

Die Unternehmung als ein soziales System

**Ein sozialwissenschaftlicher Beitrag
zur Neuen Mikroökonomie**

Von

Malcolm H. Dunn



Duncker & Humblot · Berlin

MALCOLM H. DUNN

Die Unternehmung als ein soziales System

**Ein sozialwissenschaftlicher Beitrag
zur Neuen Mikroökonomie**

Die Unternehmung als ein soziales System

Ein sozialwissenschaftlicher Beitrag
zur Neuen Mikroökonomie

Von

Malcolm H. Dunn



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Dunn, Malcolm H.:

Die Unternehmung als ein soziales System : ein
sozialwissenschaftlicher Beitrag zur Neuen Mikroökonomie /
von Malcolm H. Dunn. – Berlin : Duncker und Humblot, 1998

Zugl.: Darmstadt, Univ., Habil.-Schr., 1992

ISBN 3-428-07852-7

Korrigierte Fassung der ersten Auflage

Alle Rechte vorbehalten

© 1998 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISBN 3-428-07852-7

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Vorwort

Das vorliegende Buch behandelt die Unternehmung aus der Perspektive des *Sozialwissenschaftlichen Forschungsprogramms*. Zwei Ziele werden damit verfolgt. Einmal geht es mir darum, meine wirtschaftswissenschaftlichen Fachkollegen davon zu überzeugen, daß es einer grundlegend neuen Sichtweise der Unternehmung bedarf: Die Unternehmung ist in erster Linie ein soziales und weniger ein technisches System, das sinnvoll durch eine Produktionsfunktion (im herkömmlichen Sinne) abgebildet werden kann. Es ist aus diesem Grund wichtig, die strategischen Verhaltensweisen zwischen den Akteuren in das Zentrum der Analyse zu stellen, anstatt davon auszugehen, daß diese analog technischen Produktionsfaktoren störungsfrei funktionieren. Zum anderen geht es in diesem Buch darum, für einen Paradigmenwechsel zu werben. Das gar nicht so neue Paradigma stellt eine Alternative zur herrschenden Orthodoxie dar, insofern es um die positive Erklärung sozialer Interaktionen geht. Dieser weitreichende Anspruch bringt es mit sich, daß ich mich nicht nur um die Darlegung meiner eigenen Position bemüht habe, sondern auch zeigen mußte, worauf sich meine Kritik im einzelnen stützt und worin sie sich von anderen Kritiken unterscheidet.

Wichtig in all dem erscheint mir, daß es nicht die Annahmen und theoretischen Voraussetzungen allein sind, die zur Realitätsferne der mikroökonomischen Theorie der Unternehmung geführt haben, sondern auch ihre methodische Vorgehensweise: Das Hauptaugenmerk wird auf die Konstruktion von Gleichgewichtszuständen gelenkt, und zwar *vor* jeder Betrachtung der empirisch vorfindlichen Handlungsmotive und der sich daraus ergebenden Handlungsweisen der ökonomischen Akteure. Dadurch wird der Erkenntnisgegenstand aber so stark präformiert, daß eine ergebnisoffene Analyse in der Regel ausgeschlossen ist. In den Worten eines Fachkollegen: "Der Bezug zur Realität wird erst hergestellt, wenn die Theorie bereits formuliert ist." Das gilt bedauerlicherweise auch für den Teil der Mikroökonomik, der dem Thema dieses Buches am nächsten steht: der Prinzipal-Agent-Literatur.

Vor dem Hintergrund dieser Kritik enthält dieses Buch auch einige methodische Hinweise, wie eine empirisch gehaltvolle Theorie sozialer Phänomene konstruiert sein sollte, um den Gegenstand ihrer Untersuchung nicht zu verfehlten, denn tatsächlich sind die methodischen Probleme unserer Disziplin größer

als das den Anschein hat, wenn man den (meisten) mikroökonomischen Lehrbüchern folgt, in denen davon nur wenig zu spüren ist.

Natürlich ist auch dieses Buch nicht im 'theoriefreien' Raum entstanden. Es ist das Ergebnis einer Auseinandersetzung, die ich mit einigen meiner Fachkollegen führen konnte, von deren Arbeiten ich habe profitieren können. Wie der Leser feststellen wird, sind meine Überlegungen wesentlich von einem Autor beeinflußt worden: Herbert *Simon* ist zwar nicht der erste Ökonom, der sich um eine empirisch gehaltvolle Theorie menschlicher Entscheidungsprozesse verdient gemacht hat, aber er ist meines Wissens der erste, dem es gelungen ist, dem ökonomischen Fachpublikum auch die Möglichkeit einer alternativen Modellierung ökonomischer Entscheidungsprozesse vor Augen zu führen. Die Konzepte der Anspruchsniveauanpassung (satisficing) und die Annahme beschränkter Rationalität (bounded rationality) sind aus der empirischen Beobachtung menschlicher Entscheidungsabläufe entstanden und sind kein Resultat von 'armchair reasoning'. Bekanntlich wurde mit diesen Konzepten die Grundlage vieler verhaltenswissenschaftlich orientierter Theorien der Unternehmung gelegt, an die dieses Buch anknüpft.

Befolgt man die Maxime von Ronald *Coase*, daß die Forschung die Menschen so nehmen müsse, wie sie sind, ist nicht nur die verstärkte Einbeziehung psychologischen Wissens in die ökonomische Theorie erforderlich, handeln doch die Menschen in einem institutionellen Kontext, der ihnen und ihrem Handeln vorausgesetzt ist und der ihr Handeln prägt. So nimmt es nicht wunder, wenn dieses Buch auch von der Neuen Institutionenökonomik profitiert hat. Hier sind neben den Beiträgen von *Coase* vor allem die Arbeiten von Oliver *Williamson* zu nennen. Der Erkenntnisfortschritt, der von diesen Autoren erzielt wurde, besteht vor allem in der Einbeziehung von Transaktionskosten (transaction costs) und den daraus resultierenden Vertragsproblemen. Beides taucht in der traditionalen Theorie der Unternehmung nicht auf, ist aber inzwischen ein fester Bestandteil der neueren mikroökonomischen Theorie.

Mit der Berücksichtigung institutionenökonomischer Kenntnisse kommen juristische, historische und politökonomische Fragestellungen zum Zuge, die von den verhaltenswissenschaftlich orientierten Theorien - wie man wohl im Deutschen sagt - eher 'stiefmütterlich' behandelt werden. Insofern stellt die Neue Institutionenökonomik eine sinnvolle Ergänzung der verhaltenswissenschaftlich orientierten Ökonomie dar. Allerdings bleibt auch die übliche transaktionskostenökonomische Behandlung der Unternehmung mit Mängeln behaftet. Das zeigt sich etwa in der falschen Entgegensetzung komplementärer Institutionen, wie dies in der 'market versus hierarchy'- Diskussion zum Ausdruck kommt. Wie ein roter Faden durchzieht sich durch viele dieser Arbeiten die Beweisabsicht, Machtasymmetrien unbedingt aus paretianischen Effizienzkalkülen deduzieren zu wollen. Daß dieser harmonisierenden Vorstellung konflikt-

tärer Interaktionen Mißverständnisse zugrunde liegen, soll in diesem Buch ebenfalls gezeigt werden.

Bleibt ein dritter Pfeiler der vorliegenden Arbeit zu nennen, die Evolutorische Ökonomik. Zielsetzung des evolutorischen Paradigmas ist analog dem klassischen Erkenntnisprogramm die Erklärung von wirtschaftlichem und sozialem Wandel in der Zeit. Während die neoklassische Gleichgewichtstheorie auf der Vorstellung stets omnipotenter Akteure basiert, die optimal auf exogene Änderungen reagieren wollen (und dies auch können), berücksichtigen evolutorische Ökonomen die Tatsache, daß die Akteure häufig gar nicht in der Lage sind, die für sie optimale Verhaltenswahl zu identifizieren, zumal die Entscheidungsalternativen meist nicht exogen vorgegeben, sondern von ihnen zuvor kognitiv, nämlich erst durch ihre Vorstellungskraft, kreiert worden sind. Gerade die in Unternehmen zu beobachtenden Entscheidungsvorgänge beruhen darauf, daß täglich neue Handlungsmöglichkeiten entdeckt und geschaffen werden und sich - dadurch bedingt - auch die Akteure selbst ändern. Sie entwickeln Normen und Konventionen, die ihr soziales Verhalten steuern. Es ist zu erklären, warum und wie dies geschieht. Mit Sicherheit nicht als Optimierungsvorgang bereits vorfindlicher Alternativen! Auch finden diese Veränderungen nicht in logischer, sondern in historischer Zeit statt, die eine Rückkehr zu einem früheren Zustand definitiv ausschließt. Auch darin besteht ein gravierender Unterschied der Evolutorik zur neoklassischen Gleichgewichtstheorie.

Die hier genannten Kritikpunkte können nur andeuten, wo die orthodoxe Ökonomik erhebliche Defizite aufweist. Das ist jedoch nicht damit gleichzusetzen, daß sie keinen Erklärungswert besitzt! Sie behandelt ein wichtiges Segment innerhalb des Entscheidungsprozesses, nämlich den der Optimierung, und sie tut dies unter der Voraussetzung einer strikten Trennung zwischen den Präferenzen und den Einschränkungen, die den Akteuren vorausgesetzt sind. Sie thematisiert dagegen nicht (oder nur selten) den Entstehungsprozeß des Entscheidungsraums und der Präferenzen bzw. deren Wechselbeziehungen. Es geht also bei aller Kritik nicht um eine Preisgabe, sondern um eine notwendige Ergänzung der 'herrschenden Lehre'; und zwar eine Ergänzung durch Erkenntnisse anderer Teildisziplinen der Sozialwissenschaften, wie etwa der Sozial- und Organisationspsychologie, der Arbeits- und Betriebssoziologie und der Politik- und Rechtswissenschaften. Ob mir diese Ergänzung, insbesondere die Berücksichtigung psychologischer Theorien gelungen ist, bleibt letztlich der Diskussion vorbehalten. Auf jeden Fall hoffe ich (auch des Absatzes wegen!), daß dieses Buch nicht nur von meinen wirtschaftswissenschaftlichen Fachkollegen gelesen wird.

Zum Zustandekommen dieses Buches haben viele beigetragen. Insbesondere waren die zahlreichen Diskussionen, die ich in Deutschland im Ausschuß für 'Evolutorische Ökonomik' des Vereins für Socialpolitik habe führen kön-

nen, sehr nützlich. Ich schulde den Mitgliedern und Diskutanten dieses Ausschusses für ihre kritischen Anregungen deshalb meinen herzlichen Dank. Dasselbe gilt für meine Kollegen an der Philipps-Universität Marburg und der Technischen Hochschule in Darmstadt, an der diese Arbeit entstanden ist. Namentlich schulde ich Herrn Prof. Dr. Heiko Körner besonderen Dank. Erst durch seine Unterstützung ist es mir möglich gewesen, über mehrere Jahre lang an dem Thema zu arbeiten. An der redaktionellen Bearbeitung des Buches haben meine beiden jetzigen wissenschaftlichen Mitarbeiter Frau Dipl.-Volkswirtin Katrin Kahrs und Herr Dipl.-Mathematiker Markus Braun sowie Herr cand. rer. pol. Oleg Iwanijschuk wesentlichen Anteil. Auch dafür mein Dank. Ich hoffe, daß die verbliebenen Fehler, die ich selbstverständlich allein verantworte, nicht allzu zahlreich sind!

Frankfurt, im Januar 1998

Malcolm H. Dunn

Inhaltsverzeichnis

Erstes Kapitel

Grundlagen einer sozialwissenschaftlichen Theorie der Unternehmung - Eine Einführung

I.	Das Problem	15
II.	Bausteine des sozialwissenschaftlichen Forschungsprogramms	20
III.	Plan der Arbeit	31

Zweites Kapitel

Das Zielsystem der erwerbswirtschaftlichen Unternehmung Das Profitstreben im Spiegel der Kritik

I.	Das Problem	39
II.	Das Streben nach Gewinn	42
III.	Zur Relevanz der Gewinnmaximierungshypothese.....	48
IV.	Managerkapitalismus.....	52
V.	Koalitionstheorie der Unternehmung	58
VI.	Psychologische Unternehmenstheorien.....	62
VII.	Resümee	65

Drittes Kapitel

Beschränkte Rationalität und das Problem echter Ungewißheit Zur 'Optimizing vs. Satisficing'-Kontroverse

I.	Das Problem	67
II.	Das Problem echter Ungewißheit	69
III.	Lösungsversuche und Konsequenzen.....	72
1.	Einleitung	72
2.	Entscheidung unter Ungewißheit und Risiko	73
3.	Berücksichtigung von Informationskosten.....	78
4.	Zur prinzipiellen Unlösbarkeit des Ungewißheitsproblems	80
IV.	Beschränkte Rationalität und optimierendes Verhalten.....	82
V.	Satisficing und Routineverhalten	88

VI.	Die Grenzen des Satisficing-Ansatzes	96
VII.	Resümee	98

Viertes Kapitel

**Der subjektive Faktor in der Produktionsfunktion - Anmerkungen
zu einem zentralen Konzept der traditionalen
Unternehmenstheorie**

I.	Das Problem	100
II.	Das traditionelle Konzept der Produktionsfunktion	101
III.	Zur Eigentümlichkeit der Produktionsfaktoren	103
	1. Einleitung	103
	2. Zur Bedeutung des Kapazitätsbegriffs	104
	3. Leistung und Verschleiß	105
	4. Verschleiß und Ersatzbedarf	108
	5. Faktoreinsatz und Faktorqualität	109
IV.	Produktion als ein sozialer Prozeß	111
	1. Einleitung	111
	2. Führt der Kombinationsprozeß zu einer eindeutigen Definition des 'production set' einer Unternehmung?	111
	3. Produziert ein Unternehmen auf der Produktionsfunktion?	113
	4. Ist das Faktormengenverhältnis ausschließlich technisch bestimmt?	114
V.	Resümee	116

Fünftes Kapitel

**Äquivalententausch oder Autoritätsverhältnis?
Der Arbeitsvertrag als Grundlage des individuellen
Beschäftigungsverhältnisses**

I.	Das Problem	118
II.	Zur Relevanz und Irrelevanz vollständiger Verträge	120
III.	Zum Gegenstand des Arbeitsvertrags	123
IV.	Cui bono?	127
V.	Zur Machtasymmetrie des klassischen Arbeitsvertrags	134
VI.	Resümee	137

Sechstes Kapitel

Märkte versus Hierarchien?

Vom Fortschritt und den Grenzen des Transaktionskostenansatzes

I.	Das Problem	139
II.	Ronald Coase: The Nature of the Firm	141
III.	Oliver Williamson: Der Transaktionskostenansatz	148

IV.	Alchian und Demsetz: Teamproduktion und Shirking	157
	Exkurs: Teamproduktion und Shirking in der betrieblichen Praxis.....	164
V.	Resümee.....	166

*Siebtes Kapitel***Ist soziale Kooperation im Unternehmen möglich?****Zur spieltheoretischen Interpretation des Beschäftigungsverhältnisses**

I.	Das Problem	168
II.	Hindernisse der Herausbildung sozialer Kooperation.....	170
	1. Kooperationsbildung als ein Informationsproblem	171
	2. Kooperationsbildung als ein Motivationsproblem.....	172
	3. Kooperationsbildung als ein Institutionenproblem.....	172
III.	Das Beschäftigungsverhältnis als Gefangenendilemma.....	173
IV.	Alternative Interpretationen des Beschäftigungsverhältnisses.....	182
V.	Zur Bedeutung von Normen und Konventionen.....	189
VI.	Das Beschäftigungsverhältnis als soziale Kooperation.....	198
VII.	Resümee.....	201

*Achtes Kapitel***Exit, Voice und Shirking****Das Konfliktverhalten der Mitarbeiter im Betrieb**

I.	Das Problem	204
II.	Konflikte und Konfliktverhalten.....	206
III.	Strategien und Strategiewahl	212
IV.	Prozessuale Betrachtung	215
V.	Konfliktverhalten und X-Ineffizienz	220
VI.	Resümee.....	226

*Neuntes Kapitel***Sanktionen, Diskriminierung und Partizipation****Zu den Konfliktstrategien des Unternehmens**

I.	Das Problem	230
II.	Konflikte und Konfliktverhalten aus betrieblicher Sicht	232
III.	Strategien der Konfliktregelung	238
	1. Strategien der Partizipation	238
	2. Strategien der Defektion.....	241
	a) Überwachung und Kontrolle.....	242
	b) Negative Diskriminierung	243
	c) Androhung einer Kündigung.....	244
	3. Exit.....	245

IV.	Zur Genese und Interdependenz der Konfliktmanagement-Strategien.....	246
V.	Resümee	250

*Zehntes Kapitel***Kooperation oder Konflikt? Zur Effizienz und Ineffizienz betrieblicher
Konfliktmanagement- Strategien**

I.	Das Problem	252
II.	Zu den Voraussetzungen effizienter Konfliktmanagement-Strategien	253
III.	Zur Effizienz und Ineffizienz des Kontroll- und Überwachungssystems	257
IV.	Zur Effizienz und Ineffizienz negativer Sanktionen.....	261
V.	Die Anreizwirkungen des Lohnsystems	263
VI.	Zur Effizienz und Ineffizienz partizipativer Strategien	270
VII.	Reziproke Fairneß	275
VIII.	Resümee	284

*Elftes Kapitel***Das Sozialwissenschaftliche Forschungsprogramm - Ein Ausblick**

I.	Einleitung	287
II.	Die Grenzen des neoklassischen Forschungsprogramms	288
III.	Entscheiden und Verhalten.....	294
IV.	Institutionen, Macht und Effizienz.....	300
V.	Die Unternehmung als ein soziales System.....	305
VI.	Nachbemerkung	308
	Literaturverzeichnis	311
	Personenregister.....	348
	Sachregister	355

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gefangenendilemma	175
Tabelle 2: Positivsummenspiel	183
Tabelle 3: Bully	185
Tabelle 4: Deadlock	186
Tabelle 5: Kampf der Geschlechter.....	187
Tabelle 6: Kooperatives Spiel.....	190

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Gefangenendilemma, Arbeitsrecht und Konvention.....	191
Abbildung 2	Erfahrungs- und Evaluierungsprozesse im Arbeitnehmer-Konfliktverhalten.....	211
Abbildung 3	Effizienz, Leistungsmotivation und Konfliktverhalten in der Firma.....	223
Abbildung 4	Vorgelagerte Evaluierungsprozesse der Konfliktmanagement-Strategien.....	237

Erstes Kapitel

Grundlagen einer sozialwissenschaftlichen Theorie der Unternehmung - Eine Einführung

I. Das Problem

Folgt man der traditionalen Theorie der Unternehmung, wie wir sie in den meisten Lehrbüchern der Mikroökonomie finden, ist die Unternehmung durch eine Produktionsfunktion repräsentiert, die eine technische, dem unternehmerischen Handeln vorausgesetzte Relation von Input- und Outputgrößen darstellt. Zwar verfolgen die hinter den 'Faktoren' stehenden Wirtschaftssubjekte eigene, vom Unternehmenszweck getrennte ökonomische Ziele, aber indem diese Wirtschaftssubjekte in ein Unternehmen eintreten, nehmen sie annahmegemäß Abstand von der weiteren Verfolgung ihrer individuellen Handlungsmotive, um sich ganz dem übergeordneten Unternehmensziel zu widmen. Unterstellt wird damit das störungsfreie Funktionieren der Produktionsfaktoren einschließlich des 'lebendigen Produktionsfaktors', der menschlichen Arbeitskraft.

Dieses Idealbild der Unternehmung, in der alle Faktoren harmonisch zusammenwirken, in der die Effizienz garantiert erscheint und keine systembedingten Konflikte mehr auftreten können, gilt allerdings nur unter einer zentralen Voraussetzung, nämlich der, daß der betriebliche Leistungsprozeß primär als ein technisch determinierter Vorgang aufgefaßt wird und alle Faktoren in einer Weise fungieren, *als ob* sie technische Faktoren wären. Anders verhält es sich, wenn das Unternehmen nicht nur als ein technisches, sondern auch als ein soziales System interpretiert wird, wenn also auf die Eigentümlichkeit des wichtigsten Produktionsfaktors, des Menschen, abgestellt wird. In diesem Fall muß die theoretische Gleichbehandlung der Produktionsfaktoren zugunsten einer differenzierten Analyse menschlichen Verhaltens aufgegeben werden, die einen Zugriff auf sozialökonomische, soziologische und sozialpsychologische Forschungsergebnisse erfordert.

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung besteht darin, unser Verständnis von der Unternehmung als einem sozialen System zu vertiefen, das durch

konfliktierende Interessen, strategisches Konfliktverhalten und latente Macht- und Informationsasymmetrien zwischen den am betrieblichen Leistungsprozeß beteiligten Akteuren und Gruppen charakterisiert ist. Die Unternehmung erscheint dann als ein Doppeltes, als ein technisches und zugleich als ein soziales System. An die Stelle einer normativen Betrachtung des Produktionsplans richtet sich der Blick darauf, von welchen Handlungsmotiven die im Unternehmen tätigen Menschen geleitet sind, welche Interessen- und Zielkonflikte zwischen diesen bestehen und in welcher Weise diese Interessenkonflikte ausgetragen werden.

Im Mittelpunkt dieser Untersuchung soll der von den Klassikern der Politischen Ökonomie als 'Lohnarbeit und Kapital'¹ bezeichnete Interessenkonflikt stehen. Der Schwerpunkt wird dabei auf dem Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zur Unternehmung liegen. Mit dieser Themenfestlegung wird nicht behauptet, daß dieser Konfliktbereich der einzige oder der einzige wichtige innerhalb der Unternehmung ist. Erinnert sei an die Konflikte, die innerhalb der Belegschaft, innerhalb des Managements und zwischen dem Management und den Eigentümern der Unternehmung existieren. Behauptet werden soll aber sehr wohl, daß der sozialen Interaktion zwischen den Mitarbeitern einer Unternehmung und der Unternehmung selbst, repräsentiert durch das Management, erhebliche Relevanz für das Verständnis der Unternehmung als einer sozialen Institution zukommt.

Nun trifft es sicher zu, daß "die meisten heutigen Arbeitsplätze und Büros mit denen vor fünfsiebzig oder hundert Jahren nur noch entfernte Ähnlichkeit" haben, daß es heute "anstelle des nahezu recht- und schutzlosen Arbeiters ... eine Vielzahl von Ansprüchen gibt, die von der Stellenausschreibung über das Beschwerderecht bis zur Möglichkeit einer genau vorgezeichneten betrieblichen Karriere gehen", daß sich "anstelle der einstmais klaren und eindeutigen Trennung zwischen Arbeitern und Vorgesetzten ... heute nurmehr relativ verschwommene Umrisse einer eher schichten- als klassenbewußten Arbeitsbevölkerung (finden)", wie der amerikanische Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler Richard Edwards 1981, S. 9 ff. schreibt. Diese gravierenden Veränderungen der Arbeitswelt widersprechen aber der These eines zwischen den Mitarbeitern und 'der Unternehmung' bestehenden Interessenkonfliktes nicht, sondern bestätigen sie eher: Noch jedes Beschwerderecht setzt voraus, daß es handlungsrelevante Konflikte gibt. Jede Tarifauseinandersetzung legt Zeugnis

¹ Um Mißverständnisse zu vermeiden, sei vermerkt, daß die Begriffe 'kapitalistisch', 'Profit', 'Akkumulation' und 'Konkurrenz' von mir wertneutral verwendet werden. Wie Preiser 1982, S. 74 zutreffend bemerkt hat, "hören machen Leute das Wort (Profit) nicht gern, sie genieren sich, genauso wie man den Ausdruck 'Kapitalismus' scheut. In anderen Ländern", so Preiser, "hat man in beiden Fällen nicht die geringsten Hemmungen, und auch wir haben keine Veranlassung, das Wort 'Profit' und 'kapitalistisch' zu meiden."

davon ab, daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine widersprüchliche Abhängigkeit verbindet, und der gesetzliche Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor Willkür (etwa im Kündigungsrecht) wäre gänzlich überflüssig, wenn es keine Interessenkollisionen zwischen den im Unternehmen tätigen Menschen und der Organisation selbst gäbe.

Vor diesem Hintergrund sind die von *Edwards* geschilderten sozialen Fortschritte bereits als das Ergebnis eines gesellschaftlichen Lernprozesses zu werten, der soziale Interessenkonflikte nicht mehr tabuisiert, sondern offen thematisiert, um diese lösen oder besser beherrschen zu können. Dennoch steht die theoretische Behandlung, ja schon die Rede von einem latenten Interessengegensatz zwischen den abhängig beschäftigten Mitarbeitern und 'der kapitalistischen Firma' noch immer in dem Verdacht, Werturteile zu transportieren² und der ökonomischen Doktrinenbildung ein weiteres politisches Element hinzuzufügen. Dahinter mag eine Denkfigur stehen, die *Myrdal* 1962 einmal als 'kommunistische Fiktion' bezeichnet hat. Deren idealistischen Kern erläutert *Albert* folgendermaßen:

"Immer wieder schlägt der Gedanke durch, daß die Gesellschaft in ihrer Wirtschaftsführung als kooperative Einheit zu betrachten ist, daß sie ... in der Überwindung der natürlichen Knappheit eine gemeinsame Aufgabe im Interesse aller ihrer Mitglieder zu lösen hat, daß das Ergebnis dieses Kampfes, das gemeinsam erarbeitete 'Sozialprodukt', einheitlich und 'richtig', nämlich in bezug auf die Bedürfnisbefriedigung, die Wohlfahrt aller, bewertet werden muß - ... - und daß jedes Mitglied der Gesellschaft nach Maßgabe seiner 'Leistung', seines 'produktiven Beitrages' zum Gesamtergebnis der Zusammenarbeit, an diesem partizipieren soll." (1960, S. 25)³

Folgt man dieser Doktrin, stehen die Interessen der Mitglieder einer Gesellschaft grundsätzlich in einem harmonischen Verhältnis zueinander. Gleiches gilt auch für die gesellschaftlichen Institutionen, also auch für die Unterneh-

² Das theoretische Desinteresse, soziale Konflikte zu behandeln, ist auch in anderen Sozialwissenschaften spürbar. *Delhees* 1979, S. 6 konstatiert in diesem Zusammenhang "eine veränderte Auffassung gegenüber Konflikten innerhalb der *Organisationspsychologie*. Im Anfang der Untersuchung von Konflikten in Organisationen wurden hauptsächlich die störenden und destruktiven Aspekte des Konfliktes in den Vordergrund der Konfliktbetrachtung gestellt. Heute werden Konflikte in der Organisationspsychologie als Herausforderung betrachtet, weil man erkannt hat, daß es weder möglich noch wirtschaftlich immer nützlich sein dürfte, Organisationen als völlig konfliktfreie soziale Systeme zu gestalten." Ähnlich argumentiert *Oechsler* 1979, S. 24 für die *Betriebswirtschaftslehre*, daß die Vernachlässigung der Analyse von Konfliktbeziehungen ihren Grund darin habe, daß das Aufrägen von Konflikten als unproduktiv angesehen werde, mit der Konsequenz, daß die betriebliche Realität "als ein auf Harmonie ausgerichtetes Organisationsmodell" interpretiert wird. Für beide Disziplinen ist jedoch gerade in jüngster Zeit ein wachsendes Interesse an konflikttheoretischen Fragestellungen zu bemerken.

³ Vgl. auch *Albert* 1953, 1968, 1976, 1979 und 1984.