

Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Leistungen und Grenzen politisch-ökonomischer

Theorie: eine kritische Bestandsaufnahme zu

Mancur Olson / hrsg. von Klaus Schubert. –

Darmstadt: Wiss. Buchges., 1992

ISBN 3-534-11361-6

NE: Schubert, Klaus [Hrsg.]

Bestellnummer 11361-6

Das Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen,
Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in
und Verarbeitung durch elektronische Systeme.

© 1992 by Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Werkdruckpapier

Satz: Setzerei Gutowski, Weiterstadt

Druck und Einband: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt

Printed in Germany

Schrift: Linotype Times, 9.5/11

ISBN 3-534-11361-6

Gruppen und Sozialintegration: Möglichkeiten und Grenzen einer politisch-ökonomischen Theorie der Produktionsbedingungen in Organisationen

Zwei Ausblendungen der Theorie von Olson werden in diesem Beitrag diskutiert, wobei dies weniger Schwachstellen der Theorie von Olson sind als vielmehr methodologische Selbstbeschränkungen des ökonomischen Kalküls darstellen. Die zweite der hier behandelten Ausblendungen wird zu einem kurzen Ausflug in die Motivationstheorie führen, da der Zusammenhang von Motivation und Organisation aufgezeigt werden soll. Desweiteren wird gezeigt, daß Motivation nicht nur ergebnisorientiert verstanden werden kann, wie Olson implizit unterstellt, sondern auch nicht-ergebnisorientiert, wie im Falle der Normen. Im Anschluß daran wird eine Theorie der Produktion von Normen durch Gruppen bzw. eine Theorie der Organisationskultur diskutiert werden. Dabei ergibt sich eine Transformation des ökonomischen Kalküls, weil die Produktion von Normen bzw. von Organisationskulturen nur durch kommunikatives Verhalten erklärbar ist.

In ihrer gegenwärtigen Fassung weist die Theorie von Olson (mindestens) zwei methodologische Beschränkungen auf, die zu theoretischen Schwachstellen führen:

1. Olsons Theorie berücksichtigt nicht spezielle gesellschaftliche Konstellationen, die das Verfügbarmachen von Entscheidungsalternativen erst erlauben. Er hält seine Theorie für zeitlos gültig.
2. Olson als Ökonom interessiert nicht die Motivation des Handelns.

Die beiden methodologischen Ausblendungen wählt Olson bewußt, um seine Theorie zu vereinfachen. Zur ersten Ausblendung merkt Olson an, daß seine Theorie nicht auf religiöse Gruppen angewandt werden soll.¹ Er selbst befolgt diesen Rat dennoch nicht und wendet seine Theorie auf das indische Kastensystem an (OLSON 1982, 155 ff.). Dieser Übertrag setzt voraus, daß die Wahlmöglichkeit besteht, einer Sonderinteressengruppe beizutreten oder auszutreten, denn sonst ist eine Nutzenmaximierungsmöglichkeit nicht gegeben. In mythisch geschlossenen Welten existiert eine solche Wahlmöglichkeit nicht. War ein Individuum mit der „Politik“ seiner Kaste nicht zu-

¹ OLSON 1985, 158 Anm. 91, 92 und 159 Anm. 94. (Für einen Hinweis bin ich an dieser Stelle Herrn HOMANN zu Dank verpflichtet.)

frieden, so besaß es nicht die Kritikmöglichkeit von Abwanderung und Widerspruch. Es macht keinen Sinn, bei mythisch legitimierten Vorteilen einer Gruppe von Interessenorganisationen zu sprechen, wenn weder ein einzelnes Individuum noch irgend eine Gruppe ihre Position in der Gesellschaft verändern kann, da dadurch jede Nutzenmaximierungsstrategie außerhalb des Möglichkeitshorizontes und damit außerhalb des Bewußtseins liegt. Ein Vergleich mit bessergestellten Gruppen findet nicht statt.² Zuerst muß sich die Gesellschaftsstruktur so ändern, daß die eigene relative Position in der Gesellschaft zur Disposition gestellt werden kann. Ein anschauliches Beispiel dafür ist die religiöse Ermöglichung des Wuchers. LE GOFF zeigt, daß sich die Zinsleihe im 13. Jahrhundert erst durch die „Einführung“ des Fegefeuers durchsetzen konnte. Das Fegefeuer entstand als Ort zwischen Himmel und Hölle, in den hinein die Lebensgeschichte des Toten verlängert und Sühne abgeleistet wurde, um in das Paradies zu gelangen. Damit konnte auch der Wucherer der Erlösung teilhaftig werden. Die Wucherer „sind Christen; und was sie auf der Schwelle zum Kapitalismus zurückhalten kann, das sind nicht die irdischen Konsequenzen der Verurteilung des Wuchers durch die Kirche, sondern die Angst, die bedrückende Angst vor der Hölle. In einer Gesellschaft, in der jedes Bewußtsein religiöses Bewußtsein ist, sind Hindernisse zuerst – oder zuletzt – religiöser Natur. Die Hoffnung, der Hölle zu entkommen, erlaubt es dem Wucherer, Wirtschaft und Gesellschaft des 13. Jahrhunderts auf ihrem Weg zum Kapitalismus voranzutreiben“ (LE GOFF 1988, 97).

Eine Beschreibung der Situation der Wucherer im 12./13. Jahrhundert als Interessengruppen muß verfehlt sein, da es ohne die Vorstellung eines „Fegefeuers“ keine Handlungsalternativen gab. Ähnliches galt für das indische Kastensystem. Kurzfristige Nutzengewinne standen für Inder nie zur Disposition. Die Nutzenabwägung zwischen kurzfristigem Gewinn gegen langfristigen Verlust in einem späteren Leben waren nicht als Wahlmöglichkeiten verfügbar. Von daher ist es von Olson verfehlt, das indische Kastensystem als Sonderinteressenlobby zu begründen. Er benutzt eine Theorie, die auf die westlichen Demokratien des 20. Jahrhunderts zugeschnitten ist, um eine geschichtliche Situation außerhalb des Anwendungsbereichs zu analysieren. Dabei mißachtet er, daß rationalisierte Weltbilder noch nicht vorlagen.

Die zweite Ausblendung ist ein von Olson ebenfalls bewußt gewählter blinder Fleck. Ob ein spezieller selektiver Anreiz durch Moral erzeugt wird, spielt für Olsons Theorie keine Rolle (OLSON 1985, 60, Anm. 17). Wichtig ist

² Ein psychologischer Mechanismus, der sich beim Vergleich mit bessergestellten Gesellschaftsmitgliedern zur Vermeidung kognitiver Dissonanzen bis heute erhalten hat. ELSTER beschreibt ihn als „Saure-Trauben-Phänomen“, die Trauben, die für einen zu hoch hängen, werden als sauer klassifiziert (vgl. ELSTER 1987).

nur, daß es einen selektiven Anreiz gibt. Olson interessiert nicht, wie der selektive Mechanismus zustande kommt. Diese Ausblendung begründet Olson mit methodologischer Vereinfachung und besserer empirischer Überprüfbarkeit. Allerdings handelt sich Olson dabei ein Trittbrettfahrerproblem zweiter Ordnung ein, denn er löst nicht das Problem, wie die dezentrale Vergabe von selektiven Anreizen funktionieren soll. Warum soll ein Gewerkschaftsmitglied ein Nicht-Mitglied sozial ächten? Eine mögliche Lösung dieses Problems wird weiter unten als Normenproblem bzw. Sozialisationsphänomen diskutiert.

Die Motivation des Handelns, die Olson ausblendet, steht in einem engen Zusammenhang mit der internen Organisationsform.³ Die interne Organisationsform ist andererseits auch für das Verhalten der Gruppe relevant. Mit Hilfe der Motivationstheorie kann gezeigt werden, daß Kleingruppen unter speziellen organisatorischen Voraussetzungen motivational besonders effizient sind. Sie müssen dazu ihre Arbeit selbst koordinieren können, und ihre Arbeitsergebnisse müssen in der Gesamtgruppe entsprechend umgesetzt werden können.

Die Wahrnehmung einer Situation wird durch die Motivstruktur beeinflusst. Die Arbeitszufriedenheit für die Mitarbeiter in einer Organisation ist damit u. a. eine abhängige Variable der nicht-monetären Motivstruktur. Neben den theoretisch und empirisch nicht mehr haltbaren Theorien von MASLOW und HARZBURG⁴ haben HACKMAN und OLDHAM eine Theorie vorgelegt, die eine tragfähige Grundlage für den motivationalen Zusammenhang zwischen gesteigerter Arbeitszufriedenheit und Organisationsform abgibt. HACKMAN und OLDHAM (1980) bestimmen fünf Kerndimensionen, die zur Arbeitsmotivation führen:

1. Der Abwechslungsreichtum der Tätigkeit: Wenn immer neue Information verarbeitet werden muß, wirkt dies dem Gefühl der Langeweile entgegen.

³ Motivation und Organisationsform sind vor allem bei umfassenden Organisationen von Bedeutung, da ihre interne Organisation entscheidend für ihre volkswirtschaftliche Bedeutung ist (vgl. OLSON 1986b, 185).

⁴ Maslows Bedürfnispyramide (vgl. MASLOW 1981) setzt eine sukzessive Erfüllung der Bedürfnisse voraus. Erst wenn die untere Bedürfnisschicht befriedigt ist, kann die nächst höhere ebenfalls befriedigt werden. Dies ist nicht zwangsläufig so, z. B. Künstler erfüllen primär ihr Verlangen nach „Selbstverwirklichung“, bevor sie ihr Sicherheitsbedürfnis befriedigen. In Harzburgs Zweifaktorentheorie dienen Motivatoren (satisfiers: Leistungserfolg, Anerkennung, Beförderung) dazu, beim Arbeiter Zufriedenheit zu erzeugen, wogegen die Eliminierung der Dissatisfiers nur der Verringerung der Unzufriedenheit dient. Dem ist entgegenzuhalten, daß diese Unterscheidung eher das Ergebnis individueller Abwehrmechanismen ist, als objektiv qualitative Unterschiede zu erfassen.

2. Die Ganzheitlichkeit der Aufgabe: Die Arbeitsaufgabe wird von Anfang bis Ende bearbeitet.
3. Die Bedeutung der Aufgabe: Die Menschen strengen sich bei ihrer Arbeit um so mehr an, je wesentlicher ihre Beiträge für die Arbeit oder das Leben anderer Menschen sind.
4. Die Selbständigkeit: Sie folgt aus der Zahl der Entscheidungsmöglichkeiten.
5. Der Rückmeldeaspekt: Durch den Rückmeldeaspekt kann Handeln an einem Maßstab ausgerichtet werden und somit der Arbeitsprozeß auf ein Ziel hingesteuert werden.

Diese fünf Kerndimensionen sind nach HACKMAN und OLDHAM in gewichteter multiplikativer Weise miteinander zu verknüpfen:

$$\frac{[(\text{Abwechslungsreichtum} \times \text{Ganzheitlichkeit} \times \text{Bedeutung}) \text{ der Aufgabe}]}{3} \times \text{Selbständigkeit} \times \text{Rückmeldeaspekt}$$

Als weitere Erlebnisweisen der Arbeit nennen sie das Selbstentfaltungsmotiv, die Zufriedenheit mit den Kontextbedingungen und die Kenntnisse und Fähigkeiten. Das Selbstentfaltungsmotiv ist ein Versuch, den unklaren Begriff der Selbstverwirklichung für den Gruppenprozeß zu konkretisieren. Das „Selbstentfaltungsmotiv eines Mitarbeiters ist um so stärker ausgeprägt, je mehr er an der Bewältigung der Aufgabe interessiert ist“ (BEDNAREK 1985, 65). Gruppenmitglieder mit starkem Selbstentfaltungsmotiv und einer anregenden Tätigkeit werden mit ihrer Situation zufrieden sein. Hingegen sind Menschen mit schwachem Selbstentfaltungsmotiv und einer Arbeit mit hohem Anregungsgehalt ihrer Tätigkeit gegenüber ängstlich eingestellt.

Das Modell von HACKMAN und OLDHAM läßt sich in *Abbildung 1* zusammenfassen.⁵

Kleingruppen, die keine starre Arbeitsteilung aufweisen, genügen am besten diesen fünf Kerndimensionen.⁶ Dabei muß der Rückmeldeaspekt in der Gesamtorganisation gesichert sein. Wenn die Ergebnisse der jeweiligen Gruppe nicht beachtet werden, frustriert dies die Gruppenmitglieder. Organisationen, die den angegebenen Bedingungen genügen, entwickeln einen selektiven Anreiz aus sich heraus, da sie bei den Mitgliedern eine intrinsische Motivation fördern. Daß Kleingruppen für die Selbststabilisierung einer Organisation vorteilhafter sind, läßt sich auch im ökonomischen Kalkül zeigen. In einer formalen spieltheoretischen Analyse begründet

⁵ Etwas verändert nach BEDNAREK 1985, 60 (vgl. HACKMAN/OLDHAM 1980, 83).

⁶ In der Produktion bestätigt sich diese These bei teilautonomen Arbeitsgruppen und bei den Qualitätszirkeln (vgl. HACKMAN/OLDHAM 1980, 164 ff.).

Kerndimensionen	Erlebnisweisen der Arbeit	Folgen
Abwechslungsreichtum Ganzheitlichkeit Bedeutung	sinnvolle Arbeit	Intrinsische Arbeitsmotivation Allgemeine Arbeitszufriedenheit
Selbständigkeit	Verantwortung	
Rückmeldung	Kenntnis der Arbeitsergebnisse	Leistungsstärke
	Überforderung	Absentismus Fluktuation
	Selbstentfaltungsmotiv Wissen und Können Zufriedenheit mit den Kontextbedingungen	← →

Abbildung 1: Modell der Arbeitsmotivation nach HACKMAN/OLDHAM (1980)

AXELROD (1987), daß sich in Kleingruppen die kooperative Strategie durchsetzt, wenn für die Mitglieder gesichert ist, daß die Gruppe lange genug bestehen wird. AXELROD entwickelt damit eine Lösung des Gefangenendilemmas, die sich selbst stabilisiert.

Am Ausgangspunkt der Überlegungen AXELRODS stehen zwei Spieler, die gleichwertige Nutzenniveaus erreichen können.⁷ Weitere Voraussetzungen sind, daß (1) die Einhaltung der Verpflichtung nicht erzwungen werden kann, d. h. die „Staatslösung“ von HOBBS vorerst nicht berücksichtigt wird,

⁷ Zur besseren Darstellung sei hier der Standardfall des Gefangenendilemmas abgebildet:

		Spieler B			
		Kooperation		Defektion	
Spieler A	Kooperation	K = 3	K = 3	A = 0	Ü = 5
	Defektion	Ü = 5	A = 0	S = 1	S = 1

K steht für Kooperation, A für Ausbeutung, Ü für Übervorteilung, S für Strafe.

Abbildung 2: Standardfall des Gefangenendilemmas

(2) es keine Information über den nächsten Zug des Gegenspielers gibt, (3) die Interaktion mit dem Gegenspieler nicht verlassen werden kann, (4) es schließlich keine Möglichkeit gibt, die Auszahlung des anderen zu ändern. Die wichtigste Neuerung in der Analyse AXELRODS ist nun die Einführung eines Diskontparameters w , der das Gewicht des nächsten Zuges relativ zum laufenden angibt. Damit wird die Zukunft in die Analyse integriert.

AXELROD fragte viele Kollegen, ob sie Computerprogramme zur Simulation der Spielstrategien eines Spielers im Gefangenendilemma schreiben wollten. In zwei Computerturnieren ließ er alle eingereichten Programme gegeneinander spielen. Die Siegerin war immer die „Tit-For-Tat“-Strategie. Diese Strategie zeichnet sich dadurch aus, daß sie kooperativ beginnt, danach aber den vorangegangenen Zug des Gegenspielers wiederholt. Ethisch betrachtet ist dies, wie der Name schon sagt, eine „Auge-um-Auge“-Strategie mit einer kooperativen Grundeinstellung.

AXELROD versucht nun, den Sieg dieser Strategie theoretisch zu begründen. Als wichtigsten Faktor identifiziert die Untersuchung die Rahmenvoraussetzung einer stabilen Zukunft in einer überschaubaren Gruppe, in der jeder den anderen kennt. Der Diskontparameter w muß hinreichend groß sein, wenn sich die kooperative Strategie etablieren soll. Anhand mehrerer Theoreme beweist AXELROD die Güte von Tit For Tat. Dabei ist der Begriff der kollektiven Stabilität wichtig. Kollektiv stabil ist eine Strategie genau dann, wenn keine andere Strategie in sie eindringen kann. Eine andere Strategie kann dann in Tit For Tat eindringen, wenn sie einen höheren Erwartungswert als K hat. Tit For Tat ist nur dann kollektiv stabil, wenn w hinreichend groß ist.

In die Strategie IMMER D⁸ kann nur eine Gruppe eindringen, wenn die Neulinge untereinander einen höheren Nutzen erreichen als IMMER D und wenn sie sich untereinander hinreichend oft treffen. Verwenden die Neulinge Tit For Tat, so können sie mit der kleinsten Menge von Kontakten untereinander in IMMER D eindringen. Dieses Theorem gilt nicht für herrschende freundliche Strategien, da diese untereinander immer den höchstmöglichen Durchschnittsnutzen K erzielen. Der Nutzwert einer Strategie, die eine Gruppe von Neulingen erzielt, hängt zum einen davon ab, was für einen Nutzenwert sie untereinander erreichen und zum anderen, wie sie in der Interaktion gegen die herrschende Strategie abschneiden. Beide Faktoren sind bei einer nicht-freundlichen Strategie kleiner oder gleich dem Wert, den die herrschende, freundliche Strategie für sich verbucht.

Die Tit-For-Tat-Strategie kann sich nur unter ganz gewissen Rahmenbedingungen durchsetzen. Die wichtigsten Momente dieser Rahmenordnung sind zum einen eine Zukunft, in der eine dauerhafte und häufige Interaktion

⁸ „IMMER D“ heißt immer defektieren.

garantiert ist, d. h. die Gruppe muß fest institutionalisiert sein und die Mitglieder dürfen nicht wechseln, und zum anderen muß eine gute Wiedererkennungsfähigkeit gewährleistet sein, damit Interaktionen mit einem Gegenspieler gemieden werden, der einen schon einmal übervorteilt hat. Zu diesem Zweck darf die Gruppe nicht zu groß sein, sonst ist das wiederholte Aufeinandertreffen zweier Spieler unwahrscheinlich, was die Strategie der Defektion begünstigen würde. Damit die Spieler die Vorteile kooperativen Verhaltens überhaupt erkennen können, ist ein gehobenes Ausbildungsniveau notwendig. Allerdings mißachtet AXELRODS formale Analyse die Umweltbedingungen. Hierbei ist unter motivationalen Gesichtspunkten besonders anzumerken, daß die Gruppenergebnisse auch in der Gesamtgruppe Beobachtung finden müssen, sonst zerfällt die intrinsische Motivation und jeder verfolgt die Trittbrettfahrerstrategie, da es „ja sowieso egal ist, was einer macht“.

Abgesehen vom Einfluß der Organisationsform auf die Motivation muß davon ausgegangen werden, daß Handlungen immer durch ein Motivationsmix beeinflusst werden. Wie ELSTER zeigt, unterstellt Olson selbst eine rationale, eigennützige und ergebnisorientierte Motivation. ELSTER unterscheidet dabei folgende Motivationsgründe (s. Abb. 3).⁹

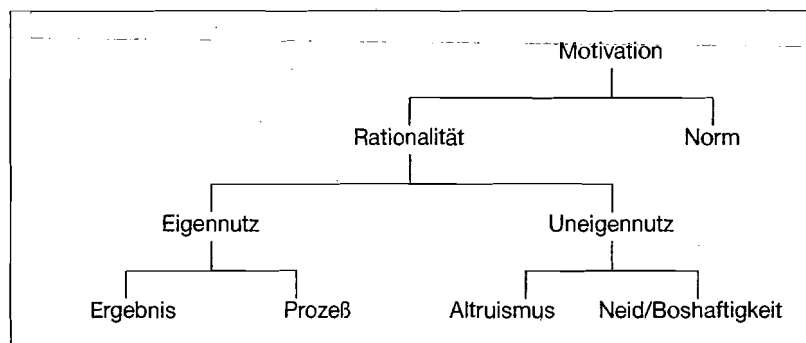


Abbildung 3: Unterschiedliche Motivationen für kooperatives Handeln nach ELSTER

Ein solcher Motivationsmix sprengt aber den theoretischen Rahmen, wenn jede Handlung als Ergebnis eines solchen Motivationsmixes erfaßt werden soll. Dennoch muß eine Theorie Elemente davon enthalten. Einige Handlungen sind nur durch Normen zu erklären, die gegen das Eigeninteresse stehen (ELSTER 1989, 236).

Wie oben gezeigt wurde, kann eine Handlung in einer Kleingruppe intrinsisch motiviert werden. Es handelt sich dann in der Unterscheidung von

⁹ Aus ELSTER 1989, 36 ff. (übersetzt).

ELSTER um eine rationale, eigennützige und prozeßorientierte Handlung. Bei intrinsischer Motivation ist nicht immer klar zwischen Kosten und Nutzen des kollektiven Handelns zu unterscheiden. Dies gilt nicht nur für Kleingruppen, sondern kann in bestimmten historischen Phasen auch auf gesellschaftlicher Ebene auftreten. HIRSCHMAN macht diesen Sachverhalt an politischen Aufbruchsbewegungen deutlich. Er stellt das Modell einer zyklischen Bewegung auf, in dem eine gesellschaftliche Phase des Engagements, d. h. der öffentlich-politischen Beteiligung, die auf das gesellschaftliche Wohl abstellt, von einer Enttäuschungsphase, d. h. der Phase des Rückzugs, in der das Individuum einzig auf das private Wohl setzt, unterschieden wird. Dabei konstatiert er eine zyklische Aufeinanderfolge dieser Phase.

In der Phase des allgemeinen Engagements kann beim kollektiven Handeln nicht mehr zwischen Weg und Ziel unterschieden werden. Schon der Weg ist eine Bedürfnisbefriedigung für den politischen Aktivist. „Sobald Weg und Ziel auswechselbar werden, versagt auch die säuberliche Trennung zwischen den Kosten und dem Nutzen kollektiven Handelns im öffentlichen Interesse, da die Anstrengung im Dienste dieses Interesses, die ja eigentlich auf der Kostenseite auftauchen müßte, sich in Wahrheit als Bestandteil des Nutzens herausstellt. (...) In einer bestimmten Phase unseres Zyklus ist der Nutzen, den man aus kollektivem Handeln zieht, nicht die Differenz zwischen dem erhofften Ergebnis und den auf seine Erlangung verwendeten Anstrengungen, sondern die Summe beider Größen! Daraus ergibt sich eine weitere überraschende Folgerung: Da Ergebnis und Ziel kollektiven Handelns in der Regel ein öffentliches Gut ist, das definitionsgemäß jedem zugute kommt, besteht die einzige Möglichkeit, seinen Nutzen zu steigern, darin, daß man die eigenen Anstrengungen steigert, die man für die richtig gehaltene Politik aufbringt.“¹⁰

Die Nichtberücksichtigung der Moral bringt Olson um einen interessanten Rückkoppelungseffekt seiner Theorie als Theorie der Normenproduktion bzw. Organisationskultur. Solch einen Ansatz bräuchte Olson aber, um das Trittbrettfahrerproblem zweiter Ordnung lösen zu können, warum z. B. Gewerkschaftsmitglieder Nichtmitglieder sozial ächten sollen. Solche Handlungsweisen sind nur mit Gruppennormen erklärbar (ELSTER 1989, 40 f., 137 f.). Eine Theorie der Normenproduktion ergibt sich dann, wenn man das Experiment macht, Moral nicht als selektiven Anreiz, sondern als Gruppenprodukt zu betrachten. Moral ist ein öffentliches Gut, dessen Produktionskosten möglichst von anderen getragen werden sollen (vgl. HOMANN/SUCHANEK 1987). Als öffentliches Gut kann sie nicht durch den Marktmechanismus produziert werden, sondern bedarf einer eigenen Produk-

¹⁰ HIRSCHMAN 1984, 94–95. Nur in der Phase der Enttäuschung trifft Olsons Theorie zu.

tionsordnung. Der einzelne ist nur an den Vorteilen der Moral in Form einer gesellschaftlich stabilisierten kooperativen Strategie oder an einer ihn bevorzughenden Ausbeutungssituation interessiert.

Produzenten der Moral sind in unserer Gesellschaft mächtige Gruppen. Produktion bedeutet dabei Verteidigung des Status quo oder Kritik, die zur Ausbildung neuer Normen führt. Durch Normenwandel verändern die Gruppen die gesellschaftliche Ausgangsbasis ihrer Aktivitäten ständig selbst. Da Olson diesen Aspekt ausblendet, bringt er sich auch um die Erkenntnis einer wichtigen Voraussetzung der Gruppenbildung. Es liegt die Vermutung nahe, daß Olsons Unterscheidung der Gruppengröße auch bei der Normenproduktion eine Rolle spielt. Kleine Gruppen können sich auf sehr spezielle Normenvorstellungen einigen. Große Gruppen müssen sich mit allgemeineren Normen begnügen, da sonst die Zustimmung aller Mitglieder nicht erreicht werden kann. Dabei ist der Gruppenbegriff etwas zu modifizieren. Die Gruppen stehen sich nicht nur als verschiedene Interessen gegenüber, sondern können auf unterschiedlichen Ebenen Ober- bzw. Untermengen bilden. In einem „Zwiebelmodell“ ist dieser Sachverhalt am besten zu erfassen. Während in der Großgruppe (z. B. einer bestimmten Gesellschaft) die allgemeine Norm des Tötungsverbotes existiert, kann sich eine Kleingruppe in der Gesellschaft darüber hinaus auf spezielle Normen einigen. Normen sind das wechselseitig unterstellte Selbstverständnis einer Gruppe (TUGENDHAT 1984). In dieser Hinsicht ist es interessant, Olsons Theorie als „Produktionstheorie“ gesellschaftlicher Normen zu deuten.

Olsons Theorie kann in zwei Ausprägungen des Dilemmas öffentlicher Güter dargestellt werden. Das erste Dilemma ist auf der Ebene innerhalb der Gruppe angesiedelt und besteht darin, daß jeder in einer Gruppe die öffentlichen Güter konsumieren, die Erstellung aber den anderen in der Gruppe aufbürden will. Das zweite Dilemma entsteht auf der Ebene der Gruppen untereinander. Jede Gruppe will ihre Sonderinteressen durchsetzen, aber die anderen Gruppen sollen dafür bezahlen, da bei der Durchsetzung von Sonderinteressen Ausbeutungssituationen entstehen. Das erste Dilemma des öffentlichen Gutes wird durch den Mechanismus der selektiven Anreize gelöst. Die Lösung des zweiten Dilemmas des öffentlichen Gutes liegt in der Größe der Gruppe. In umfassenden Organisationen können sich nicht so leicht spezielle Normen durchsetzen, die zu einer Rahmenordnungsänderung zugunsten eines speziellen Interesses führen würden. Über Olson hinausgehend, könnte nun gefordert werden, daß Rahmenbedingungen geschaffen werden sollten, die die Bildung umfassender Organisationen begünstigen.

Die Legitimation von Normen kann in einem Zeitalter rationalisierter Weltbilder nur durch Selbstbindungen der Individuen zustande kommen.

Die Individuen müssen die Norm wählen und begründen.¹¹ In dieser Hinsicht unterscheiden sich die Normen von allen anderen Handlungsmotivationen. Normen unterliegen keinem utilitaristischen Kalkül, sondern müssen kommunikativ begründet werden.¹² Die moralische Norm ist an dieser Stelle von der Rechtsnorm und der sozialen Norm klar zu unterscheiden. Eine Rechtsnorm und eine soziale Norm können als Kompromiß ausgehandelt werden. Zwei Vorstellungen können sich in der Mitte treffen. Bei moralischen Normen geht dies nicht. Sie können nur im Diskurs begründet werden. Entweder wird der Geltungsanspruch einer Aussage anerkannt, also der Begründung gefolgt, oder die Aussage wird verworfen. Sollte die Begründung nicht gelingen, ist der Diskurs beendet, einen Mittelweg gibt es nicht. Die Begründung ist dabei eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung für den Konsens. Zwei Individuen aus unterschiedlichen Gruppen mit je anderen speziellen Normen werden trotz Begründung keinen Konsens erzielen können. Es kann nur der Bereich des Strittigen verkleinert werden. Der Konsens zu einer speziellen Norm ist also auf eine kleine Gruppe beschränkt. Durch Normen wird nicht nur die interne Handlungskomplexität reduziert, sondern auch das Verhalten Dritten gegenüber festgelegt. Die Rechtsnorm unterscheidet sich wiederum von der sozialen Norm darin, daß ihre Übertretung durch formale Bestrafung sanktioniert wird.¹³

„Der Konsens in einer Gemeinschaft definiert nicht nur Normen, sondern auch Kognitionen, Expressionen und Sinnkonstruktionen als sozial verbindlich. Die individuelle Zustimmung oder Ablehnung ist keine Instanz der Bewährung oder Widerlegung der entsprechenden symbolischen Konstrukte, sondern ein Ausdruck der Konformität oder der Abweichung in bezug auf eine Norm. Was sich bei einer Häufung individueller Abweichungen ändern kann, ist nicht die Gültigkeit der Sätze als solcher, sondern der Grad der sozialen Verbindlichkeit ihres intersubjektiven *Fürgültighaltens*“ (MÜNCH 1984, 94). Das Infragestellen einer Norm von nur einigen wenigen Gruppenmitgliedern wird durch Ausschluß der Abweichler aus der Gruppe beantwortet.¹⁴ Erst wenn viele Gruppenmitglieder eine Norm als nicht mehr

¹¹ HOMANN geht im Anschluß an SCHUMPETER davon aus, daß Demokratie nur durch Selbstbindung der Individuen möglich ist (HOMANN 1989). Dieses Selbstbindungsmoment existiert auch schon in der ersten großen abendländischen Normengebung der Zehn Gebote (vgl. WALZER 1988).

¹² Natürlich können unbewußte Übereinstimmungen zwischen dem Eigeninteresse und der gewählten Norm bestehen (vgl. ELSTER 1989, 128/231 ff.).

¹³ Vgl. die etwas andere Begründung der Unterteilung bei ELSTER 1989, 101.

¹⁴ Es ist von der Schließung der Gruppe abhängig, wie schnell Abweichler ausgeschlossen werden (vgl. MÜNCH 1988, 342 ff.).

gültig betrachten, wird ein neuer Gruppenkonsensus entstehen.¹⁵ Eine Handlung läßt sich so nur dann als moralisch gut definieren, wenn sie zum wechselseitig unterstellten Selbstverständnis einer Gruppe paßt (TUGENDHAT 1984, 150f., 153f.).

Voraussetzung jeder Moral ist dabei, daß die Individuen für die Sanktion der Geringschätzung bei Nichtbefolgung der Moral empfindlich sind. Das „wechselseitig unterstellte Selbstverständnis einer Gruppe“ ist nach TUGENDHAT schlicht eine empirische Tatsache und gründet nicht in höheren Wahrheiten. Die Wandlung ist damit empirisch feststellbar. Begründungsbedürftig ist dennoch dabei, warum es zum wechselseitig unterstellten Selbstverständnis kommt. Voraussetzung ist nach TUGENDHAT der wechselseitige Respekt. Jeder, der für die moralische Sanktion der Gesellschaft empfänglich ist, will von den anderen geschätzt werden. Dies kann er nur, wenn auch er die anderen respektiert. Jeder bejaht das „eigene Sein im Sinne des Lebenwollens“ (TUGENDHAT 1984, 159) und weiß dies auch vom anderen. Letztlich führt TUGENDHAT damit die Bedingung der Möglichkeit wechselseitigen Selbstverständnisses auf das existentialistische Faktum zurück, „daß sich alle voluntativ auf ihre eigene vorgegebene Existenz (ihr Leben) beziehen und dies wechselseitig voneinander wissen“ (TUGENDHAT 1984, 169).

Der Normenwandel in den Organisationen hat dabei in zweifacher Weise Rückwirkungen auf das ökonomische System. Einmal werden durch die Veränderungen der structural constraints die Wahlmöglichkeiten der Individuen neu gestaltet. Ein gesellschaftlich tabuisiertes Ziel fällt aus der Zielperspek-

¹⁵ Ingeheim ist hier ein tautologisiertes ökonomisches Kalkül zugrunde gelegt worden. Nutzenmaximierung ist nicht mit Gewinnmaximierung gleichgesetzt worden, sondern durch einen unspezifischen „Nutzen“-Begriff ersetzt worden. Dieser „Nutzen“-Begriff wird aber durch die Normen, die sagen, was Nutzen *nicht* heißen kann, enttautologisiert. Das tautologisierte ökonomische Kalkül wird so mit Inhalt gefüllt. Systemtheoretisch gesprochen handelt es sich bei dem tautologisierten ökonomischen Kalkül um den tautologisierten Code *Nutzensteigerung / Nutzensenkung* mit der Zweitcodierung *Nutzen / Übel*. Der Code wird erst mit einem Anwendungsprogramm operationalisierbar, welches besagt, was „Nutzen“ nicht heißen kann. Ein solches Programm sind die gesellschaftlich akzeptierten Normen, denn sie bestimmen die Grenze des Codes, indem sie vorgeben, was nicht als „Nutzen“ gelten kann. Erst dadurch wird der Code aussagekräftig. Der Normendiskurs schafft damit jeweils das der Zeit angemessene Programm. Olson hatte bei der Ausweitung des ökonomischen Kalküls die Befürchtung, daß dies zu einer Immunisierungsstrategie führen könnte. Das hier vorgestellte enttautologisierte Kalkül ist gerade keine Immunisierungsstrategie, da die Ceteris-paribus-Klausel verschwindet. Der „Wenn-Teil“ jeder Wenn-Dann-Aussage wird durch die Normen vorgegeben. Dabei sind die Normen als wechselseitig unterstelltes Selbstverständnis einer Gruppe empirisch überprüfbar.

tive der Nutzenmaximierung heraus: Kein Handel mit Schrumpfköpfen!¹⁶ So wird das Wirtschaftsverhalten jedes Individuums bei seinen alltäglichen Handlungen gleichsam „von unten“ beeinflusst und verändert. Der Normenwandel kann aber auch „von oben“ die Rahmenordnungen ändern. Setzen sich die Normenvorstellungen einer Gruppe in der Gesellschaft durch, erfordern die neuen Normenvorstellungen eine Neudefinition der Eigentumsrechte. Rechtliche Regelungen müssen die neuen Normen allgemein einklagbar machen. Händler, die mit Schrumpfköpfen Geld verdienen, müssen zur Rechenschaft gezogen werden können.

Im ökonomischen Kalkül gesprochen heißt dies: Normen stellen eine Einigung darüber dar, was Nutzenmaximierung *nicht* heißen soll: Man handelt nicht mit Schrumpfköpfen. Diese Überlegungen können durch die begriffliche Unterscheidung der Entscheidungstheorie zwischen structural constraints und rational choices verdeutlicht werden. Structural constraint meint dabei einen übergeordneten Filter, der die Menge der realisierbaren Alternativen aus der Gesamtheit aller vorstellbaren Möglichkeiten aussondert. Dadurch wird der zweite Filter des rational choice, der die Auswahl der zu verwirklichenden Handlungen aus der Menge des Realisierbaren trifft, entsprechend vorgeformt (ELSTER 1987). Constraints lassen sich nach ELSTER in harte und weiche unterscheiden. Harte constraints sind durch die physikalischen, biologischen und ökonomischen Rahmenordnungen gegeben. Weiche constraints werden durch die Normen gesetzt.¹⁷

Der Präferenzenwandel läßt sich nun in einen exogenen, d. h. durch die harten constraints induzierten, und einen endogenen Präferenzenwandel unterscheiden. Letzterer hat Rückwirkungen auf die weichen constraints. Der gesellschaftliche Diskurs über Normen verändert und produziert die weichen constraints. Theorien zu diesem dynamischen Prozeß beschreiben offene Gesellschaften mit rationalisierten Weltbildern.¹⁸

Normen teilen die Präferenzen- und Nutzensvorstellungen in gesellschaftlich akzeptierte und nicht akzeptierte ein. Wandeln sich die Normen, verändert sich damit die Einteilung. Bisher tabuisierte Nutzensvorstellungen können „gesellschaftsfähig“ werden und umgekehrt. Ein Normenwandel stellt also eine Änderung der structural constraints dar. Die Menge der realisierbaren Alternativen ändert sich und damit auch die rational choices, da sich die Alternativen verändert haben.

¹⁶ Dies kann sowohl eine moralische als auch eine soziale Norm sein.

¹⁷ Die constraints unterteilen sich weiterhin nach ihren Wirkungsweisen, ob sie allgemein bindend sind oder nicht. Im letzten Fall können sie zum Konfliktpotential bei Verhandlungen zwischen zwei Gruppen werden (vgl. ELSTER 1989, 243f.).

¹⁸ Vgl. Zum Präferenzenwandel in offenen Gesellschaften LEHNER 1983a und LEHNER/WIDMAIER 1983.

Was bisher als Spezialfall der Normen untersucht worden ist, gilt auch allgemein. Organisationen produzieren nicht nur Normen, sondern darüber hinaus eine Kultur. Durch die spezifische Organisationskultur werden die Mitglieder auf die Ziele der Organisation hin sozialisiert. Die Sozialisation der Organisation muß von der Sozialisation der Institution unterschieden werden. Jede Organisation sozialisiert auf andere Organisationsziele, auch wenn die Organisationen derselben Institution angehören. Die Organisationskultur ist die Lebenswelt der Organisation (vgl. ULRICH 1984, 312). Sie bewirkt kulturelle Identität und Motivation nach innen und außen. Sie sichert den Basiskonsens über fundamentale normative Grundlagen und entlastet die Mitarbeiter von Handlungsorientierung und -koordination. Dadurch senkt sie den administrativen Aufwand.

Die Sozialisation wird durch Interaktionstendenzen erreicht, die von der Organisationskultur produziert werden. Sie legen fest, wie die Komplexität reduziert wird. Die Organisationskultur ist dabei wieder als öffentliches Gut zu beschreiben. Die Produktion eines öffentlichen Gutes muß geregelt werden. Da keiner von dem Konsum eines öffentlichen Gutes ausgeschlossen werden kann, müssen auch alle an der Produktion beteiligt sein. Die Form der Beteiligung muß in einem Verfassungsvertrag festgelegt worden sein (vgl. BUCHANAN 1984). Sowohl der Verfassungsvertrag als auch die Produktionsregelung für öffentliche Güter muß im Konsens geschlossen werden. Andernfalls könnte die Majorität die Minorität ausbeuten, indem alle Kosten auf die kleinere Gruppe externalisiert werden.

Abweichungen vom Konsens-Prinzip sind gerade bei der Organisationskultur nicht denkbar, da nicht nur alle an ihr partizipieren, sondern auch alle Organisationsmitglieder für die Produktion benötigt werden. Wie am Beispiel der Normen gezeigt werden konnte, führt eine Aufweichung des Konsens zu einer neuen Bestimmung darüber, was als intersubjektiv gültig anzusehen ist. Da das Kulturkonzept ein dynamisches sein muß, ist diese „Aufweichung“ sogar gewünscht, wenn die Form, in der bestimmt wird, was intersubjektiv gültig ist, im Verfassungsvertrag eindeutig geregelt ist.

Der Konsens des Organisationsverfassungsvertrages und die Produktion kann damit nur kommunikativ geregelt werden (vgl. ULRICH 1986). Organisationskultur ist dann kein „Mythos“ mehr, der zur strategischen Lenkung eingesetzt wird, sondern eine von den Mitarbeitern selbst gebildete Lebenswelt (vgl. ULRICH 1986, HABERMAS 1983). Da die Organisationskultur sich auf intersubjektive Gültigkeit bezieht, ist sie strategisch nicht verfügbar. Das strategische Kalkül hat sich damit unter der Hand in ein kommunikatives verwandelt. In die Organisationstheorie ist ein Stück Selbstbestimmung zurückgekehrt.

Roland Czada

Interessengruppen, Eigennutz und Institutionenbildung: Zur politischen Logik kollektiven Handelns

Mancur Olson (1965, 1982) zeigt, wie aus einem „Naturzustand“ freien Gruppenhandelns gesellschaftliche Vermachtung und die institutionelle Verfestigung von Verteilungsrelationen entstehen. Seine Argumentation basiert auf einer ökonomischen Theorie rationalen Handelns. Das Ausgangsproblem besteht darin, daß selbst bei der Annahme vollkommen identischer Interessen die Rationalität von Gemeinschaftshandeln begrenzt bleibt. Opportunistisches Verhalten und Probleme der Verpflichtung einzelner Akteure zur Kostenbeteiligung oder Befolgung von Regeln erschweren die Organisation gemeinsamer Interessen, deren Realisierung allen zugute kommt. Warum sollte ein rational kalkulierendes Individuum Kosten für ein öffentliches Gut aufwenden, das auch ohne seinen Beitrag bereitgestellt wird?

Das hier angesprochene Kollektivgutproblem ist nur lösbar durch Institutionalisierung. Formale Organisation und soziale Regelsysteme enthalten positive Handlungsanreize oder Sanktionsdrohungen, die generell Verhalten stabilisieren und opportunistisches „Trittbrettfahren“ begrenzen. Gleichzeitig gilt aber das Kollektivgutproblem gerade auch für die Entstehung und Aufrechterhaltung politischer Ordnungen. Es ist für Individuen nicht rational, sich freiwillig sozialen Regelsystemen zu unterwerfen, deren Einhaltung durch andere nicht garantiert ist. Und selbst unter den Bedingungen legitimer Herrschaft verlangt die kollektive Schutzfunktion sozialer Ordnungen vom einzelnen Fügsamkeit – Unterordnung unter Regeln, die zu umgehen oft individuellen Nutzenvorteil verspricht.

Das „Trittbrettfahrer-Problem“ großer Verbände bedeutet, daß es um so schwieriger ist, gesellschaftliche Interessen zu organisieren, je allgemeiner und umfassender diese Interessen sind. Das Problem der Verteilung von Kosten und Erträgen gemeinsamen Handelns wird um so drängender, je mehr Individuen mit einem kollektiven Ziel übereinstimmen. Teilen dagegen nur wenige ein gemeinsames Interesse, wird seine Verwirklichung vom Beitrag eines jeden Gruppenmitglieds abhängig. Kleine Gruppen sind leichter organisierbar. Dies zeigt zu haben ist ein Verdienst der Public-Choice-Theorie, insbesondere durch Beiträge zum kollektiven Handeln, wie sie mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung vor allem von OLSON (1965, 1982),