

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Netzwerke und Politikproduktion : Konzepte, Methoden, Perspektiven /
Dorothea Jansen/Klaus Schubert (Hrsg.). - Marburg : Schüren, 1995

ISBN 3-89472-098-0

NE: Jansen, Dorothea [Hrsg.]

Schüren Presseverlag
Deutschhausstr. 31 • 35037 Marburg

© Schüren Presseverlag 1995

Alle Rechte vorbehalten

Covergraphik: Tina Stolt

Druck: WB-Druck, Rieden

Printed in Germany

ISBN 3-89472-098-0

Uwe Wilkesmann

Macht, Kooperation und Lernen in Netzwerken und Verhandlungssystemen¹

1. Einleitung: Netzwerke und Verhandlungssysteme

In diesem Beitrag soll ein theoretischer Rahmen zur Erklärung von Macht, Kooperation und Lernen in Netzwerken und Verhandlungssystemen diskutiert werden. Neben der Auseinandersetzung mit dem Ansatz von Karen Cook zur Macht in Netzwerken soll der Frage nachgegangen werden, welche Strukturen die Kooperation in Netzwerken unterstützen. Die Bestimmung der Bedingung der Möglichkeit von Kooperation in Netzwerken ist deshalb wichtig, da sie die Voraussetzung für eine gemeinsame, ein Netzwerk konstituierende Verhaltensnorm oder ein optimales, den gemeinsamen Nutzen maximierendes Verhandlungsergebnis ist. Es werden zum einen Strukturen aufgezeigt, die über extrinsische Anreize eine Kooperation i.S.e. strategischen Verhaltens wahrscheinlich machen - hierbei spielt Macht eine Rolle - und danach Strukturen gesucht, die Akteurdispositionen fördern, die Kooperation über eine intrinsische Verpflichtung erreichen - hier wird das Problem des Lernens relevant.

In den letzten Jahren sind sowohl in der betrieblichen Organisations- theorie als auch in den Politikwissenschaften Netzwerke als neue Steuerungsformen vielfach diskutiert worden. In der Organisationstheorie fand im Anschluß an die Debatte um die lean production (vgl. Bösenberg/Metzen 1993) eine Suche nach neuen Steuerungsformen im Unternehmen statt. Nach der Abflachung der Hierarchie und Auflösung von Organisationsgrenzen (Peters 1993) müssen Steuerungsäquivalente für die Aufgaben gefunden werden, die in der Hierarchie das mittlere Management wahrgenommen hat. Es entsteht dabei die Frage, wie kleine, teilautonome Organisationssegmente, die schnell lernen können, zu einer gemeinsam handlungsfähigen Organisation zusammenfinden können. Es besteht die Möglichkeit, daß hier ebenso Netzwerke als neue Organisationsstrukturen entstehen, wie sie zwischen Organisationen möglich sind (vgl. Kleinaltenkamp/Schubert 1990, 1994). In den Politikwissenschaften fand eine Weiterentwicklung des Korporatismus-Modells statt (vgl. Jordan/Schubert 1992), in dem Netzwerke als zusätzliches politisches Koordinationsinstrument zwischen Hierarchie und Markt betont werden. Macht kann in solchen Steuerungsformen potentiell eine große Rolle

¹ Für anregende Diskussionen und kritische Kommentare danke ich Helmut Nolte, Klaus Schubert und Dorothea Jansen.

spielen. Wer die meiste Macht besitzt, setzt seine politischen Interessen am besten durch. Aus diesem Grunde soll in diesem Beitrag auch im zweiten Kapitel der Erklärungsansatz der Macht in Netzwerken nach Karen Cook diskutiert werden.

In vielen Fällen von realen Netzwerken bleibt die eigentliche Steuerungsleistung bei ausschließlicher Betrachtung unter dem Aspekt der Macht unerfaßt. Wie Scharpf (1993a,d) gezeigt hat, besteht die Steuerungsleistung vieler politischer Netzwerke (z.B. zwischen Bundesländern) in gemeinsamen kooperativem Handeln und in gemeinsamen Lernen (gleiches gilt für innerbetriebliche Netzwerke). Netzwerke stellen in diesen Ansätzen eine praktische Lösung des utilitaristischen Dilemmas nach Parsons dar (Parsons, 1968:64): In ihnen treffen sich autonome Akteure (wie auf dem Markt) und koordinieren ihr Handeln zu gemeinsamen Zielen (so können sie wie Organisationen handeln) (vgl. Mayntz 1992). Häufig wird in diesem Zusammenhang auch nicht von Netzwerken, sondern von Verhandlungssystemen gesprochen, um per definitionem Machtungleichgewichte auszuschließen und die Kooperation und das Lernen zu betonen. Es ist deshalb sinnvoll, begrifflich zwischen Netzwerken und Verhandlungssystemen zu differenzieren. Netzwerke lassen sich dabei zum einen als analytische Kategorie (auch Jansen in diesem Band) zur Bestimmung von stabilen Interaktionsbeziehungen definieren. Nach Mitchell ist ein Netzwerk "a specific set of linkages among a defined set of persons, with the additional property that the characteristics of these linkages as a whole may be used to interpret the social behavior of the persons involved." (1969:2)

Zum anderen lassen sich Netzwerke als 'Organisations'-Kategorie definieren, nämlich als polyzentrisch-kollektiver Akteur, der als "vielköpfige Hydra" (Teubner 1992) agiert². In dieser 'Organisations'-Sicht sind Netzwerke i.w.S. Organisationsformen, in der (a) in die Hierarchie die Marktlogik oder (b) in den Markt die Hierarchielogik integriert wird. Als Beispiele für den ersten Fall lassen sich profit center und interne Personalmärkte nennen, im zweiten Fall ist an Zulieferernetzwerke und Franchise-Systeme zu denken.

Netzwerke i.e.S. sollen hier Verhandlungssysteme heißen. Sie sind idealtypisch definiert als polyzentrisch kollektiver Akteur, bei dem Markt- und Hierarchielogik zu gleichen Anteilen vorhanden sind, d.h. es handelt sich um eine quasi-institutionalisierte Form von autonomen, gleich mächtigen Akteuren, die sich selbst Ziele setzen. Sind dabei die einzelnen Akteure schon Korporationen, so werden die gemeinsamen Ziele durch Agenten repräsentativ festgelegt bzw. ausgehandelt. Unter Verhandlungssystemen (im politischen Bereich) lassen sich nach Fietkau und Weidner Konfliktmanagement-Techniken verstehen, "die in starkem Maße auf diskursive Verfahren und Verhandlungslösungen abstellen und zumeist über Vereinbarungen oder

² In diesem Aufsatz soll aber nicht die Differenz von Austausch und Kooperation als verschiedene Handlungslogiken betrachtet werden, wie dies Teubner (1992) unterstellt, sondern - systemtheoretisch gesprochen - die Interpenetration von Austausch und Kooperation in den Blick kommen.

Satzungen abgesichert werden. Sie sind Ausdruck eines modifizierten Staatsverständnisses, gemäß dessen, die staatliche Steuerungsinstanz im Verhältnis zu den anderen gesellschaftlichen Systemen nur noch die Rolle eines 'primus inter pares' einnimmt und den betroffenen Akteuren die Möglichkeit gemeinsamer Zielfindung systematisch einräumt." (Fietkau/Weidner, 1992:27)³

Ein Verhandlungssystem ist handlungstheoretisch betrachtet somit eine Gruppe von Agenten, die korporative Akteure vertreten und die untereinander potentiell durch eine Netzinteraktionsstruktur verbunden sind.

Zur Charakterisierung eines idealtypischen Verhandlungssystems lassen sich folgende neun Punkte anführen (vgl. Susskind/MacMahon 1989; Fietkau/Weidner 1992; Scharpf 1992a):

1. Alle am Verhandlungssystem beteiligten Akteure sollten gleich mächtig sein.
2. Alle Akteure einigen sich auf einen geeigneten Mediator, der primus inter pares ist.
3. Die einzelnen Teilnehmer von Verhandlungssystemen sind Agenten von Korporationen und müssen als solche genügend Macht besitzen, Verhandlungsergebnisse in ihren Korporationen auch durchsetzen zu können.
4. Das Verhandlungssystem darf nur aus soviel Akteuren bestehen, daß face-to-face Interaktion möglich ist.
5. Da ethische Fragen prinzipiell nicht kompromißfähig sind, müssen sie als Verhandlungsgegenstand ausgeklammert bleiben⁴.
6. Damit sich ein Verhandlungssystem als eigenständige Gruppe etablieren kann, muß eine kontinuierliche personelle Beteiligung, d.h. von gleichen Agenten, gewährleistet sein.

3 Als praktische Beispiele lassen sich die Mediationsverfahren im Umweltschutz (Holkamp/Stach 1992) sowie das "Gelsenkirchener Modell" zur lokalen Arbeitsmarktpolitik (Stöbe 1992) nennen. Die Strukturen des NRW-Förderprogramms ZIM als "inszeniertem Korporatismus" (Heinze/Voelzkow 1990) dürfen jedoch nicht zu den Verhandlungssystemen gerechnet werden, da es dort nur um die Vergabe von Geldern und nicht um echte Verhandlungslösungen geht. Der Staat kann jedoch Hilfe zur Selbsthilfe geben, indem er ein schwer organisierbares, d.h. allgemeines Interesse (Olson 1985) zu organisieren hilft (z.B. AG der Verbraucher), damit alle Interessen mit einem Akteur im Verhandlungssystem vertreten sind.

4 Es ist begrifflich genau zwischen der ethischen Norm, der sozialen Norm als Durchsetzung eines gemeinsamen Verhaltensmaßstabes und der intrinsischen Verpflichtung auf eine Norm zu unterscheiden. Die Durchsetzung eines gemeinsamen Verhaltensmaßstabes ist 'äußerlich', letzteres ist als moralische Norm eine Selbstverpflichtung der Akteure. Moralische Normen beziehen sich somit mehr auf eine innere Einstellung und nicht auf eine öffentliche Proklamation. Sie wandeln sich durch 'conversion' und nicht durch 'compliance'. Moralische Normen differenzieren sich durch Begründung auch von ethischen Normen (vgl. Habermas 1991). Ethische Normen beantworten die individuelle, praktische Frage nach dem Guten. Sie sind nicht diskursivierbar, sondern stellen eine persönliche Entscheidung i.S.e. eigenen Lebensentwurfes dar (Wer bin ich [Wer sind wir?] und wer möchte[n] ich [wir] sein?).

7. Verhandlungssysteme dienen nicht zur Verteilung von Staatsgeldern, sondern stellen eine Problemlösungs- und Verhandlungsgruppe dar, d.h. es müssen als Thema Problem- bzw. Verhandlungsgegenstände gegeben sein.
8. Zwischen den einzelnen Akteuren eines Verhandlungssystems müssen - auch zeitlich getrennte - Koppelgeschäfte möglich sein.
9. Nur solche Akteure lassen sich auf Verhandlungssysteme ein, die das mögliche Verhandlungsergebnis für mindestens ebenso gut oder besser halten als die möglichen Ergebnisse anderer verfügbarer Verfahren der Interessendurchsetzung⁵.

Aus diesem Grunde muß auch das theoretische Instrumentarium so ausgeweitet werden, daß Kooperation und Lernen in Verhandlungssystemen erfaßt werden kann. Demnach sind die folgenden Überlegungen so allgemein gehalten, daß Netzwerke i.w.S. des Wortes und Verhandlungssysteme behandelt werden.

Die Entwicklung einer solchen Theorie soll anhand der Fragestellung erfolgen, wann kooperatives Handeln in Netzwerken bzw. Verhandlungssystemen wahrscheinlich entsteht und Verhandlungssysteme somit Steuerungsfunktion übernehmen können. Es wird also nach den Strukturmerkmalen gefragt, die die Kooperation unterstützen. Hierzu werden zuerst Strukturen aufgezeigt, die über extrinsische Anreize eine Kooperation i.S.e. strategischen Verhaltens wahrscheinlich machen, und danach Strukturen gesucht, die solche Akteurdispositionen fördern, die Kooperation über eine intrinsische Verpflichtung erreichen. Die Strukturmerkmale, die das strategische Verhalten leiten, werden anhand von Rational-Choice-Überlegungen⁶ gewonnen, die Strukturmerkmale, die eine intrinsische Verpflichtung erleichtern, anhand von verständigungsorientierten Ansätzen. Diesen Fall können Rational-Choice-Ansätze nicht erklären, da sie nur einen Akteur voraussetzen, der durch extrinsische Anreize (Veränderung der structural constraints) seine eigene Handlung (rational choice) modifiziert. Es wird dabei gezeigt, daß selbständiges Lernen (d.h. bewußter Präferenzenwandel) der Akteure nur mit Hilfe von verständigungsorientierten Ansätzen erklärbar ist.

2. Macht in Netzwerken: Der Ansatz von Cook

Der hier als Einstieg in die Diskussion gewählte Ansatz zur Frage der Macht in Netzwerken von Karen Cook versteht sich als Weiterentwicklung der Klassiker von Homans (1972) und Thibaut und Kelley (1959). Cook und ihre

5 Für innerbetriebliche Verhandlungssysteme gelten analog die charakteristischen Merkmale, die oben aufgezählt wurden, bis auf den letzten Punkt: Da in Unternehmen die Rahmenbedingungen der Organisationsform für die einzelnen Unterorganisationen (z.B. business units, profit center) von 'oben' vorgegeben sind, haben die einzelnen Einheiten keine echte Handlungsalternative, sie sind demnach nur teilautonome Akteure.

6 In dieser Arbeit werden Austauschtheorien und Rational-Choice-Theorien gleichgesetzt. Beide unterstellen einen Akteur, der seinen Eigennutzen unter Nebenbedingungen maximiert. In den Austauschtheorien findet der Austausch von Ressourcen oder Ereignissen nach einem Rational-Choice-Kalkül statt, während in den Rational-Choice-Theorien das Kalkül durch Anreize bestimmt wird, die im Austausch vergeben werden.

MitarbeiterInnen (Cook 1977; Yamagishi/Gillmore/Cook 1988; Cook/Whit-meyer 1992) betrachten Netzwerke als Austauschrelationen zwischen Akteuren (zur Einführung: Mikula 1985). Die zwei Relationen A-B und B-C der Akteure A, B und C können zum einen positiv durch B verknüpft sein, wenn C in Austausch mit A über B treten kann. Zum anderen können diese beiden Relationen auch negativ durch B verknüpft sein, wenn ein Austausch zwischen A und B einen Austausch zwischen B und C verhindert oder vermindert (z.B. B muß ein Treffen mit A absagen, da sie zugleich einen Termin mit C hat) (Yamagishi/Gillmore/Cook, 1988:835).

In der Realität sind die meisten Netzwerke als gemischt zu beschreiben: Es gibt in ihnen sowohl positive als auch negative Relationen. Ein Autofahrer kauft z.B. bei einem Händler einen neuen Wagen, die Relation Autokäufer - Händler ist negativ verknüpft mit der Relation Autokäufer - andere Händler. Die Relation Autokäufer - Händler ist jedoch positiv verknüpft mit der Relation Händler - Hersteller. In der austauschtheoretischen Betrachtung von Netzwerken werden Ressourcen zwischen den Akteuren ausgetauscht. Nach Cook et.al. ist die Macht von Ego gegenüber Alter um so größer, je knapper die Ressource für Alter ist, die Ego kontrolliert. Cook et.al. betrachten die Macht der Akteure differenziert nach positiven, negativen und gemischten Netzwerken. In rein positiven Netzwerken kann jeder Akteur einen bestimmten Ressourcentyp nur von einem anderen Akteur beziehen. Die Knappheit einer Ressource hängt somit auch von der Stellung innerhalb des Netzwerkes ab und wer wiederum die knappste Ressource an einem Punkt im Netzwerk kontrolliert, hat die meiste Macht an diesem Punkt. Die Knappheit einer Ressource an einem bestimmten Punkt im Netzwerk ist von der Distanz zur Quelle der Ressource bestimmt. Die Distanz wird in der Pfaddistanz, d.h. in der Anzahl der 'Zwischenhändler' gemessen. Ein Dreipersonennetzwerk der Akteure A, B und C kann dies verdeutlichen, wobei x und y die beiden Ressourcen sind, die bei A bzw. B in das Netzwerk eingeschleust werden (Abb. 1):

Abb. 1: Ein Dreipersonennetzwerk mit zwei Ressourcen



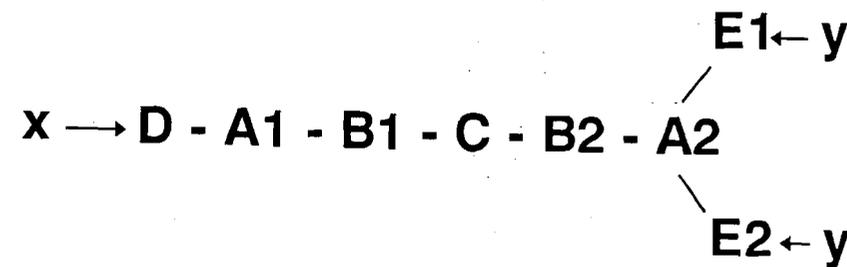
Bei einer Gleichverteilung von x und y ist C der mächtigste Akteur, da A y nur über C beziehen kann und für A y die knappere Ressource ist, somit ist in der Beziehung A-C letzterer der mächtigere Akteur. In der Beziehung C-B ist C wiederum der Mächtigere, da x für B die knappere Ressource darstellt, die er ausschließlich über C tauschen kann. Werden die Bedingungen jedoch so verändert, daß die Ressource y wesentlich knapper als x ist, dann ist B der mächtigste Akteur im Netzwerk.

"In general, in a purely positively connected network, the distribution of power is a joint function of (a) the aggregated or total supply of resources and (b) the structural location of the points in the network." (Yamagishi/Gillmore/Cook, 1988:839)

In rein negativ verknüpften Netzwerken bestimmt die Verfügbarkeit von Ressourcen durch alternative Austauschrelationen die Verteilung der Macht. Alternative Bezugsquellen brechen hier die Monopolsituation der Ressourcenanbieter auf. Was dies für die Macht der Akteure im Netzwerk heißt, wird an einem Beispiel im Falle eines gemischten Netzwerkes verdeutlicht. Gemischte Netzwerke stellen die empirisch relevantere Form dar. Die beiden anderen Formen dienen hauptsächlich zur analytischen Differenzierung gemischter Netzwerke. In gemischten Netzwerken muß zwischen positiven und negativen Teilen unterschieden werden.

Gegeben sei als Beispiel das Netzwerk (aus: Yamagishi/ Gillmore/Cook, 1988:840):

Abb. 2: Gemischtes Netzwerk



A₂ hat in diesem Netzwerk mehr Macht über E als A₁ über D, da x gegenüber y die knappere Ressource ist, denn y ist für die Netzwerkakteure über zwei Quellen, x jedoch nur über eine Quelle verfügbar. Außerdem wird A₂ mehr y von E₁ und E₂ beziehen können als A₁ x von D, somit wird vermutlich x im gesamten Netzwerk die knappere Ressource gegenüber y sein. Deshalb wird sich in diesem Netzwerk der mächtigste Punkt von C nach A₁ (in Richtung der knapperen Ressource) verschieben. Da E₁ und E₂ in Konkurrenz zueinander stehen, hat A₂ eine Wahlsituation. Sie ist für den Bezug der Ressource y nicht von einem Akteur alleine abhängig.

Cook und MitarbeiterInnen fassen die Ergebnisse ihres theoretischen Ansatzes, den sie auch in mehreren Laborexperimenten bestätigen konnten, folgendermaßen zusammen:

"(1) In networks that consist of negative connections alone and in which resources do not flow beyond immediate exchange partners, the availability of resources from alternative exchange relations determines the

distribution of power. ... (2) In networks consisting of positive connections alone, the local scarcity of resources determines the distribution of power. The local scarcity is, in turn, determined jointly by the total or aggregated supply of resources in the network and the distance of each point from the source points. (3) In mixed networks, in which both positive and negative connections are involved, the negative connections determine the total supply levels of the resources introduced into positively connected subnetworks, and these global scarcity levels (together with the distance of each point from the source points in those subnetworks) affect the distribution of power within the subnetworks." (Yamagishi/Gillmore/Cook, 1988:849f)

Der Ansatz von Cook und MitarbeiterInnen weist bei seiner Anwendung auf politische oder betriebliche Netzwerke (vgl. Peters 1993; Kleinaltenkamp/Schubert 1990, 1994) zwei Schwächen auf:⁷

1. Die von Cook und MitarbeiterInnen gebrauchte Variable der Knappheit ist problematisch: Die Akteure in Netzwerken lernen mit der Zeit und ändern somit ihre Bedürfnisse. Auch wenn ein Netzwerk sich nur nach Machtrelationen differenziert, kann die unterlegene Minorität ihre Präferenzen unbewußt in den Gegebenheiten anpassen [Saure-Trauben-Phänomen] und dadurch die Knappheitsrelationen ändern.
2. Sicherlich ist der Machtfaktor in Netzwerken eine wichtige Variable, jedoch verkürzt diese Betrachtungsweise die Netzwerke in einem entscheidenden Sinne: Wie Scharpf (1993a) gezeigt hat, bestehen viele quasi-institutionalisierte politische Netzwerke als Verhandlungssysteme (und ähnliches gilt für betriebliche Netzwerke) nicht aus einem rein antagonistischen Machtkampf, sondern eher aus konsensual orientierten Einigungsprozessen. Die antagonistischen Machtinteressen würden in solchen Verhandlungssystemen zur gegenseitigen Blockade führen. Es kann nur ein suboptimales Ergebnis erzielt werden. Aus diesem Grunde ist es auch nicht sinnvoll, Netzwerke nur unter dem Aspekt der Macht zu betrachten (vgl. Scharpf 1988, 1993a; Mayntz 1992; Susskind/MacMahon 1989; Fietkau/Weidner 1992). Schon Homans berühmte fünfte These zeugt davon, daß menschliche Interaktionsprozesse, wenn sie unter austauschtheoretischen Gesichtspunkten analysiert werden, doch immer noch eines Bewertungsmaßstabes bedürfen, der selbst nicht aus dem Austausch hervorgeht, nämlich Antwort auf die Frage geben, ob die Akteure den Austausch auch als gerecht empfinden (Homans, 1972:64). So konstituieren sich Netzwerke (und steuern sich selbst) über die Etablierung einer gemeinsamen Verhaltensnorm. Ich helfe nur jemandem, der auch mir im gerechten Austausch hilft, oder ich führe nur jemanden neu in ein Netzwerk ein, den ich - nach den Normen des Netzwerkes - auch als dafür würdig erachte. Jedoch würde ich nicht, unter der Bedingung, daß ich eine

⁷ Zur immanenten Kritik s. Markovsky/Willer/Patton 1988. Die Durchsetzung von Macht ist jedoch nicht nur von der Verteilung der Ressourcen, sondern mindestens noch von der motivationalen und interpersonellen Orientierung der beteiligten Akteure abhängig (Popp 1988).

Alternative besitze, länger in einem freiwilligen Netzwerk bleiben, das sich durch antagonistische Machtinteressen gegenseitig blockiert und somit nur suboptimale Ergebnisse produziert.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß bei der Netzwerkbildung i.w.S. eine gemeinsame Verhaltensnorm wichtig ist, die bestimmt, wie kooperatives Handeln aussieht, weil sie die Grenzen des Netzwerkes mitkonstituiert. Bei quasi-institutionalisierten Netzwerken als Verhandlungssysteme kann ein gemeinsames Ergebnis nur durch kooperatives Verhalten erzielt werden. Letzteres haben u.a. Benz, Scharpf und Zintl (1992) an einem Länder-Länder-Verhandlungssystem gezeigt. An diesen Fällen wird deutlich, daß nicht die Machtfrage alleine wichtig ist, sondern die Frage nach den Bedingungen der Möglichkeit von Kooperation an Bedeutung gewinnt. Nur wenn gezeigt werden kann, wann kooperatives Verhalten wahrscheinlich ist, kann angegeben werden, wann Netzwerke als Verhandlungssysteme effektiv sind (Scharpf 1993d).

Als theoretische Grundannahme werden im folgenden Netzwerke als Produzenten von gemeinsam erstellten Gütern (joint goods) definiert (Hechter 1987). Ich trete einem Netzwerk bei, weil dort ein Gut produziert wird, das ich alleine nicht erstellen kann. Des weiteren wird unterstellt, daß alle Akteure Tauschkapazität besitzen, also etwas in das Netzwerk einbringen können. Spieltheoretisch ist damit vorausgesetzt, daß es sich hier um ein Nicht-Nullsummenspiel handelt, d.h. nicht ein reines Verteilungsnetzwerk gegeben ist, in dem der (Verteilungs-)Gewinn von A ein Verlust von B bedeutet⁸.

3. Kooperation in Netzwerken

Wenn sich ein Netzwerk i.w.S. über eine gemeinsame Verhaltensnorm konstituiert oder ein Verhandlungssystem durch kooperatives Handeln erst zu Ergebnissen gelangen kann, dann muß nach den Strukturmerkmalen gefragt werden, die Kooperation unterstützen. Hierzu sollen zuerst Strukturen aufgezeigt werden, die über extrinsische Anreize eine Kooperation i.S.e. strategischen Verhaltens wahrscheinlich machen, und danach Faktoren benannt werden, die Kooperation über intrinsische Verpflichtungen erleichtern. Bei dieser Betrachtung spielt zwar auch die Macht der einzelnen Akteure eine Rolle - sie ist jedoch nur eine Variable unter mehreren.

Die äußere Durchsetzung eines Verhaltensmaßstabs läßt sich mit Hilfe der Rational-Choice-Theorie erklären: Aus der Einsicht heraus, daß der Gesamtnutzen für alle Akteure bei Einhaltung der Norm steigt, entspringt ein Interesse von allen an einer Norm. Dann müssen die Akteure in einem Netzwerk aber sicherstellen, daß alle anderen sich auch i.S. ihrer Norm kooperativ verhalten und nicht defektieren. Die Erstellung, Durchsetzung und Aufrechterhaltung einer Norm in einem Netzwerk ist ein öffentliches Gut. Einen Normabweicher zu sanktionieren, verursacht für den Sanktionierer Kosten.

⁸ Demnach dürfen z.B. die Strukturen des NRW-Förderungsprogramms ZIM als "inszenierter Korporatismus" (Heinze/Voelzkow 1990) nicht zu den hier behandelten Netzwerken gerechnet werden, da es dort nur um die Verteilung von Geld geht.

Der Normabweicher muß zur Rede gestellt und bestraft werden. Dadurch verschlechtert sich die Beziehung zwischen Normabweicher und Sanktionierer, es entstehen also psychische Kosten und es muß Zeit aufgewendet werden. Weitere Formen der negativen Sanktion können der Ausschluß aus dem Netzwerk, Ärgern, d.h. allgemein gesprochen die Herabsetzung im sozialen Status sein. Andere Netzwerkakteure können jedoch auch positive Sanktionen verhängen, wie soziale Anerkennung, emotionale Anerkennung und Stuserhöhung. Die Durchsetzung und Aufrechterhaltung einer Norm in einem Netzwerk führt zu einem free-rider-Verhalten auf der Ebene der Normsanktionierung, dem second-order-free-rider-Problem. Die anderen sollen den Defekteur bestrafen. Individuell wird es erst dann rational einen Defekteur zu bestrafen, wenn die Kosten des Defektionsverhaltens höher sind als die Sanktionskosten. In jedem anderen Fall ist es unter Nutzenerwägungen vorteilhafter, die anderen in dem Netzwerk die Bestrafung vornehmen zu lassen.

Die Differenzierung zwischen der ersten Ebene der Produktion des joint good und dem Handeln nach einer Norm und der zweiten Ebene der Durchsetzung und Aufrechterhaltung einer gemeinsamen Verhaltensnorm ist für den weiteren Gedankengang von Bedeutung. Auf jeder Ebene ist es für den einzelnen Akteur vorteilhafter, eine free-rider-Position einzunehmen. Dennoch ist die Verlagerung des free-rider-Problems auf eine zweite Ebene aus der Sicht des Netzwerks kostengünstiger: Erstens ist auf der zweiten Ebene immer ein Akteur weniger beteiligt als beim ursprünglichen Dilemma, zweitens sind die Kosten geringer als im ersten Dilemma. Selbst wenn auf der zweiten Ebene positive Sanktionen ausgesprochen werden, also die Belohnung eines Sanktionierers vorgenommen wird, ist dies immer noch kostengünstiger, als die Überwindung des ersten Dilemmas, da nur eine Person belohnt werden muß (vgl. Coleman, 1990:273).

Die Normdurchsetzung in einem Netzwerk läßt sich somit als Gefangenendilemma⁹ abbilden. Wenn genügend Leute in einem Netzwerk bereit sind, eine Norm mit Hilfe von Sanktionen aufrechtzuerhalten (also auf der zweiten Ebene n Mitglieder kooperieren), dann ist für Ego der Nutzengewinn größer, wenn er selbst keinen Beitrag zur Normdurchsetzung aufbringt, da er

9 Für zwei Spieler I und II ist das Gefangenendilemma folgendermaßen definiert:

		II	
		C	D
I	C	R/R	S/T
	D	T/S	P/P

Jeder Spieler hat zwei Strategien: mit dem anderen Spieler zu kooperieren oder nicht zu kooperieren. Erstere Strategie heißt Kooperation (C), die zweite wird Defektion (D) genannt. Die linke Auszahlung bezeichnet den Nutzen für Spieler I, die rechte den Nutzen für Spieler II. Für die Buchstaben können dabei beliebige Zahlenwerte eingegeben werden, die aber folgender Reihenfolge genügen müssen:

$$T > R > P > S \text{ und } R > (T+S)/2$$

Ein assurance-game hat die Auszahlungsreihenfolge: $R > T > P > S$.

dadurch direkte Kosten in Form von Zeitverlust und psychische Kosten in Form von Verschlechterung der persönlichen Beziehung zum Bestraften einsparen kann. Ob sich ein Verhaltensmaßstab durchsetzt, ist davon abhängig, ob Übertretungen für die anderen Netzwerkakteure sichtbar sind und ob diese Übertretungen sanktioniert werden können. Die Durchsetzung einer Norm ist somit von der Überwachungs- und Sanktionskapazität des Netzwerkes abhängig (zu folgendem: Wilkesmann 1994)¹⁰.

3.1. Die Überwachungs-kapazität

Jedes Netzwerk muß Mechanismen entwickeln, mit denen verhindert werden kann, daß einige auf Kosten der anderen leben. Ein solcher Mechanismus wird durch eine gemeinsame Norm gegeben. Wenn aber jemand gegen die Norm verstößt, muß er bestraft werden. Die Belohnung und Bestrafung ist ein öffentliches Gut, wenn Zielgruppe und Nutznießer identisch sind. Jeder kann sich mit dem Argument herausreden, daß die Belohnung oder Bestrafung von den anderen Netzwerkakteuren genauso gut vollzogen werden kann. Das free-rider-Problem ist damit auf die zweite Ebene geschoben worden. Nach Heckathorn (1989) ergeben sich daraus für jeden Akteur mehrere Wahlmöglichkeiten:

1. 'Full Cooperation', d.h. es wird auf der Ebene der Netzwerkproduktion des joint good und auch auf der Ebene der Gruppennormen kooperiert.
2. Bei 'Full Defection' wird dagegen auf beiden Ebenen defektiert¹¹. Heckathorn betrachtet die Wahrscheinlichkeit der Kooperation auf beiden Ebenen. Auf der Ebene der Produktion ist die Kooperation von der jeweiligen Produktionsfunktion abhängig (Oliver/Marwell 1985). Sie erklärt den Zusammenhang zwischen Kooperation und Produktion. Ein Anstieg der kooperierenden Akteure kann z.B. nur zu einer sehr geringen Erhöhung des outputs beitragen, wenn es sich um den Anfang einer progressiv steigenden Produktionsfunktion handelt. Am Anfang ist viel Anstrengung notwendig, um wenig output zu erzielen. Um diese Anstrengung aufzubringen, werden entweder viele kooperierende Mitglieder benötigt oder wenige kooperierende Mitglieder, die aber viele Ressourcen besitzen und somit die Kosten für den start-up alleine tragen können. Bei einer degressiv steigenden Produktionsfunktion genügen hingegen schon wenige kooperierende Akteure, um einen hohen output zu erzielen. Im weiteren Verlauf flacht die Produktionsfunktion jedoch ab, d.h. die Erhöhung der Anzahl der Kooperierenden erhöht nur geringfügig die gemeinsame Produktion. Den Wandel der Produktionsfunktion be-

10 In dieser Logik verwandelt sich das Kalkül erst dann in ein assurance game, wenn die Sanktionierung bei Normübertretung sichergestellt ist.

11 Daneben gibt es logisch noch die beiden anderen Möglichkeiten, die hier jedoch nicht weiter behandelt werden sollen: 3. 'Hypocritical Cooperation' meint den Fall, wenn auf der ersten Ebene defektiert und auf der zweiten kooperiert wird. Damit ist eine Scheinmoral beschrieben, bei der anders gehandelt als geredet wird. 4. 'Private Cooperation' beschreibt den Fall, in dem auf der ersten Ebene kooperiert wird, nicht aber auf der zweiten Ebene.

rücksichtigt Heckathorn dadurch, daß er sich nicht auf eine Funktion festlegt, sondern seine Überlegungen für alle möglichen Produktionsfunktionen durchspielt. Heckathorn geht in seinen Überlegungen von Netzinteraktionsstrukturen (d.h. jeder Akteur kann mit jedem in Interaktion treten) innerhalb des Netzwerkes aus. Seine Überlegungen lassen sich jedoch auch mit einigen Erweiterungen auf andere Interaktionsstrukturen im Netzwerk (wie Kette oder Kreis) anwenden.

Für seine Überlegungen definiert er folgende Variablen:

PC bezeichnet den Anteil der auf der ersten Ebene Kooperierenden in einem Netzwerk;

E ist der Exponent, der die Steigung der Funktion angibt und damit die verschiedenen Grade von Produktionsfunktionen berücksichtigt;

L bezeichnet den Level, wieviele joint goods produziert werden. Er variiert von 0 bis 1.

Dieser Level läßt sich als

$$(1) L = 1 - (1 - PC)^E$$

definieren.

Wie wirkt sich die Einführung der zweiten Ebene aus? Der einfachste Fall ist der der doppelten Defektion, also ohne jede Verhaltensnormbeachtung. Es werden dafür folgende Variablen definiert:

D ist die Wahrscheinlichkeit der Defektion auf der ersten Ebene bei jedem außer Ego im Netzwerk;

N-1 ist die Anzahl der Akteure im Netzwerk ohne Ego;

D(N-1) ist die durchschnittliche Zahl der Defekteure.

Dies bedeutet für die Produktionsfunktion des joint goods:

$$D(N-1)/N.$$

Defektiert auch Ego, wandelt sie sich zu:

$$(D(N-1)+1)/N.$$

Der Anteil der Kooperierenden im Netzwerk beträgt dann

$$(2) PC_{dd} = 1 - ((N-1)D+1)/N.$$

Dieser Ausdruck kann in die Produktionsfunktion eingefügt werden, um zu bestimmen, auf welchem Level joint goods bei voller Defektion (L_{dd}) erzeugt werden

$$(3) L_{dd} = 1 - (1 - PC_{dd})^E.$$

Kooperiert aber Ego auf der zweiten Ebene, so wird die Defektionswahrscheinlichkeit von allen anderen Akteuren in Beziehung zu Egos Überwachungskapazität gesetzt, wobei \ddot{U} die Überwachung der anderen Netzwerkakteure durch Ego angibt:

$$(4) D' = D(1 - \ddot{U}).$$

Durch Egos Überwachung wird die Defektionswahrscheinlichkeit der anderen Akteure reduziert, z.B. wenn $D = 0,8$ ist und Egos Überwachungskapazität $\ddot{U} = 0,5$ beträgt, dann reduziert sich die Defektionswahrscheinlichkeit auf $D' = 0,4$.

Existiert in dem Netzwerk jedoch keine Netzinteraktionsstruktur, so reduziert sich die Überwachungskapazität \ddot{U} von Ego um die Pfaddistanz zu Alter (Pf): $\ddot{U} - Pf$, wobei gilt: $0 < \ddot{U} - Pf < 1$.

Die Defektionswahrscheinlichkeit der anderen Netzwerkakteure erhöht sich also aus der Sicht Egos, je weiter sie von Ego entfernt sind:

$$(5) D' = D(1 - \ddot{U} - Pf).$$

Für die volle Kooperation auf beiden Ebenen bedeutet das

$$(6) PC_{cc} = 1 - ((N-1)D')/N.$$

Der größtmögliche Anteil von Kooperierenden wird also dann erzeugt, wenn Egos Kontrolle vollständig ist: $\ddot{U} - Pf = 1$ und $PC_{cc} = 1$.

Der Anteil der Kooperierenden wird also umso kleiner, je größer das Netzwerk bzw. je länger die Pfaddistanz ist.

Für die Produktionsfunktion gilt dann entsprechend

$$(7) L_{cc} = 1 - (1 - PC_{cc})^E.$$

Dies besagt nichts anderes, als daß der Level der Produktion bei voller Kooperation - soweit Überwachungskapazität gegeben ist - höher ist als bei voller Defektion.

Der Nutzen ist aber nicht nur vom Level der Produktion des joint good abhängig, sondern auch von den Kosten der Kontrolle und den Opportunitätskosten für potentielle Gewinne beim free-riding.

Wird T als Versuchung zu defektieren definiert und CC als Kosten der Kontrolle, so läßt sich der Nutzen bei voller Kooperation über volle Defektion folgendermaßen darstellen:

$$(8) U_{cc} = (L_{cc} - L_{dd}) - CC - T.$$

Ein Akteur maximiert dann seinen Nutzen mit der Strategie U_{cc} , wenn $(9) (L_{cc} - L_{dd}) > CC + T$ ist.

Der Nutzen der vollen Kooperation wird um so kleiner, je größer das Netzwerk bzw. je länger die Pfaddistanz aus der Sicht von Ego ist.

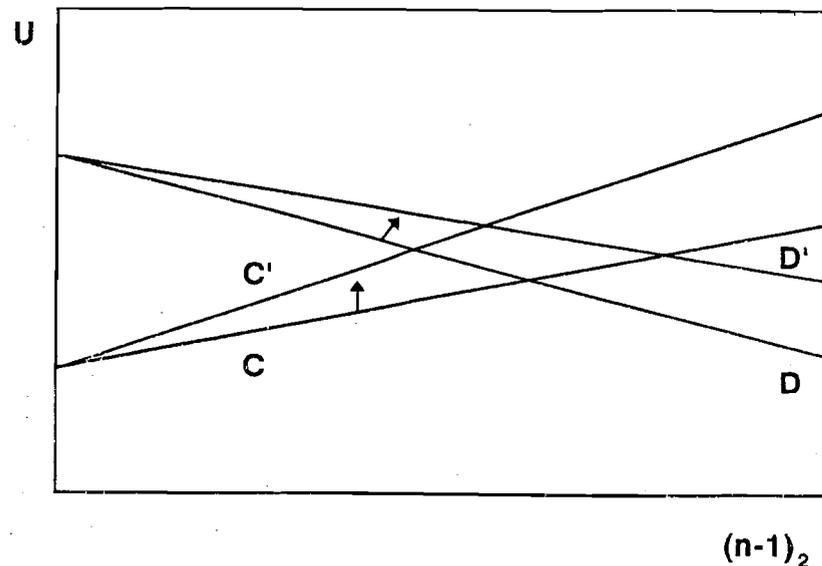
3.2. Die Sanktionskapazität

Die Durchsetzung einer gemeinsamen Verhaltensnorm im Netzwerk wird jedoch nicht nur davon beeinflusst, daß die einzelnen Akteure Übertretungen der Normen durch andere Akteure beobachten können, sondern die Defekteure müssen auch bestraft werden können, d.h. eine gemeinsame Verhaltensnorm wird sich nur dann durchsetzen, wenn ihr - bei gegebener Überwachungskapazität - genügend Akteure durch ihre Sanktionskapazität zur Durchsetzung verhelfen. Die Sanktionskapazität ist von der Größe der Clique (d.h. von der Anzahl der Sanktionierer) bzw. der Interaktionsstruktur im Netzwerk, sowie von der Macht der Akteure und ihrem gegenseitigen Vertrauen abhängig. Als Clique sei eine Teilgruppe definiert, die sich durch ein dichtes Interaktionsnetzwerk auszeichnet, das sich klar von den anderen Interaktionsnetzwerken in der Gruppe abgrenzt (Kappelhoff 1987).

3.2.1. Die Anzahl der Sanktionierer

Zur Beantwortung der Frage, wann sich eine Norm innerhalb eines Netzwerkes durchsetzt, muß wiederum auf die Differenzierung zwischen first- und second-order-free-rider-Problem zurückgegriffen werden. Der Nutzen für einen Akteur, der auf der ersten Ebene defektiert, kann sich nur dann verändern, wenn auf der zweiten Ebene genügend andere Akteure kooperie-

Abb. 4: Die Größe der Clique bei verschiedenen Steigungen von P und R (Opp 1990)

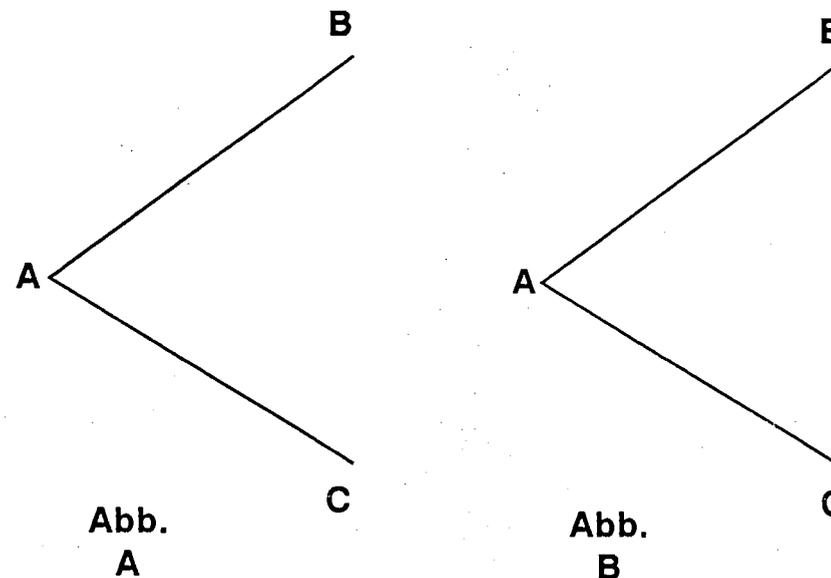


men werden nur dort wirksam, d.h. lassen sich per Sanktionen durchsetzen, wo Interaktion zwischen Gruppenmitgliedern besteht. Je dichter und stabiler das Interaktionsnetz ist, desto effektiver sind die jeweiligen Normen. Mit effektiv ist hier die Durchsetzungsfähigkeit von Normen gemeint. Coleman macht diesen Sachverhalt an einem formalen Beispiel (Abbildung 5) deutlich: unterstellt seien drei Interaktionspartner A, B und C.

Wenn Akteur A seine Interaktionspartner B und C schädigt und B und C untereinander keine Interaktion haben (Abbildung 5A), dann kann der jeweilige Nutzenverlust für die Akteure B und C durch das schädigende Verhalten von A geringer sein, als die Kosten für die Bestrafung von A, da B und C die Bestrafung jeweils einzeln durchführen müssten. Besteht hingegen zwischen B und C eine Interaktionsbeziehung (Abbildung 5B), dann können sich B und C die Kosten für die Sanktion von A teilen. Dadurch können die Kosten geringer werden als der Nutzenverlust durch das schädigende Verhalten von A. Somit ist es auch für B und C individuell rational A zu sanktionieren.

Bei sozialer Schließung wird die Sanktion für mehrere billiger, so daß sich die Sanktion lohnt¹².

Abb. 5: Die soziale Schließung bei drei Akteuren (Coleman, 1990:314)



3.2.2. Die Macht der Akteure

Die Durchsetzung einer Norm, d.h. ihre effektive Sanktionierung korreliert auch positiv mit der Macht der Sanktionierer. Die Sanktionskapazität eines Netzwerkes resultiert letztendlich aus der Sanktionskapazität ihrer einzelnen Akteure. Bisher ist unterstellt worden, daß alle Netzwerkakteure gleich mächtig sind und somit lediglich die Anzahl der Sanktionierer, die in direkter Interaktion miteinander stehen, über die Aufrechterhaltung bzw. Durchsetzung der Norm entscheidet. Diese Annahme ist sehr vereinfachend. Die Theorie bekommt einen höheren Realitätsgehalt, wenn eine ungleiche Machtverteilung zwischen den Akteuren unterstellt wird. Die Sanktionen einzelner Akteure wirken sehr viel stärker als die Sanktionen anderer. Ihr spezifisches Interesse an bestimmten Normen hat somit innerhalb des Netzwerkes großes Gewicht.

Die Macht eines Akteurs ist nach Coleman definiert als die Kontrolle über Ereignisse, an denen andere Netzwerkmitglieder Interesse haben. Wenn zwei

¹² Besteht ein Netzwerk aus mehreren Cliquen, die intern eine hohe soziale Schließung aufweisen und existiert eine billige exit-Option, dann ist die Gefahr groß, daß das Netzwerk sich spaltet.

entgegengesetzte Normenvorstellungen in einem Netzwerk existieren, und es ist kein Kompromiß möglich, d.h. jede Clique besteht auf ihrer Norm, dann wird sich die Norm in dem Netzwerk durchsetzen, für die die Summe der gewichteten Interessen der Mitglieder am größten ist. Das Gewicht eines Akteurs richtet sich nach seiner Macht (Coleman, 1990:381ff).

Nach Coleman ist die Macht (P) eines Akteurs_e als das Interesse von Alter (Akteur_i) an einem Ereignis i definiert (x_{ji}), über dessen Ressource (oder das dadurch bestimmte Ereignis)_i Ego (Akteure) die Kontrolle besitzt:

$$(11) P_{ej} = \sum_{i=1}^m x_{ji} C_{ej}$$

In Colemans Modell wird nicht die Angebotsstruktur reflektiert¹³. Karen Cook geht über Colemans Ansatz hinaus, indem sie die Marktstruktur in das Modell integriert. Sie führt die Variablen (a) der Angebotsstruktur (Monopol - Oligopol - Polypol) und (b) der Entfernung zur Quelle der Ressource für Alter ein (vgl. auch Marsden 1983). Die Macht Egos wird damit von seiner Stellung im Netzwerk abhängig. Die Stellung entscheidet über die Entfernung zur Quelle der Ressource und über die Möglichkeit alternativer Bezugsquellen.

3.2.3. Vertrauen

Ein weiteres Argument, warum sich eine kooperative Verhaltensnorm durchsetzen kann, liegt in der Vergangenheit der Interaktion. Bei langfristigen Bindungen können sich die Akteure, wenn sie untereinander Interaktionsbeziehungen unterhalten, gut kennenlernen. Mit der Dauer der Interaktion¹⁴ stellt sich wechselseitiges Vertrauen ein. Die Defektion würde ein einmal aufgebautes Vertrauen zerstören.

Ist p die Wahrscheinlichkeit, daß der Vertraute auch vertrauenswürdig ist, V der potentielle Verlust, wenn sich der Vertraute als nicht vertrauenswürdig erweist, und G der Gewinn, wenn sich der Vertraute als vertrauenswürdig herausstellt, dann ist nach Coleman (1990:99ff) für einen Akteur rational zu vertrauen, wenn gilt:

$$(12) p/1-p > V/G.$$

Der Wert von p steigt mit der Dauer einer kooperativen Interaktionsgeschichte.

Die strategische Durchsetzung einer Verhaltensnorm ist zusammenfassend abhängig von der Überwachungs- und Sanktionskapazität des Netzwerks. Erstere ist um so größer, je kleiner das Netzwerk bzw. je geringer die Pfadstanz ist. Letztere ist um so größer, je größer das gewichtete Interesse an die-

13 Coleman selbst unterstellt einen vollkommenen Markt, denkbar wäre jedoch auch ein Angebotsmonopol der Ressource i . Ego kann sich dann bei mehreren Nachfragern als Mengenregulierer verhalten.

14 Ein weiteres Argument, das sich mit der Dauer der Interaktion kooperatives Verhalten durchsetzt, hat Axelrod (1987) formal untermauert.

ser Norm ist und je höher die soziale Schließung ist und je länger schon eine positive Interaktionsgeschichte besteht.

In der bisherigen Argumentation ist nur etwas über die äußere Durchsetzung einer gemeinsamen Verhaltensnorm gesagt worden und nichts über eine intrinsische Verpflichtung der Akteure gegenüber einer Norm. Auch das oben angeschnittene Problem des gemeinsamen Lernens ist noch nicht gelöst.

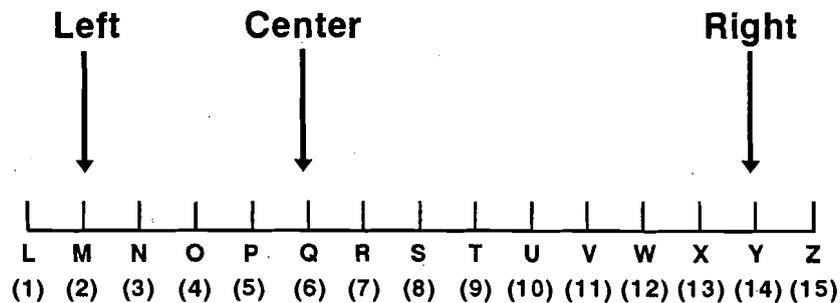
4. Lernen in Netzwerken

Bisher ist unterstellt worden, daß die Akteure feste Präferenzen besitzen, die sich nicht wandeln. Dies gilt auch für die meisten psychologischen Experimente, die sich mit der Frage beschäftigen, wie Einstimmigkeit zwischen Akteuren hergestellt wird. Die Frage der Einstimmigkeit ist zum einen für die gemeinsame Verhaltensnorm in Netzwerken relevant, zum anderen erzielen viele politische und betriebliche Verhandlungssysteme ihre joint goods über Einstimmigkeit. Aus diesem Grunde soll im folgenden exemplarisch anhand eines Experimentes von Miller die Differenz aufgezeigt werden, wie Einstimmigkeit als durch Machtprozesse erzielter Kompromiß oder als Einsicht (eines Lernerfolges) verstanden werden kann. Jedoch ist für einen Akteur Einstimmigkeit nur aufgrund von Einsicht intrinsisch verpflichtend (Nolte 1989, 1993) und somit Ausdruck eines Lernerfolges. In den psychologischen Experimenten wird Einstimmigkeit aber immer als Kompromiß verstanden, der die Präferenzenmitte aller Akteure bezeichnet. Einstimmigkeit aufgrund von Einsicht wird in diesen Modellen ausgeklammert. Exemplarisch läßt sich dies an den Experimenten von Miller zur Differenz von Majorität und Einstimmigkeit aufzeigen (Miller 1985; Kaplan/Miller 1987). Miller operationalisiert die Entscheidungsregel als Abstimmung. Er untersuchte Drei-Personen-Gruppen, die drei Entscheidungen fällen mußten. Die Hälfte aller Gruppen stimmte nach einfacher Majorität ab, die andere Hälfte entschied nach Einstimmigkeit. Die Präferenzen der einzelnen Gruppenmitglieder wurde durch Auszahlungswerte vorgegeben: Zwei Personen lagen mit ihren Präferenzen nahe beieinander (in Abb. 6 als Left und Center bezeichnet)¹⁵, der dritte weiter von ihnen entfernt (Abb. 6 zeigt die vorgegebene Präferenzenskala).

Bei der einen Hälfte aller Gruppen wurde die Präferenzverteilung der Mitglieder vorher bekannt gegeben (vollständige Information), bei der anderen Hälfte nicht (keine Information). Lag keine Information vor, so konnte auch kein Unterschied zwischen Majorität und Einstimmigkeit festgestellt werden. Bei vollständiger Information war der Unterschied signifikant. Unter der Majoritätsregel lag das Ergebnis meistens zwischen den beiden Positionen, die in der Präferenzenskala nahe zusammen waren (in Abb. 6 bei O). 'Left' und 'Center' bilden unter Majoritätsbedingung die mächtige Clique, die 'Right' ausbeutet. Sie setzen ihre Präferenzen durch. Bei der Einstimmigkeitsregel befand sich das Ergebnis in der Mitte zwischen den beiden

15 Diese Benennung wurde nicht im Experiment verwendet.

Abb. 6: Präferenzenskala nach Miller (Miller, 1985:52)



Alternative

Extrempositionen (in Abb. 6 bei S). Es wurde der Mittelwert aller Präferenzen gewählt.

Das Experiment von Miller macht augenfällig, daß unter den psychologischen Prämissen, die bei diesen Experimenten verwendet wurden, die Einstimmigkeit immer schon implizit als allseitiger Kompromiß verstanden wird. Er muß zumindest theoretisch möglich sein. Das setzt aber voraus, daß über einen Gegenstand verhandelt wird, der kompromißfähig ist.

Ein einstimmig gefaßter Kompromiß kann somit auch strategisch sein. Wie schon die klassischen sozialpsychologischen Experimente von Asch (1956) und Sherif (1936) zeigen, erzwingt der Gruppendruck die Einstimmigkeit¹⁶. Die Majorität definiert, was als Einstimmigkeit anzusehen ist. Kaplan/Müller (1987:307) unterscheiden deshalb zwischen einem normativen Einfluß i.S. der Gruppenkonformität, bei dem die Konformität mit der Gruppe ausschlaggebend ist, und einem Informationseinfluß, bei dem nur die Information über den Gegenstand zählt. Sie konnten mit ihrem Experiment nachweisen, daß bei Sachentscheidungen, die von nachprüfbaren Informationen abhängig waren, unter der Einstimmigkeitsregel der Informationseinfluß größer war als bei der Majoritätsentscheidung. Ebenfalls konnte die Hypothese bestätigt werden, daß unter der Einstimmigkeitsregel bei Entscheidungen, die von moralischen Urteilen abhängig waren, der normative Einfluß größer war, als bei Majoritätsentscheidungen.

In dem Experiment von Miller ändern sich die Präferenzen nicht. Einstimmigkeit heißt immer, die Mitte zwischen den einzelnen Präferenzen zu

¹⁶ Vgl. Kaplan/Müller 1987, die in ihrem Experiment sowohl den Entscheidungsgegenstand als auch die Entscheidungsart berücksichtigen.

wählen. Eine nicht-strategische Einstimmigkeit, d.h. kommunikative Einstimmigkeit in der Terminologie nach Habermas (1981), bedeutet, daß ein Diskussionsteilnehmer seine Präferenzen ändern kann. Aufgrund der besseren Argumente sieht er ein, daß seine, mit einer Aussage erhobenen Geltungsansprüche¹⁷ - die seine Präferenzen widerspiegeln - nicht zu rechtfertigen sind. Einstimmigkeit bezeichnet nicht mehr die Mitte zwischen den einzelnen Präferenzen, sondern den Ort der besseren Argumente (Habermas 1981, Bd.2:369ff). Die Ziele unseres Handelns werden demnach einer Begründung unterworfen (Warum wollen wir gerade diese Präferenzen verwirklichen?).

Beim Übergang von der strategischen zur kommunikativen Einstimmigkeit muß der Präferenzwandel in die Analyse integriert werden. Präferenzwandel kann nach Elster (1987:213ff) auf verschiedene Weise erfolgen, wobei die beiden Extrempunkte als adaptiver Präferenzwandel bzw. Persönlichkeitsentwicklung gekennzeichnet sind. Adaptiver Präferenzwandel wird nach Elster durch das 'Saure-Trauben-Phänomen' gekennzeichnet. Die Trauben, die für mich zu hoch hängen, klassifiziere ich als sauer. Der adaptive Präferenzwandel ist ein erzwungener Wandel, der Ausdruck der Reduktion kognitiver Dissonanz ist. Ein Präferenzwandel aufgrund kommunikativer Einstimmigkeit bezeichnet Elster als geplante Persönlichkeitsentwicklung. Der letzte Wandel ist ein bewußter, den ich aufgrund von Einsicht in bessere Argumente vollziehe¹⁸.

Ob sich eine solche kommunikative Selbstverpflichtung und damit Lernfähigkeit in einem Netzwerk oder Verhandlungssystem entwickelt, ist von der jeweiligen Netzwerk- bzw. Verhandlungskultur abhängig. Bringen jedoch alle Akteure die Bereitschaft zum Lernen mit, dann kann durch einen kooperativen Verhandlungsstil eine entsprechende Kultur entstehen, in der die Akteure sich nicht nur an der Maximierung des absoluten oder des relativen Gewinns, sondern auch an dem gemeinsamen Erfolg ausrichten (Scharpf 1991b; Thibaut/Kelley 1959)¹⁹. Eine solche Verhandlungskultur impliziert "Assoziationsverhältnisse" (Offe 1989), d.h. die in einer Gesellschaft üblichen Formen der Aushandlung kollektiver Willensbildung, die die Bedingung der Möglichkeit von intrinsischer Selbstverpflichtung schaffen. Dies ist nur dann möglich, wenn ein entsprechender Handlungsraum vorhanden ist, der über-

¹⁷ Nach Habermas werden mit jeder Aussage mindestens drei Geltungsansprüche erhoben: den der Wahrheit, den der Richtigkeit und den der Wahrhaftigkeit (zu der Anzahl der Geltungsansprüche vgl. Habermas 1986).

¹⁸ Allerdings kann die geplante Persönlichkeitsentwicklung unter dem trade-off von gewollter Autonomie und Glück stehen. Ein argumentativ nicht nachvollziehbares Verhandlungsergebnis, das sich nicht kurzfristig ändern läßt, führt entweder zum adaptiven Präferenzwandel oder zum Gefühl des Unglücklichseins (Elster/Roemer, 1991: 7ff).

¹⁹ Bei diesen Betrachtungen werden Akteure unterstellt, die durch ihre Akteurdispositionen eine Selbstverpflichtung auch eingehen können. Hier sind vor allem die Akteurdispositionen Wissen und Können, sowie das Selbstverpflichtungspotential zu nennen. Die erste Akteurdisposition stellt sicher, daß die Agenten in der Verhandlungssituation nicht überfordert sind, letztere, daß sie sich überhaupt in einem größeren Handlungsspielraum engagieren.

haupt erst eine Wahl zur Selbstverpflichtung zuläßt. Finden lediglich 'Showkämpfe' statt, da die eigentliche Entscheidung schon durch die vorgegebenen Machtverhältnisse präjudiziert ist, dann ist aus der Sicht der Akteure Lernen überflüssig.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Der hier dargestellte Ansatz läßt sich wie folgt zusammenfassen. Netzwerke konstituieren sich z.T. - bzw. gelangen als Verhandlungssystem zu einem optimalen Verhandlungsergebnis - über eine gemeinsame Verhaltensnorm. Die Durchsetzung einer gemeinsamen Verhaltensnorm ist strategisch von der Überwachungs- und Sanktionskapazität des Netzwerks abhängig. Erstere differiert nach der Größe des Netzwerks bzw. der Länge der Pfaddistanz. Letztere wird durch die gewichtete Machtverteilung und Stellung im Netzwerk (soziale Schließung), sowie durch das Vertrauen aufgrund einer langfristigen (positiven) Interaktionsgeschichte konstituiert. Unter nicht-strategischen Gesichtspunkten wird die Effektivität der Produktion des joint good als Verhandlungsergebnis durch gemeinsames Lernen bestimmt. Dies ist von einer Verhandlungskultur abhängig, die die Ausrichtung am gemeinsamen Erfolg unterstützt.

Lernprozesse werden von Netzwerken gerade immer dort produktiv ausgenutzt, wo Agenten von korporativen Akteuren in einem gemeinsamen Verhandlungsprozeß treten, sich also als Verhandlungssystem konstituieren. Bei Bund-Länder-, Länder-Länder- oder Tarifverhandlungen (Scharpf 1993a) lernen die Agenten voneinander. Hier besteht aber das Problem, daß sie ihren Lernerfolg nicht mehr mit ihren korporativen Akteuren rückkoppeln können und somit Durchsetzungs- und Akzeptanzprobleme für das erzielte Ergebnis in ihrer eigenen Organisation haben. Wenn Kooperation und Lernen für den Erfolg des Netzwerkes wichtig sind, dann ist die oben beschriebene idealtypische Struktur eines Verhandlungssystems vorteilhaft. Kleine Gruppen erhöhen die Überwachungskapazität. Durch Dauer, hohe soziale Schließung (und keine Zersplitterung in viele Cliquen) und kontinuierliche personelle Beteiligung wird Vertrauen und die Durchsetzung einer gemeinsamen Verhaltensnorm unterstützt. Jeder Akteur besitzt Tauschkapazität (die zeitlich differieren kann) und kein Akteur wird aufgrund von großen Machtunterschieden zur Akzeptierung einer für ihn unvorteilhaften 'Lösung' gezwungen. In einer solchen Situation kann sich potentiell auch eine Verhandlungskultur entwickeln, die kommunikativen Lernerfolg ermöglicht.

Damit Verhandlungssysteme lernen und in diesem Sinne ihre Steuerungsfunktion überhaupt effektiv wahrnehmen können, müssen sich Sozialisations- und Assoziationsverhältnisse (Offe 1989) aufeinander zubewegen. Eine entsprechende Verhandlungskultur kann sich nur dann entwickeln, wenn die Akteure demgemäß sozialisiert werden und ihre Kompetenz in einem adäquaten Handlungsraum entfalten können²⁰. Eine nicht-strategische Selbstverpflich-

20 Daß eine solche Kultur, in der gemeinsames Lernen möglich ist, nicht nur von akademischem Interesse ist, sondern praktische Relevanz besitzt, zeigen jüngste Beispiele aus der Personalentwicklung. Personalentwicklungsgespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern,

tung ist desweiteren nicht nur von der Verhandlungskultur, sondern auch von Emotionen abhängig (vgl. Etzioni 1988; Frank 1988, 1993).

"My claim, more specifically, is that there is an important class of problems in economic and social interaction that cannot easily be solved by persons known to have narrowly self-interested preferences. Problems in this class, which I call commitment problems [for example trust and bargaining problems, U.W.], have the common future that their solution requires people to commit themselves to behave in ways that will later conflict with their self-interest. I will argue that emotions are one way of effecting such commitments." (Frank 1993:162)

Emotionen stellen eine eigene Rahmenordnung des Handelns dar, da sie z.T. quer zum strategischen Handeln stehen²¹. Frank (1988) listet eine Reihe von Emotionsäußerungen auf, die sich nicht willentlich beeinflussen lassen. So ergaben die Forschungsarbeiten von Ekman, daß sich z.B. Ärger in leicht und unwillkürlich verengten Lippen spiegelt, oder daß sich Furcht durch in der Mitte nach oben verzogenen Augenbrauen zeigt. Weniger als 10 % der Menschen können die entsprechenden Gesichtsmuskeln durch Training willentlich bewegen. Ebenso sind Pupillenerweiterung, Körpersprache und Stimmlage von den meisten Probanden in einigen Situationen nicht strategisch einsetzbar. In face-to-face Interaktionen offenbaren Leute somit ihre wahren Gefühle (wenn vielleicht auch nur kurzzeitig) und werden somit als Kooperationspartner oder Defekteur für die anderen Teilnehmer einschätzbar. Emotionen stellen in diesem Sinne ein Kommunikationsmittel mit eigener, nicht-strategischer Logik dar, durch das Ego Alter richtig einschätzen kann und Ego somit zu entsprechender Selbstverpflichtung befähigt wird.

"Because the relevant linkages [zwischen Emotionen und Gesichts- bzw. Körperausdrücken, U.W.] are beyond conscious control in most people, it is difficult to conceal from others the experience of certain emotions and equally difficult to feign the characteristic expressions of these emotions on occasions when they are not actually experienced. For this reason, we are able to employ such clues to form estimations of the emotional makeup of others, which in turn help us form judgments about their character."

(Frank, 1993:166)

Weitergehende Forschung zum Kooperationsverhalten in Netzwerken muß daher auch den Aspekt der Emotionen systematisch aufarbeiten und integrieren.

fikation und Zielerreichungsschritte des jeweiligen Mitarbeiters gemeinsam festzulegen, sondern der Mitarbeiter hat seinen Vorgesetzten dabei in dessen Funktion als Führungskraft (im positiven und negativen Sinne) zu kritisieren. Vorgesetzter und Mitarbeiter sollen gemeinsam lernen. Dies kann jedoch nur dann funktionieren, wenn eine Vertrauenskultur herrscht, in der der Mitarbeiter bei einer Kritik nicht um seine nächste Beförderung bangen muß, sondern sich beide auf den Vorzug des besseren Arguments einlassen.

21 Emotionen können jedoch auch strategisch eingesetzt werden (Wilkesmann 1993).