Das Unternehmen als soziale Institution

Die Vernachlässigung unternehmensinterner Koordinationsformen im Rahmen der allgemeinen Gleichgewichtstheorie zeigt sich vielleicht am deutlichsten anhand eines von *Wicksell* (1893) und *Samuelson* (1957) formulierten und von *Drèze* (1974) formal bewiesenen Äquivalenztheorems. In den Worten *Samuelsons* (1957, S. 894) besagt es,

„daß es auf einem vollständig kompetitiven Markt nicht wirklich darauf ankommt, wer wen unter Vertrag nimmt: Soll doch die Arbeit das Kapital unter Vertrag nehmen.“

Bezeichnet man eine idealtypische Volkswirtschaft, in der die Kapitaleigner die Arbeiter unter Vertrag nehmen, als »kapitalistische« Ökonomie und spricht man analog von einer »laboristischen« Ökonomie, wenn die Arbeiter den Produktionsprozeß selbst organisieren und das Kapital unter Vertrag nehmen, so kann man das Äquivalenztheorem mit *Vogt* (1983, S. 163) auch so formulieren:

»Theorem: Bei gegebenen Präferenzen und Anfangsausstattungen sind die Gleichgewichte bei vollkommener Konkurrenz in einer kapitalistischen und einer laboristischen Ökonomie äquivalent.«

In diesem Äquivalenztheorem spiegelt sich offensichtlich der für diese Fragestellung zu hohe Abstraktionsgrad der allgemeinen Gleichgewichtstheorie wider, insbesondere die Ausblen-

derung der Produktionsorganisation, die unzureichende Berücksichtigung von Anreizen und Eigentumsrechten und die Abwesenheit von Unsicherheit.<sup>7</sup> Gleichwohl gibt das Äquivalenztheorem einen wichtigen Denkanstoß insofern, als es eine Antwort auf die Frage verlangt, warum wir laboristische Unternehmen auch in westlichen Marktwirtschaften so selten antreffen, obwohl sie dort »politisch weder diskriminiert noch präferiert werden« (*Alchian/Demsetz* 1972, S. 787). Dieser Frage wollen wir uns im folgenden Abschnitt zuwenden. Zuvor erscheint es jedoch nützlich, zwei sehr verschiedenartige, aber doch jeweils typische Einstellungen liberaler Theoretiker zur Frage der unternehmensinternen Entscheidungskoordination zu betrachten.

Das eine wirtschaftsliberale Reaktionsmuster wird beispielhaft durch *Alchian* und *Demsetz* (1972) repräsentiert. Ihnen zufolge sind die Beziehungen innerhalb des Unternehmens durch keine spezifischen Macht- und Autoritätsverhältnisse geprägt, sie unterscheiden sich »nicht im geringsten Grade von gewöhnlichen Marktverträgen zwischen zwei beliebigen Personen« (S. 777). Die angebliche Macht des Arbeitgebers, das Unternehmen zu leiten und den Arbeitern verschiedene Aufgaben zuzuweisen, unterscheidet sich nicht im geringsten von dem Einfluß, den ein Konsument auf seinen Einzelhändler hat. Das Unternehmen erscheint so als eine besonders leistungsfähige Form eines »privaten Marktes« (S. 795), in dem der Unternehmer dieselbe Aufgabe erfüllt wie der Walrasianische Auktionator im Modell des allgemeinen Gleichgewichts. Folgt man *Alchian* und *Demsetz*, so impliziert der Arbeitsvertrag keine Autoritätsbeziehung, sondern ist als ein System des beständigen Aushandelns von – gelegentlich auch impliziten – Marktverträgen zu verstehen. Diese Sichtweise löst also alle Beziehungen zwischen Menschen in Marktbeziehungen auf und eliminiert das Herrschaftsproblem im Unternehmen sozusagen mit sprachlichen Mitteln.

So geistreich diese sprachliche Übung ist, sie wird den Besonderheiten der Produktionsorganisation im Unternehmen schwerlich gerecht (vgl. *Nutzinger* 1976). Dies wird auch von einem zweiten Denkstrang der liberalen Theorie anerkannt, die

einen Unterschied zwischen marktmäßiger und unternehmensinterner Organisation anerkennt. Die Vertreter dieses Denkansatzes weisen zu Recht darauf hin, daß eine rein vertragliche Produktionsorganisation zwar logisch möglich, aber praktisch wenig leistungsfähig sei, da die Vielzahl spezifischer Verträge enorme Kosten für deren Abschluß und die Kontrolle ihrer Einhaltung mit sich bringe.<sup>8</sup> Gerade die Einsparung dieser Transaktionskosten durch interne Organisation und Autoritätsbeziehungen führt danach zu einem Effizienzvorteil der modernen Unternehmung und damit zu besserer Güterversorgung. Durch die Möglichkeit des Abwanderns aus zu stark hierarchisch organisierten Unternehmen und die Gründung partizipatorischer Firmen bestehe für den Arbeiter in den marktwirtschaftlich orientierten Ländern ein wesentlicher sozialer Mechanismus, der notwendig zum Abbau funktionswidriger Hierarchie führen müsse.

Typisch für diese Variante, die Autorität als bestimmendes Element der Unternehmen anerkennt, aber als Funktionsnotwendigkeit rechtfertigt, ist die Stellungnahme des führenden deutschen Ordoliberalen *Walter Eucken*. Dieser betont nicht nur die gesamtwirtschaftliche Koordinationsfunktion des Marktmechanismus, sondern auch die in einer funktionierenden Wettbewerbsordnung gelingende Begrenzung und Kontrolle wirtschaftlicher Macht. Gleichwohl hält *Eucken* (1975, S. 376) eine hierarchische Organisation der Unternehmen für zwingend:

»Obwohl... in einer Wettbewerbsordnung wirtschaftliche Macht durch Aufspaltung möglichst verringert wird, sind doch gewisse Machtpositionen für ihre Realisierung unentbehrlich. Nicht nur die Zentralbank und andere für die Geldversorgung verantwortliche Stellen sollten wirtschaftliche Macht, die auf Privilegien gestützt ist, besitzen. Auch die Leitungen der Betriebe müssen die Autorität haben, ihre Pläne durch ihre Anweisungen durchzusetzen. Freilich wird ihre wirtschaftliche Macht in der Wettbewerbsordnung begrenzt und kontrolliert, und zwar in der Regel durch die Konkurrenz... Indessen – gerade, weil die Betriebe auf den Märkten dem Gesetz des wettbewerblichen Leistungszwangs unterworfen werden sollen, darf der Leitung die Aufstellung von Wirtschaftsplänen für den Betrieb und die Befugnis, Anweisungen zu geben, nicht aus der Hand genommen werden. Sonst wird die Klarheit der Betriebsführung beein-

trächtig. Der Betrieb verliert die Anpassungsfähigkeit, ohne welche die Wettbewerbsordnung nicht arbeiten kann... Wirtschaftliche Macht ist nur soweit gerechtfertigt, wie sie dem Aufbau und der Erhaltung einer Wettbewerbsordnung dient... Daraus ergibt sich: *Niemand darf mehr und damit weniger wirtschaftliche Macht besitzen als notwendig ist, um eine Wettbewerbsordnung zu verwirklichen.*«

Obwohl *Eucken* hier sehr stark die Notwendigkeit interner, und zwar hierarchischer, Koordinationsmechanismen im Unternehmensbereich betont, sieht er auch zugleich ihr Zusammenwirken mit der Umwelt des Unternehmens – den Güter- und Faktormärkten –, das wirtschaftliche Macht, auch innerhalb des Unternehmens, begrenzt, wenn auch nicht zum Verschwinden bringt. Die Transformation von Marktsignalen in konkrete Anweisungen wird demnach zumindest der Tendenz nach durch funktionale Notwendigkeiten des Produktionsprozesses bestimmt. Sieht man mit *Frank Knight* (1921, Kap. 9) die Unternehmensorganisation als eine Methode »for meeting uncertainty«, also zur Reduktion von Unsicherheit, so kann man das Vorherrschen hierarchischer, »vertikaler« Koordinationsformen gegenüber einer indirekten Koordination über Preise, aber auch die empirische Seltenheit horizontaler und demokratischer Formen direkter Entscheidungskoordination im Unternehmen zumindest teilweise aus *funktionalen Gesichtspunkten* erklären (vgl. *Nutzinger* 1978):

- Eine rein marktmäßige Koordination einzelner, aufeinander bezogener Produktionsschritte ist nicht nur mit erheblichen Transaktionskosten für die dabei entstehenden Vertrags- und Tauschaktivitäten verbunden, sondern erfordert auch im Hinblick auf unvorhergesehene Störungen einen hohen Zwischenlagerbedarf auf jeder Stufe.<sup>9</sup>
- Da nicht sämtliche für die Produktionsorganisation relevanten künftigen Ereignisse *ex ante* spezifiziert werden können, müssen Entscheidungsrechte an Individuen im Unternehmen delegiert werden, damit sie ohne komplizierte Rückkopplungs- und Abstimmungsprozesse in unvorhergesehenen Situationen rasch entscheiden können. Damit wird zugleich die erforderliche Verringerung der benötigten Informationskanäle erreicht.

- Unterschiedliche Qualifikationen und Aufgabenstellungen im arbeitsteiligen Produktionsprozeß führen auch bei routinisierten Tätigkeiten zu einer funktional bedingten »Expertenhierarchie« (*Horvat 1975*, S. 141), die bis zu einem gewissen Grade auch in laboristischen Unternehmen unvermeidlich ist.
- Eine weitere Ursache hierarchischer Koordination kann auch die mangelnde Neigung oder Qualifikation bestimmter Organisationsmitglieder sein, Entscheidungen – etwa auf dem Weg horizontaler Absprachen – selbst zu treffen und damit Verantwortlichkeiten zu übernehmen (vgl. z. B. *Knighr 1921*, S. 268ff.; *Schüller 1983*, S. 166).

Diese Aufzählung funktionaler Aspekte hierarchischer Entscheidungskoordination im Unternehmen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll nur plausibel machen, warum auch in einer wesentlich durch dezentrale Marktkoordination geprägten Umwelt stets hierarchische Koordinationselemente bei komplexeren arbeitsteiligen Prozessen anzutreffen sind.<sup>10</sup> Auch die logisch mögliche Alternative einer internen Entscheidungskoordination durch demokratische Mechanismen (etwa auf der Basis gleichen Stimmrechts für alle Unternehmensmitglieder) erweist sich in vielen Fällen als unpraktikabel; deswegen beschränkt auch das jugoslawische System der Arbeiterselbstverwaltung demokratische Entscheidungsverfahren auf wenige grundlegende »politische« Entscheidungen (*Horvat 1975*). Dieser Hinweis auf funktionale Aspekte hierarchischer Entscheidungskoordination im Unternehmen bedeutet allerdings noch nicht, was Liberale wie *Eucken* annehmen, daß nämlich über den Abwanderungsmechanismus zwangsläufig innerbetriebliche Hierarchie auf das funktional Notwendige reduziert wird. Dies würde nur in einer »idealen«, aber, wie wir gesehen haben, unrealistischen Wettbewerbswirtschaft gelten, in der u. a. der Abwanderungsmechanismus von Beschäftigten zwischen Unternehmen mit keinerlei Transaktionskosten belegt ist (vgl. *Eger/Weise 1984*, S. 43).

Was die Notwendigkeit hierarchischer Produktionsorganisation auch und gerade innerhalb einer Marktwirtschaft betrifft,

so zeigen sich erstaunliche Parallelen zwischen dem führenden Vertreter der ordoliberalen Denkrichtung, *Walter Eucken* (1952, S. 376) und *Karl Marx* (1894).<sup>11</sup> Der wesentliche Unterschied zwischen beiden besteht in der verschiedenartigen Wahrnehmung des Marktmechanismus, der bei *Marx* primär nicht als Koordinationsinstrument gesehen wird, sondern als die gesellschaftliche Instanz, die den in einem betrieblichen Herrschaftsprozess geschaffenen »Mehrwert« durch den Verkauf der Waren »realisiert«. Für *Marx* ist daher der Austausch auf Märkten letztlich nur ein »Warenschleier«, der die zugrunde liegenden Herrschaftsbeziehungen in der Produktion – insbesondere die Transformation marktmäßig gekauften »Arbeitsvermögens« in konkrete »Arbeitsleistung« unter dem »Kommando des Kapitals« – durch die formale Gleichheit der Warenbesitzer an Güter- und Faktormärkten verbirgt. So richtig hierbei die Marxsche Einsicht ist, daß innerhalb des Unternehmens außermarktmäßige Formen der Koordination zum Zuge kommen, so verkürzt ist doch auch seine Sichtweise, die den wichtigen Aspekt der gesellschaftlichen Koordination von Entscheidungen in ein System interdependenter Märkte vernachlässigt und daher die Schwierigkeiten einer direkten Koordination sämtlicher ökonomischer Entscheidungen durch bewußte gesellschaftliche Planung deutlich unterschätzt.

Nach dem bisher Gesagten liegt es nahe, das Unternehmen als Ersatz zahlreicher spezifizierter Marktverträge durch eine reduzierte Menge weniger spezifizierter Verträge aufzufassen, die zum Zwecke der Transaktionskostensenkung eine Autoritätsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer implizieren (*Nutzinger* 1976, S. 233). Noch allgemeiner ist die von *Fritz Roy* und *Mueller* (1984, S. 37) gewählte Definition, wonach das Unternehmen eine Übereinkunft zu kooperativer Produktion darstellt, wobei die Zahl der beteiligten Individuen, die Art der zu spezifizierenden Aktivitäten und die Kosten der Überwachung der Übereinkunft so hoch sind, daß formelle geschriebene Verträge, welche die Handlungen aller Individuen spezifizieren, ineffizient sind, so daß zur Koordination und Überwachung der Tätigkeiten ihrer Mitglieder vor allem impli-



zite Kontrakte verwendet werden, deren Einhaltung von bestimmten Mitgliedern der Produktionsgemeinschaft durchgesetzt wird.<sup>12</sup>

### *5. Partizipation im Unternehmen als Problem liberaler Wirtschaftspolitik*

Spätestens seit *John Stuart Mills* (1848) Plädoyer für wirtschaftsdemokratische, genossenschaftliche Organisationsformen in seinem berühmt gewordenen Kapitel über die wahrscheinliche Zukunft der arbeitenden Klassen ist das Problem einer liberalen Prinzipien entsprechenden Gestaltung des Produktionsbereichs auch von liberaler Seite thematisiert worden. Dahinter steckt zumindest implizit die Erkenntnis, daß gerade in diesem Bereich eine Zurechnung der Folgen ökonomischer Entscheidungen allein über den Preis nicht stattfindet. Wie soll man nun die Partizipation der Arbeitnehmer, »d.h. die Teilnahme von Individuen oder Gruppen an sie betreffenden Entscheidungen« (*Backhaus* 1979, S. 5) so gestalten, daß individuelle Freiheitsrechte ebenso gewahrt werden wie die Handlungsfähigkeit der Unternehmung? In dieser Sicht entspricht die klassische Unternehmensordnung nicht vollständig liberalen Prinzipien, da sie vor allem durch zwei zentrale Charakteristika geprägt ist, nämlich

- das Institut des Arbeitsvertrages, der eine – wenn auch in vielfältiger Weise begrenzte – Subordination des Arbeiters unter die Weisungen der Unternehmensleitung impliziert, sowie
- das Bestehen eines Arbeitsmarktes, der es den Beschäftigten prinzipiell erlaubt, indirekt ihre Interessen durch Abwanderung (exit) geltend zu machen.

Dabei hat der Arbeitsvertrag eine wesentliche Rolle bei der Absicherung hierarchischer Koordinationsformen innerhalb des Unternehmens, da er die wichtigste rechtliche Grundlage für das Weisungsrecht verschiedener Hierarchiestufen liefert. Wie oben diskutiert, hängt die Intensität der indirekten Interes-

senartikulation über die »exit option« auf dem Arbeitsmarkt sowohl von den ordnungspolitischen Bedingungen dieses Marktes als auch von seiner aktuellen Verfassung – der relativen Knappheit von Arbeitskräften – ab. In gewissen Grenzen eröffnet jedoch die vorhandene Abwanderungsmöglichkeit auch die Chance zu einer beschränkten »voice option«, also einer Form direkter Interessenartikulation im Unternehmen. Auf den ersten Blick scheint ein Widerspruch darin zu bestehen, daß ausgerechnet das »Verlassen« einer Unternehmung eine »Teilnahme« an ihren Entscheidungen ermöglichen soll. Der Widerspruch ist aber nur scheinbar, denn dieser Extremfall der *realisierten* Abwanderung ist ja für beide Seiten – Unternehmensleitung und Beschäftigte – meist mit hohen Transaktionskosten belegt und wird daher nur selten wahrgenommen, was *Alchian* und *Demsetz* (1972, S. 777) bei ihrer Interpretation des Arbeitsvertrages als gewöhnlichen Markttausch übersehen. Die *Möglichkeit* der Abwanderung eröffnet indessen die Chance einer – wenn auch begrenzten – »voice option«, also einer beschränkten direkten Interessenartikulation der Beschäftigten. Zumindest geht die Möglichkeit der Abwanderung als Erwartungsgröße in unternehmerische Entscheidungen und Planungen mit ein und begrenzt die Ausübung der vertraglich vereinbarten Weisungsrechte über das hinaus, was ohnehin durch die liberale Rechtsordnung geboten ist. Häufiger noch wird jedoch gerade aufgrund dieser Abwanderungsmöglichkeit auch eine unmittelbare Interessenartikulation der Beschäftigten stattfinden, wenn diese etwa – unter Hinweis auf Abwanderungsmöglichkeiten und Formen kollektiver Aktion der Beschäftigten – auf eine Veränderung von Arbeitsbedingungen drängen.

Allerdings sind in der Regel die Transaktionskosten asymmetrisch zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern verteilt: Der Arbeitsplatzwechsel bedeutet für den einzelnen Beschäftigten meist eine mit erheblichen – monetären und psychischen – Kosten verbundene Neuorientierung in einer neuen sozialen Umgebung, häufig auch eine Entwertung betriebsspezifischen Humankapitals und den Verlust erworbener (impliziter) Rechte, die in einem anderen Unternehmen entweder erneut erworben

werden müssen oder eine Zugangsbarriere für neue Beschäftigungsmöglichkeiten darstellen, falls deren Sicherung und/oder monetäre Kompensation im zukünftigen Arbeitsvertrag angestrebt sind. Für die Unternehmensleitung ist dagegen – mit Ausnahme »idiosynkratischer Job-Strukturen« (*Williamson* 1975, Kap. 4) – die Einstellung und Kündigung von Beschäftigten eine standardisierte und routinisierte Tätigkeit, die im allgemeinen die soziale und ökonomische Funktion des Unternehmers und des Unternehmensmanagements kaum berührt (vgl. *Nutzinger* 1976). Solche asymmetrisch verteilten Transaktionskosten erhöhen die Immobilität der Beschäftigten und haben im wesentlichen drei wichtige Wirkungen:

- (1) Sie verringern die Widerspruchsmöglichkeit der Beschäftigten und erhöhen so den Autoritätsspielraum der Unternehmung (vgl. auch *Arrow* 1974, S. 64).
- (2) Entscheidungen der Unternehmensleitung werden für den Beschäftigten negative externe Effekte hervorrufen (wie Entwertung betriebsspezifischer Qualifikationen, hohe Suchkosten für neue Beschäftigung usw.), denen er sich eben nicht durch kostenlosen Wechsel der Beschäftigung entziehen kann. Partizipation der Beschäftigten an diesen Entscheidungen, die sie betreffen, kann daher als Versuch verstanden werden, durch Wahrnehmung der »voice option« mögliche negative externe Effekte zu internalisieren.
- (3) Gleichzeitig führt aber hohe Immobilität von Beschäftigten auch zu einer relativ starken Kongruenz zwischen Unternehmens- und Beschäftigtenzielen: Das langfristige Beschäftigungsinteresse des (immobilen) Arbeitnehmers führt zu einem – mit dem Rentabilitätsinteresse weitgehend konform gehenden – Interesse am Fortbestand und damit am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. In einer wachsenden Zahl von Unternehmen wird diese Interessenkonformität noch weiter dadurch gesteigert, daß die Beschäftigten unmittelbar am wirtschaftlichen Erfolg (und gelegentlich in Grenzen auch am Mißerfolg) des Unternehmens beteiligt werden, vor allem durch Beteiligung am Gewinn

oder am Vermögen des Unternehmens (vgl. auch *Weitzman* 1984).

Die in realen Unternehmen vorhandene Immobilität der Beschäftigten wirkt also einerseits gerade aus liberaler Sicht ein Partizipationsproblem auf, da ja im klassisch-hierarchischen Unternehmensmodell die Eigentums- und Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer – durch einseitige Entscheidungen der Unternehmensleitung – negativ betroffen, also verletzt werden können; das gilt vor allem für betriebspezifische Qualifikationen und im Betrieb erworbene Rechte. Aber ist nun nicht *Euckens* Befürchtung zwingend, daß eine Aufweichung der traditionellen Autoritätsstruktur die Handlungsfähigkeit der Unternehmen in der Wettbewerbsordnung gefährdet?

Gegen diese Befürchtungen sprechen nicht nur positive Erfahrungen mit partizipativen Unternehmensformen, sondern darüber hinaus auch einige wichtige theoretische Überlegungen. Für einen Zugewinn an Handlungsmöglichkeiten der Unternehmung spricht die erhöhte Legitimation und Akzeptanz von Entscheidungen durch die Betroffenen, wenn sie an diesen selbst beteiligt sind. Dieser Vorteil kann durchaus größer sein als die Nachteile, die sich möglicherweise aus einer verlängerten Zeit der Entscheidungsfindung infolge höherer Anzahl der Beteiligten ergeben, zumal sich, wie schon oben bemerkt, das Prinzip partizipativer Entscheidungsfindung auf grundlegende Sachverhalte beschränkt und nicht in tägliche Entscheidungsabläufe eingreifen soll. Nun fördert aber ein hoher Immobilitätsgrad, der aus liberaler Sicht das Partizipationsproblem konstituiert, zugleich auch das Interesse der Beschäftigten an Möglichkeiten direkter Partizipation<sup>13</sup>, und führt durch die Verklammerung von Profit- und Beschäftigungsinteresse auch gleichzeitig zu einer gewissen Annäherung von Unternehmens- und Beschäftigtenzielen. Partizipation, vor allem wenn sie gleichzeitig als Beteiligung an Entscheidungen und an Ergebnissen des Unternehmens ausgestaltet ist, kann also einen positiven Einfluß auf die unternehmensinterne Entscheidungskoordination und damit auf die äußere Handlungsfähigkeit des Unternehmens ausüben, weil – und sofern – sie auf dem gemeinsa-

men Interesse aller Beteiligten im Unternehmen an dem Außen-  
erfolg der Organisation beruht.

Dieser weitergedachte Liberalismus nimmt *Marx'* Kritik an den Herrschaftsverhältnissen in der »kapitalistischen Fabrik« konstruktiv auf und erstrebt deren Abbau durch geeignete Formen der Arbeitnehmerpartizipation. Natürlich ist die ordnungspolitische Gestaltung der Partizipation eine schwierige, aber nicht unlösbare Aufgabe. Generell gesprochen besteht sie in der Zuweisung korrekter Eigentumsrechte an die Gruppen, die langfristig ihre Ressourcen in das Unternehmen einbringen, also insbesondere die Arbeitnehmer, die Manager und die langfristigen Kapitalgeber.

Eine solche liberale Weiterentwicklung der Unternehmensverfassung unterscheidet sich allerdings in einem wesentlichen Punkt von *Marx'* (1867, S. 92f.) Perspektive einer demokratischen Produktionsorganisation in einem »Verein freier Menschen« auf der Grundlage gemeinschaftlichen Eigentums und bewußter gesellschaftlicher Planung: Sie setzt nicht auf eine umfassende direkte Koordination aller ökonomischer Aktivitäten durch umfassende, »bewußte« Planung. Gegen diese Vorstellung sprechen nicht nur empirische Befunde aus den staatssozialistischen Ländern, in denen hierarchische Unternehmensverfassungen vorherrschen und die Möglichkeiten *effektiver* Arbeitnehmerbeteiligung weitaus geringer sind als in marktwirtschaftlich orientierten westlichen Industrieländern. Tatsächlich sind die Bedingungen innerorganisatorischer Partizipation bei marktmäßiger Entscheidungskoordination zwischen den Unternehmen wesentlich günstiger, weil diese in der Tendenz eine wichtige Voraussetzung funktionsadäquater Entscheidungsbeteiligung, nämlich die Zurechnung der Entscheidungsfolgen an die Entscheidungsträger, fördert. Gerade hohe Immobilität von Arbeitskräften, die von Entwertung bedrohtes Humankapital in die Unternehmung einbringen und sich auch aus vielen anderen Gründen nicht durch kostenlose Abwanderung den Folgen ihrer (Mit-)Entscheidungen entziehen können, schafft nicht nur ein reales Partizipationsproblem, sondern zugleich auch einen erwünschten sozialen Rückkopplungsmecha-

nismus. Verbesserte Arbeitsbedingungen oder erhöhte Freizeit – falls sie nicht ohnehin problemlos, weil unmittelbar effizienzsteigernd sind – führen zu Produktionseinschränkungen und damit zu Einkommenseinbußen, die eine Anlastung der *sozialen* Kosten dieser Besserstellung bedeuten.

Es kann in der Realität natürlich sein, daß dieser Rückkopplungsmechanismus – ähnlich wie die Managerkontrolle über den Kapitalmarkt (vgl. *Leipold* 1981, Teil IV) – nicht ausreichend ist, um die Verfolgung von Sonderinteressen zu Lasten Dritter auszuschließen. Dies verweist aber nur auf die Notwendigkeit, im Rahmen eines funktionierenden Wettbewerbssystems die Unternehmensverfassung in geeigneter Weise ordnungspolitisch zu gestalten.<sup>13</sup> Gerade für den Unternehmensbereich erscheint aufgrund unserer Analyse die generelle Behauptung gerechtfertigt, daß der Marktmechanismus nicht nur die einzig praktikable Form gesellschaftlicher Koordination von Entscheidungen ist, die mit Partizipation im Betrieb vereinbar ist, da sie effektive Handlungsspielräume eröffnet, sondern auch, daß sie die einzig wünschenswerte Form ist, weil sie die ökonomisch sinnvolle Nutzung solcher Aktivitäten sicherstellt. Weiterhin läßt sich zeigen, daß eine zentralistische Partizipationskonzeption in marktwirtschaftlichen Systemen – etwa über eine gesamtwirtschaftliche oder sektorale Investitionslenkung unter Beteiligung von Staat und Gewerkschaften – nicht nur unter Effizienz-, sondern auch unter Partizipationsgesichtspunkten äußerst problematisch ist (vgl. *Nutzinger* 1978).

## 6. Ausblick

Daß in realen Marktwirtschaften hierarchisch gegliederte Unternehmen vorherrschen, an denen die Beschäftigten keine wesentlichen Eigentumsanteile besitzen und in denen sie sich durch den Arbeitsvertrag der Autorität der Unternehmensleitung unterordnen, muß nicht notwendig als Beweis für die Überlegenheit dieser Produktionsorganisation interpretiert werden, wie dies etwa *Williamson* (1980) und *Alchian/Demsetz*

(1972, S. 787) tun. Angesichts der Interdependenz ökonomischer Koordinationsmechanismen wäre ein solcher Schluß auch nicht zwingend: Bestimmte Ausgangsverteilungen an Eigentumsrechten können den Pfad wirtschaftlicher Entwicklung wesentlich determinieren (vgl. *Eger/Weise* 1985). Hinzu kommt, daß sich nur im idealisierten Marktsystem das Unternehmen vollständig an die Umgebung – im Idealfall an die Preiskonstellation des allgemeinen Konkurrenzgleichgewichts – anpaßt. Tatsächlich hat aber insbesondere die moderne Großunternehmung starke Anreize (und Möglichkeiten), »sich der Umgebung anzupassen«, d. h. sich dem Sanktionsmechanismus des Marktes zu entziehen, sofern dies lohnend ist, also immer dann, wenn bei gegebenem Ertrag die Transaktionskosten der Umgebungsbeeinflussung geringer sind als diejenigen der Anpassung an eine Umgebung.<sup>14</sup> Eine wesentliche Einschränkung der Interessenartikulation über die Abwanderung am Arbeitsmarkt könnte nun darin liegen, daß die Gründung »laboristischer«, an den Interessen der Beschäftigten, und nicht der Kapitalgeber, orientierter Unternehmen zwar nicht rechtlichen, aber faktischen Beschränkungen unterliegt, die eine wirksame »Sperr« gegen diese Organisationsformen darstellen. Durch dieses faktische Fehlen »laboristischer«, an den Präferenzen der Beschäftigten orientierter Unternehmungen wird offensichtlich auch die Wirksamkeit des Abwanderungsmechanismus eingeschränkt, denn ein mit der hierarchischen Unternehmensorganisation unzufriedener Beschäftigter wird beim Arbeitsplatzwechsel immer wieder mehr oder weniger auf denselben Typ, eben das hierarchische Unternehmen, stoßen. Dies mindert in Verbindung mit den erwähnten Transaktionskosten die Attraktivität der »exit option« beträchtlich.

Gibt es solche grundlegenden Zutrittssperren – etwa eine systematische Zutrittsbeschränkung für Arbeitsanbieter auf dem Kapitalmarkt –, so ist es, wie *Vogt* (1986) zeigt, zumindest möglich, daß ein überlegenes »laboristisches Gleichgewicht«, das an den Präferenzen der Beschäftigten orientiert ist, sich nicht rein marktmäßig durchsetzen kann. *Vogt* (1986) zeigt aber auch für diesen Fall die Möglichkeit einer liberalen Lösung

zur gesellschaftlichen Absicherung der spezifischen Risiken laboristischer Unternehmen; sie besteht in einer auf eine Übergangszeit begrenzten staatlichen Ausfallbürgschaft für die Gründung laboristischer Unternehmen, mit deren Hilfe private Kapitalgeber im Fall des Scheiterns solcher Unternehmen entschädigt werden können. Seiner Analyse zufolge könnte sich so langfristig die überlegene laboristische Produktionsweise durchsetzen, ohne daß es zu wohlfahrtsgefährdenden Beschränkungen von Eigentums- und Handlungsrechten kommen müßte.

Die praktische Relevanz dieses Vogtschen Gedankenexperiments ist aufgrund des hohen Abstraktionsgrades seiner Annahmen schwer abzuschätzen. Dazu soll an dieser Stelle auch kein Versuch gemacht werden.<sup>15</sup> Dieser abschließende Hinweis auf Vogts (1985) Theorie des laboristischen Gleichgewichts sollte vielmehr andeuten, daß die alte liberale Utopie einer Selbststeuerung freier Individuen über kompetitive Märkte zumindest gedanklich vollkommen mit demokratischen Organisationsformen im Unternehmen vereinbar ist, ja in gewisser Weise sogar eine Vollendung dieser liberalen Utopie darstellt. Verfolgt man einen eher pragmatischen, an konkreten Handlungsmöglichkeiten orientierten Ansatz, so kann man gerade auch aus liberaler Sicht gute Argumente für eine weitergehende Beteiligung der Beschäftigten an den Entscheidungen und Ergebnissen des Unternehmens finden, weil die traditionelle Unternehmensverfassung – im Gegensatz zu liberalen Prinzipien – die Arbeitnehmer und ihre Eigentumsrechte von Entscheidungen abhängig macht, auf die sie keinen angemessenen und keinen unmittelbaren Einfluß haben. Ein konsequent weitergedachter Liberalismus darf nicht haltmachen vor der wünschenswerten, aber deswegen keineswegs problemfreien Umgestaltung der Arbeitsbedingungen mit dem Ziel, die Gestaltungsmöglichkeiten des Individuums auch im Produktionsbereich zu erhöhen. Schon Mill (1848, S. 141) war bekanntlich der »... Ansicht, daß die Zeit dafür reif ist, diese Umgestaltung zu beginnen, und daß sie mit allen gerechten und wirksamen Mitteln unterstützt und ermutigt werden sollte«. Für die Wahl der »ge-



rechten und wirksamen Mittel« zur Verwirklichung dieses Ziels einer freiheitlichen Lebensgestaltung auch im Produktionsbereich kann uns die liberale ökonomische Theorie sicherlich noch viele wichtige Hinweise geben.

\* Dieses und alle nachfolgenden Zitate aus dem englischen Originaltext sind vom Verfasser dieses Beitrags übersetzt.

<sup>1</sup> «... the individual knows everything that he needs to know once he knows prices» (Hahn 1982, S. 2).

<sup>2</sup> Interessanterweise gibt schon *Smith* (1776, Buch 4, Kap. 2) gerade an dieser Stelle, wo er die Selbstregulierung individueller Handlungen über die »unsichtbare Hand« postuliert, auch schon Argumente dafür an, daß es – etwa aus Gründen nationaler Verteidigung – Beschränkungen freien Handels (und damit auch individueller Eigentumsrechte) geben müsse.

<sup>3</sup> Das ist natürlich auch den Vertretern der Wohlfahrtsökonomik nicht entgangen; vgl. dazu etwa die Überlegungen von *Sohmen* (1976) zum Untersuchungsgegenstand der Allokationstheorie (Kap. 1), zur Verwirklichung der Optimalbedingungen des stationären Modells (Kap. 4) und zu intertemporalen Effizienzbedingungen (Kap. 6, bes. Abschnitte 5 und 6).

<sup>4</sup> Führenden Vertretern der allgemeinen Gleichgewichtstheorie, wie *Arrow* und *Hahn* (1971), sind die Defizite in der Modellierung des Marktmechanismus im Rahmen dieser Theorie durchaus klar; das zeigen ihre Beiträge in dem Sammelband von *Bell/Kristol* (1981). *Krisselbergs* (1983) Kritik an den Modellannahmen der allgemeinen Gleichgewichtstheorie ist daher nur im Hinblick auf jene theoretischen Nationalökonomien zuzustimmen, die aus der Not der formalen Vereinfachung eine »Tugend« machen und andere, (gegenwärtig) nicht formalisierbare Aspekte des Marktprozesses gänzlich außer Betracht lassen. Zu einem interessanten Versuch, die dynamischen Aspekte des Marktprozesses formal zu erfassen, siehe *Witt* (1980).

<sup>5</sup> Zu einer umfassenden Kritik an der Gleichgewichtskonzeption vgl. die zusammenfassende Darstellung bei *Heuß* (1980).

<sup>6</sup> Vgl. insbesondere *Eucken* (1952), *Schüller* (1983, Teil 3) und im vorliegenden Band *Heuß* (1986).

<sup>7</sup> Eng verwandt mit diesem Äquivalenztheorem ist die interessante Überlegung von *Eger/Weise* (1984, S. 43ff.), daß im allgemeinen Konkurrenzgleichgewicht sowohl der Abwanderungsmechanismus als auch der Widerspruchsmechanismus zu einer vollständigen Partizipation in dem Sinne führen, daß jedes Individuum an den gesellschaftlichen Konsequenzen seiner Handlungen vollständig beteiligt wird und seine Lage nur noch auf Kosten eines anderen Individuums verbessern kann. Vgl. dazu auch Abschnitt 1 oben.

<sup>8</sup> *Williamson* (1975, S. 50f.) kommt anhand einer transaktionskostenorientierten Untersuchung des klassischen Beispiels der Arbeitsteilung von *Adam Smith*, der Stecknadelproduktion, zu folgender Feststellung: »Die Stecknadelproduktion umfaßte eine Reihe verschiedener technologischer Verrichtungen (Geradeziehen des Drahtes, Abschneiden, Zuspitzen, Abschleifen usw.). Grundsätzlich könnte jede dieser Tätigkeiten durch einen unabhängigen Spezialisten

durchgeführt werden, und die Arbeit könnte von Stufe zu Stufe durch Vertrag weitergegeben werden. Die Einführung von Zwischenlagern auf jeder Stufe würde darüber hinaus die Koordinationsanfordernisse auf jeder Stufe verringern und damit die Verträge vereinfachen. Jeder Arbeiter könnte dann in dem ihm gemäßen Tempo vorgehen, nur unter der Beschränkung, daß er sein Zwischenlager auf einem Zwischenniveau aufrecht erhält. Eine Reihe unabhängiger Unternehmer statt einer Gruppe von Beschäftigten im Rahmen einer Autoritätsbeziehung würde dann die fraglichen Verrichtungen vollziehen. Jedoch: Die Transaktionskosten sprechen gegen eine derartige Organisation der Arbeitsaufgaben.»

<sup>9</sup> Siehe dazu nochmals die o. a. Überlegungen von *Williamson* (1975, S. 50f. zu einer hypothetisch marktmäßig koordinierten Arbeitsteilung bei der Stecknadelproduktion.

<sup>10</sup> Diese Spezifika zweckgerichteter Leistungserstellung im Unternehmen verhindern auch eine schematische Übertragung der Demokratiepostulate des politischen Liberalismus auf den Produktionsbereich.

<sup>11</sup> »Während, auf Basis der kapitalistischen Produktion, der Masse der unmittelbaren Produzenten der gesellschaftliche Charakter ihrer Produktion in der Form streng reglementierender Autorität und eines als vollständige Hierarchie gegliederten, gesellschaftlichen Mechanismus des Arbeitsprozesses gegenübertritt..., herrscht unter den Trägern dieser Autorität, den Kapitalisten selbst, die sich nur als Warenbesitzer gegenüberstellen, die vollständigste Anarchie, innerhalb derer der gesellschaftliche Zusammenhang der Produktion sich nur als übermächtiges Naturgesetz der individuellen Willkür gegenüber geltend macht (*Marx* 1894, MEW 25, S. 887f.).

<sup>12</sup> Analog definieren *FitzRoy/Mueller* (1984, S. 36) den Staat als Reaktion auf exzessive Transaktionskosten beim Abfassen von Verträgen über kollektiven Konsum aufgrund der Zahl der beteiligten Individuen und der Überwachungskosten, die formale geschriebene Verträge unpraktikabel machen und einen impliziten sozialen Vertrag oder eine Verfassung verlangen, die dem Staat zugrundeliegt.

<sup>13</sup> Interessanterweise zeigt die Diskussion in der Bundesrepublik Deutschland, daß Beispiele »mißglückter« Partizipation zu Lasten Dritter oder der Allgemeinheit regelmäßig aus solchen Bereichen stammen, die ganz oder teilweise gegenüber Wettbewerb abgeschottet sind, wie Krankenhäuser, Hochschulen und politische Parteien. In diesen Bereichen müssen effektive Formen der Außenkontrolle entwickelt und praktiziert werden, damit eine sinnvolle Beteiligung der Organisationsmitglieder an Entscheidungen und Ergebnissen möglich und eine »Selbstbedienung zu Lasten der Allgemeinheit« unter dem Deckmantel der Partizipation verhindert wird.

<sup>14</sup> Diesen Tatbestand hat *Alexis Jacquemin* (1984) zum Ausgangspunkt einer Monographie über »Industrial Organization« gemacht.

<sup>15</sup> Zu einer ausführlichen Diskussion dieses Ansatzes von *Vogt* siehe *Nutzger* (1986).