

2 Koordinierte und liberale Marktwirtschaften als Folge institutioneller Komplementaritäten

Die bisherigen Kapitel stellten die einzelnen Bereiche vor, in denen Unternehmen wirtschaftliche Koordinationsprobleme mit anderen Unternehmen und Arbeitnehmern lösen müssen. Jedes einzelne Feld hat gezeigt, wie Unternehmen in koordinierten Marktwirtschaften weniger den Markt nutzen als in liberalen Marktwirtschaften. Doch die verschiedenen marktlichen Lösungen, die maximale Flexibilität liefern und die verschiedenen nicht-marktlichen Lösungen, die Gefangenendilemmata auflösen können, stehen innerhalb einer liberalen oder koordinierten Ökonomie nicht unverbunden nebeneinander. Stattdessen erhöhen koordinierte Institutionen in einem Bereich die Effizienz von koordinierten Institutionen in anderen Bereichen. Dasselbe gilt für liberale Institutionen, die sich ebenso in ihrer Wirkungsweise gegenseitig unterstützen.

Um es anders zu formulieren: Hall und Soskice meinen, dass kohärente, also entweder durchgehend liberale oder durchgehend koordinierte Institutionen zueinander komplementär seien. Komplementarität bedeutet, dass das Vorhandensein einer Institution die Funktionsweise oder Effizienz einer anderen Institution unterstützt (Hall/Soskice 2001a: 17f.). So wie eine Nadel wenig ohne einen Faden ausrichten kann und ein Hammer wenig ohne einen Nagel, unterstützen sich gleiche (marktliche oder nicht-marktliche) Institutionen gegenseitig. Wie das genau funktioniert, beschreiben die folgenden Kapitel, indem sie erklären, wie die oben dargestellten Institutionen in liberalen und koordinierten Ökonomien sich gegenseitig effizienter machen.

Komplementarität

2.1.1 Koordinierte Marktwirtschaften

Komplementarität in liberalen Marktwirtschaften bedeutet, dass Marktarrangements in einem institutionellen Bereich Marktarrangements in einem anderen institutionellen Bereich unterstützen. Komplementarität in koordinierten Ländern ist komplizierter, läuft aber letztlich darauf hinaus, dass nicht-marktliche Koordination in wirtschaftlichen Teilbereich nicht-marktliche Koordination in einem wirtschaftlichen Teilbereich unterstützt. Beispielsweise können Unternehmerverbände, die mit Gewerkschaften Ausbildungsstandards vereinbaren, auf dieser Kooperation aufbauen, um in anderen Feldern Unternehmenskooperation anzuregen. Liberale Institutionen unterstützen somit liberale Institutionen, wie die folgende Tabelle zeigt. Koordinierte Institutionen unterstützen dahingegen koordinierte Institutionen. Tabelle 1 liefert einen Überblick über diese Komplementaritäten, zunächst für koordinierte Marktwirtschaften. Die folgende Tabelle zeigt somit, wie die verschiedenen Unterasspekte koordinierter Marktwirtschaften, die oben vorgestellt wurden, sich gegenseitig unterstützen und insofern zu einer gesamten Kapitalismusvariante führen, statt nur unverbunden nebeneinander zu stehen. Lesen Sie erst die linke Spalte der folgenden Tabelle und überlegen Sie dann, indem

Wie sich nicht-marktliche Arrangements gegenseitig unterstützen

sie die Spalte von links nach rechts durchgehen, wie die jeweilige Institution mit der jeweils anderen Institution zusammenwirken könnte. Schauen Sie dann in der Tabelle nach, ob Ihre Vermutung zutrifft.

Tabelle 1: Komplementaritäten in koordinierten Marktwirtschaften

	... koordinierte Firmenbeziehungen, denn...	... langfristige Unternehmensfinanzierung, denn...	... ein koordiniertes Ausbildungssystem, denn...	... koordinierte Arbeitsbeziehungen, denn...	... eine koordinierte Unternehmensführung, denn...
Insiderorientierte Unternehmensführung ermöglicht...	... indem Unternehmen sich gegenseitig Vertreter in ihre Aufsichtsräte entsenden, können sie besser kooperieren.	... im Aufsichtsrat anderer Unternehmen können Banken sich langfristig über die Unternehmen informieren und dadurch langfristige Kredite vergeben.	... Arbeitnehmer können durch Mitbestimmung ihren Ausbildungsbedarf einbringen.	... die Mitbestimmung kann friedliche Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen fördern.	
Koordiniert-kooperative Arbeitsbeziehungen fördern...	... wenn Unternehmen sich in Verbänden zu Lohnverhandlungen zusammenschließen, können sie dort auch weitergehend kooperieren.	... zentrale Lohnabschlüsse können friedliche Arbeitsbeziehungen sicherstellen, die langfristige Investitionen absichern.	... durch ein einheitliches Lohnniveau wandern ausgebildete Arbeitnehmer nicht zu anderen Unternehmen ab.		... friedliche Arbeitsbeziehungen fördern den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen Management und Belegschaft.
Koordiniertes Ausbildungssystem fördert...	... die Zusammenarbeit im Ausbildungssystem kann weitergehende Kooperation zwischen Unternehmen anstoßen.	... langfristig nutzbare Qualifikationen der Arbeitnehmer unterstützen langfristige Finanzierung.		... Kooperation im Ausbildungsbereich, kann den Grundstein für weitere Zusammenarbeit legen.	... Arbeitnehmer mit unternehmensspezifischen Fähigkeiten werden eher ihr Unternehmen mitgestalten, als ihre Stelle zu wechseln.
Langfristige Unternehmensfinanzierung fördert...	... Unternehmen müssen nicht fürchten, von ihren Konkurrenten aufgekauft zu werden.		... die langfristig orientierte Ausbildung der Belegschaft ist eine Investition in die Zukunft, die schlecht zu kurzfristiger Wertmaximierung passt.	... in finanziellen Schwächephasen können Unternehmen Arbeitskräfte halten und Flächen- tarifverträge mit langer Laufzeit eingehen.	... Unternehmen können Arbeitnehmer mitentscheiden lassen, auch wenn dies kurzfristig nicht den Gewinn maximiert.
Kooperative Firmenbeziehungen ermöglichen...		... Unternehmen schützen sich gegenseitig vor feindlichen Übernahmen.	... Unternehmen bilden gemeinsam Arbeitnehmer aus.	... Unternehmen schließen sich in Arbeitgeberverbänden zusammen und können so mit Gewerkschaften verhandeln.	... Unternehmen sitzen in anderen Unternehmen im Aufsichtsrat.

Aufgrund dieser Komplementaritäten wird aus den einzelnen Elementen ein zusammenhängendes System, welches mehr als die Summe seiner Einzelteile darstellt. Unternehmen, die sich jederzeit am Markt orientieren, können ihrer Belegschaft beispielsweise kaum langfristige Verträge anbieten. Unternehmen, die über langfristig geduldiges Kapital verfügen, können ihre Belegschaft dahingegen auch halten, wenn es einmal nicht so gut läuft (vgl. Hall/Gingerich 2009: 452). Im Kern ist die Stärke eines koordinierten Produktionssystems, dass es die Vorteile von Kooperation nutzt. Kooperation in einem Bereich unterstützt Kooperation in einem weiteren Bereich. Darauf läuft Komplementarität hinaus.

Koordination ermöglicht eine langfristige Herangehensweise, weswegen Unternehmen in koordinierten Ökonomien gut darin sind, bestehende Produkte immer weiter zu verbessern. Die Nachteile für Unternehmen in koordinierten Ökonomien liegen vor allem in geringerer Flexibilität. Unternehmen können nicht so schnell auf Neuerungen reagieren, eben weil sie sich immer absprechen müssen (vgl. Hall/Soskice 2001: 39f.; Franz/Immerfall 1998: 16-24). Dies macht sich über eine schlechte Leistung in „kurzlebigen“ Branchen mit radikalen Innovationen bemerkbar. Hier zeigt sich die Stärke liberaler Marktwirtschaften, bei denen der Markt in einem Bereich den Markt in anderen Bereichen unterstützt.

2.1.2 Liberale Marktwirtschaften

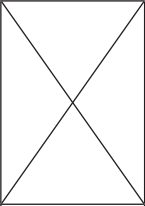
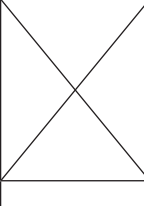
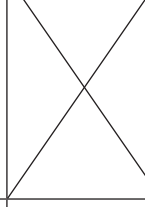
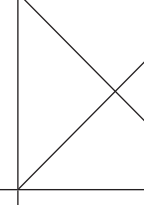
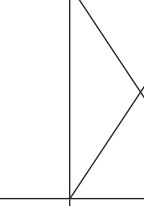
Unternehmen in liberalen Marktökonomien nutzen nicht die Vorteile von Kooperation, sondern von Marktarrangements. Sie können flexibel auf Marktveränderungen reagieren, denn sie sind nicht durch kollektive Lohnabsprachen, Mitspracherechte der Arbeitnehmer oder langfristige Kredite gebunden. Unternehmen, die in liberalen Marktökonomien eine Idee haben, die sie zügig zur Marktreife bringen wollen, kommen schnell an die nötigen Arbeitskräfte und das nötige Kapital. Haben sie ihre Idee zur Marktreife gebracht, können sie das nun nicht mehr benötigte Kapital und die Arbeitskräfte abstoßen und sich neuen Ideen zuwenden. Die kontinuierliche, inkrementelle Verbesserung der Produkte, die Unternehmen in liberalen Ländern auf den Markt gebracht haben, obliegt dann Unternehmen in koordinierten Marktwirtschaften, die den dafür notwendigen langfristigen Zeithorizont haben.

Einige der Komplementaritäten liberaler Marktwirtschaften haben die vorherigen Kapitel schon gezeigt. In liberalen Marktwirtschaften kommen Unternehmen beispielsweise schnell an Kapital. Dadurch können sie sich auch schnell auf Veränderungen einstellen. Diese Flexibilität wird dadurch unterstützt, dass das Management von Unternehmen in liberalen Ländern sich nicht umständlich mit seiner Belegschaft abstimmen muss. Ebenso sorgt in liberalen Marktwirtschaften ein flexibler Arbeitsmarkt dafür, dass Unternehmen schnell Arbeitnehmer bekommen, wenn sie bestimmte Qualifikationen benötigen. Diese Flexibilität der Arbeitsmärkte wird wiederum dadurch unterstützt, dass es kaum Tarifverträge gibt; Unternehmen können somit über höhere Löhne Arbeitnehmer abwerben. Flexible Arbeitsmärkte helfen umgekehrt, ein insgesamt hohes Beschäftigungsniveau auf-

Liberale
Komplementaritäten

recht zu halten, solange gut ausgebaute Finanzmärkte Investitionen flexibel von einem Projekt zum nächsten transferieren können, je nachdem, wo sie gerade gebraucht werden (vgl. Hall/Soskice 2001a: 18). Wie die folgende Tabelle zeigt, stehen somit marktliche und nicht-marktlichen Aspekte einer Marktwirtschaft nicht isoliert nebeneinander, sondern unterstützen sich gegenseitig.

Tabelle 2: Komplementaritäten in liberalen Marktwirtschaften

	... Konkurrenz in Firmenbeziehungen, denn...	... kurzfristig flexible Unternehmensfinanzierung, denn...	...ein individualistisches Ausbildungssystem, denn...	... liberale Arbeitsbeziehungen, denn...	... eine liberale Unternehmensführung, denn...
Unternehmensführung mit starkem Management ermöglicht...	... Unternehmen können alleine überleben, ohne Kooperationen mit anderen Unternehmen einzugehen.	... das Management kann das Unternehmen ganz im Sinne der Aktionäre führen, ohne auf Arbeitnehmer zu achten. ... Löhne sind flexibel und Arbeitnehmer reden im Unternehmen nicht mit.	... Unternehmen können sich auf Aktenwertsteigerungen konzentrieren, statt ausbilden zu müssen.	... Unternehmen können Arbeitnehmer ohne Aushandlung entlassen.	
Individualistische Arbeitsbeziehungen fördern...	... Arbeitgeberverbände sind zersplittert, so dass Unternehmenskooperation schwerer wird.	... Löhne sind flexibel und Arbeitnehmer reden im Unternehmen nicht mit.	... wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht in der Berufsausbildung kooperieren, übernehmen Universitäten diese Aufgabe.		... wenn es keine organisierten Arbeitnehmervertreter gibt, hat das Management freie Hand.
Individualisiertes Ausbildungssystem in Schulen und Universitäten fördert...	... Unternehmen konkurrieren um die besten Absolventen.	... Studenten lassen sich zu Investmentbankern ausbilden, die Unternehmen mit flexiblem Kapital versorgen.		... Menschen sehen sich als „Arbeitskraft-unternehmer“, statt sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen.	... allgemein qualifizierte Arbeitnehmer wechseln oft ihr Unternehmen, statt im Management mitreden zu wollen.
Flexibles Kapital fördert...	... Unternehmen konkurrieren um Investments.		... Arbeitskräfte werden schnell an- und abgeworben und haben damit eher allgemeine, statt unternehmensspezifische Qualifikationen.	... Unternehmen maximieren kurzfristig und kooperieren darum nicht mit Arbeitnehmern.	... das Management führt das Unternehmen im Sinne der Kapitalgeber, ohne sich mit Arbeitnehmern abzusprechen.
Starke Unternehmenskonkurrenz fördert...		... Unternehmen beteiligen sich nicht aneinander, sondern können aufgekauft werden.	... die Unternehmen konkurrieren mit Löhnen um die bestqualifizierten Arbeitnehmer.	... konkurrierende Unternehmen schließen sich nicht in Arbeitgeberverbänden zusammen.	... der Vorstand muss schnell handeln, um kurzfristig anderen Unternehmen voraus zu sein.

Manche dieser Komplementaritäten sind stärker ausgeprägt und wichtiger als andere. Sie führen dazu, dass Elemente eines marktwirtschaftlichen Systems sich gegenseitig ergänzen, so dass liberale Institutionen nicht in koordinierte Länder übertragen werden können und koordinierte Institutionen nicht in liberale Länder. Durch Komplementaritäten fügen sich die einzelnen Institutionen jeweils zu einem Gesamtsystem, einer Variante des Kapitalismus. Vereinfacht lassen sich die beiden Systeme wie folgt zusammenfassen: Unternehmen in liberalen Marktökonomien koordinieren ihre Beziehungen über Marktarrangements, die sich gegenseitig unterstützen. Unternehmen in koordinierten Marktökonomien nutzen außer dem Markt andere Regulationsmodi, die strategische Interaktion erlauben, dafür aber ihre Flexibilität einschränken, wobei strategische Interaktion in einem Teilbereich strategische Interaktion in einem anderen Teilbereich unterstützt. Während also die flexiblen angloamerikanischen Unternehmen mit radikalen Innovationen in jungen und turbulenten Industrien und Dienstleistungsbranchen neue Märkte bedienen, kümmern sich koordinierte Unternehmen in etablierten Märkten zuverlässig und stabilitätsorientiert darum, den Weltmarkt mit qualitativ hochwertigen Gütern zu bedienen, die sie immer weiter verbessern (vgl. Hall/Soskice 2001: 36-45; Porter 1991: 27). Jede der beiden Kapitalismusvarianten ist in ihrem Teilbereich unübertroffen, da alle Institutionen entweder auf langfristige Kooperation und damit inkrementelle Innovationen ausgelegt sind oder aber alle Institutionen sind auf flexible Marktarrangements ausgelegt und damit perfekt für Unternehmen, die immer wieder ganz neue Produkte entwerfen und sich daraufhin möglichst schnell neuen Projekten zuwenden müssen.

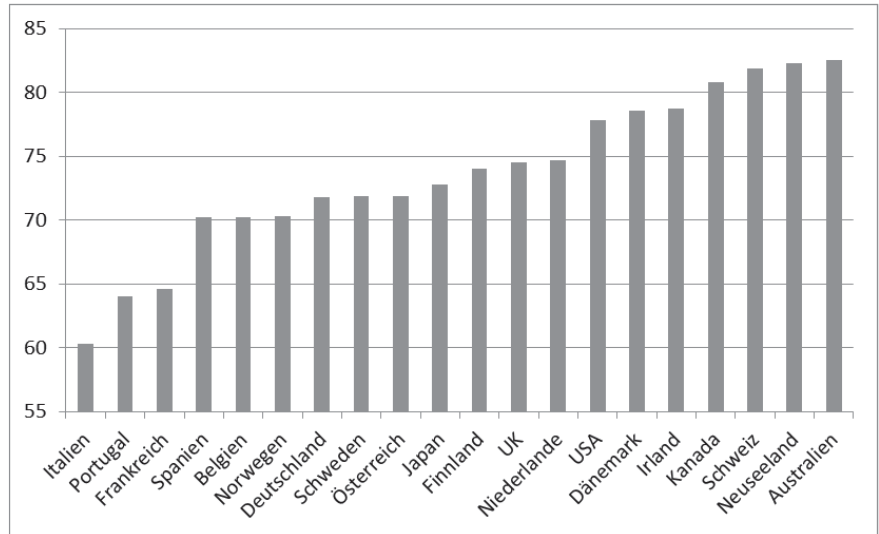
Wenn liberale Marktökonomien tatsächlich so viel marktfreundlicher sind, so müsste sich dies an deren ökonomischer Freiheit zeigen. Die konservative amerikanische Heritage Foundation hat einen Maßstab entworfen, den „Index of Economic Freedom“, welcher abbildet, wie sehr die Institutionen eines Landes ermöglichen, nach Marktprinzipien zu arbeiten, zu produzieren, zu investieren und zu konsumieren. Der Index zeigt somit, inwieweit Arbeitskräfte, Güter und Kapital sich nach Marktprinzipien bewegen können.⁹ An diesem empirischen Index müsste deswegen die Einteilung von Ländern in liberale und koordinierte Marktökonomien ablesbar sein. Die folgende Abbildung zeigt den Grad ökonomischer Freiheit verschiedener Länder.

Das Gesamtbild
hinter den beiden
Komplementaritäten

Ökonomische
Freiheit empirisch
gemessen

9 Die Heritage Foundation ist nicht, wie die OECD, eine relativ neutrale Datensammelstelle, sondern wirbt aktiv für die Zurückhaltung des Staates gegenüber der Wirtschaft. Trotz dieses ideologischen Biases lässt ihr Index sich nutzen, um die Marktfreiheit verschiedener Länder zu messen. Wie genau der Index sich zusammensetzt ist unter der URL <http://www.heritage.org/Index/faq> beschrieben.

Abbildung 12: Index der Heritage Foundation für ökonomische Freiheit



Quelle: Heritage Foundation 2011 URL: www.heritage.org/index/ranking

In der Tat sind alle sechs liberalen Länder unter den neun Ländern mit der höchsten ökonomischen Freiheit. Nur drei nicht-liberale Länder bieten ähnlich viel ökonomische Freiheit, wie die liberalen Länder: Die Schweiz, die auch nach anderen Indizes oft als liberal einzustufen war; Dänemark mit seinen liberalen Kündigungsregeln und die Niederlande, welche aufgrund ihres starken calvinistischen Einflusses auch eine liberale Tradition haben.¹⁰ Insgesamt zeigt sich jedoch eine recht eindeutige Gruppierung in liberale und koordinierte Marktwirtschaften. Fast alle liberalen Länder sind auf der rechten Hälfte der Abbildung und bieten somit viel ökonomische Freiheit, fast alle koordinierten auf der linken. Insgesamt wiederholt sich das Muster: Nicht jedes koordinierte Land ist immer marktfreundlich; nicht jedes liberale Land ist immer marktfreundlich. Es zeigt sich aber über die verschiedenen Indikatoren hinweg, dass es systematische Unterschiede zwischen den beiden Ländergruppen gibt.

Die bisherigen Kapitel haben gezeigt, wie die verschiedenen Institutionen liberaler und koordinierter Länder funktionieren. Der letzte Abschnitt hat verdeutlicht, wie sich diese institutionellen Unterschiede zu zwei Kapitalismusarten zusammenfügen. Der folgende Abschnitt erläutert nun zwei zentrale *analytische* Unterschiede zwischen koordinierten und liberalen Marktökonomien: koordinierte Marktökonomien nutzen im Gegenteil zu liberalen Marktökonomien „beneficial constraints“ und sie ermöglichen „Voice.“

¹⁰ Auf die Frage, inwiefern bestimmte religiöse Orientierungen zu mehr oder weniger Liberalismus führen, kommt Kapitel 4 zu sprechen.

2.1.3 Beneficial Constraints

Wenn Koordination für Unternehmen wirtschaftlich sinnvoll ist, warum koordinieren Unternehmen sich dann nicht freiwillig? Wieswegen braucht es staatlichen Zwang in Form verbindlicher Institutionen für etwas, was doch im Eigeninteresse von Unternehmen sein sollte? Wenn es sich beispielsweise für ein Unternehmen lohnt, sich mit seinen Arbeitnehmern abzusprechen, sollte es dies doch freiwillig tun, ohne *gezwungen* zu werden, einen Betriebsrat oder Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zu akzeptieren.

Tatsächlich argumentieren viele Ökonomen, dass Unternehmen selbst am besten wissen, was gut für sie ist, weswegen man von staatlicher Regulierung weitgehend absehen könne. Wenn beispielsweise die Arbeitnehmermitbestimmung sinnvoll für Unternehmen sei, würden diese sie selbst einführen, statt dazu gezwungen werden zu müssen. Tatsächlich wehren sich viele Unternehmen und ihre Verbände mit diesem Argument gegen staatlichen Zwang. Dem hat Wolfgang Streeck (1997a) sein Konzept der „beneficial constraints“ entgegengesetzt. Er argumentiert, Unternehmer seien wie Teenager. In der „Erziehung“ beider Gruppen ist Liberalismus keine gute Strategie. Warum nicht? Streeck meint, Unternehmen bilden ihr Potential nicht voll aus, wenn man ihnen freie Hand lässt. Wie Teenager weigern sie sich, über ihren derzeitig unmittelbaren Bedarf hinaus zu investieren, weil sie lieber konsumieren wollen, in dem Sinne, dass sie ihren Gewinn verfrüht an Investoren ausschütten (Streeck 2004: 434). Darum brauchen Unternehmen manchmal eine harte Hand und müssen zu ihrem Glück gezwungen werden. Es soll hier nicht um die pädagogischen Implikationen dieser Sichtweise gehen, sondern darum, was es mit der Analogie auf sich hat.

Streeck führt historische Beispiele an. Er argumentiert, die deutsche Arbeitnehmermitbestimmung in Unternehmen sei zunächst gegen den Widerstand der Arbeitgeber durchgesetzt worden und gerade *nicht* mit dem Argument ökonomischer Effizienz verteidigt worden, sondern mit dem demokratischen Argument, dass Arbeiter in ihrem Betrieb mitbestimmen sollten. Unternehmen waren erst einmal dagegen, dass ihre Belegschaft im Aufsichtsrat und Betriebsrat mitbestimmen kann.

Trotzdem, und dies wirkt erst einmal paradox, konnten viele deutsche Unternehmen erst erfolgreich werden, weil sie aufgrund dieser *nicht veränderbaren* Gesetzeslage der Mitbestimmung langsam lernten, mit ihrer Belegschaft zu kooperieren. Dieser mühsame und erst langfristig wirtschaftlich gewinnbringende Lernprozess hätte nicht eingesetzt, wenn Unternehmen nicht zur Einführung der Mitbestimmung gezwungen worden wären.

Ähnlich verhält es sich mit der deutschen Ausbildungsregulierung, die Auszubildende mit umfangreicheren und breiteren Qualifikationen ausstattet, als Unternehmen es selbst getan hätten. Kurzfristig wäre es für die Unternehmen tatsächlich sinnvoll, weil kostensparend, wenn sie ihren Auszubildenden nur beibringen müssten, was die Unternehmen direkt benötigen. Langfristig profitieren aber auch Unternehmen davon, dass sie ihren Auszubildenden mehr beibringen müssen als kurzfristig nötig, denn nur so bekommen sie einen Pool an breit ausgebildeten Ar-

Warum es
manchmal besser
ist, Unternehmen zu
zwingen

Wie Unternehmen
aus Zwängen Vorteile
machen

beitnehmern, deren Fähigkeiten auch durch technische Veränderungen nicht sofort entwertet werden. Lange Zeit belächelten viele das altmodische deutsche Ausbildungssystem, weil keiner so recht wusste, wozu Fließbandarbeiter eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung brauchen. Als dann Jahrzehnte später Massenproduktionsmärkte gesättigt waren, war Deutschland mit seinen *über Bedarf* ausgebildeten Arbeitnehmer besonders erfolgreich in der Produktion hochwertiger und individuell angepasster Güter. Es war also auch ökonomisch sinnvoll, über Jahrzehnte hinweg stärker auszubilden, als Unternehmen es in ihrem eigenen kurzfristigen Interesse selbst getan hätten – und zwar nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Unternehmen selbst. Deutsche Unternehmen brachen nicht unter den umfangreichen Ausbildungsverpflichtungen zusammen. Stattdessen wurden diese vermeintlichen Einschränkungen mit der Zeit zu „beneficial constraints“ (in etwa: „vorteilhafte Beschränkungen“). Hätte man Unternehmen freie Hand gelassen, möglichst schnell möglichst hohe Gewinne zu machen, hätten sie ihre Spitzenposition – und damit langfristig auch ihre hohen Gewinne – gerade nicht erreicht (Streeck 1997a: 204ff.). Wichtig ist auch, dass diese beneficial constraints aus mehr oder weniger zufälligen geschichtlichen Entwicklungen entstanden sind. Es hat sich nie jemand überlegt, dass es effizienter sei, wenn deutsche Unternehmen koordiniert seien. Vielmehr war wirtschaftliche Effizienz die nicht-intendierte Folge von etwas, was erst einmal als Belastung für die Unternehmen gesehen wurde. Dies ist ein wichtiger Unterschied zwischen einer „funktionalistischen“ Denkweise, die das Bestehende daraus erklärt, dass es funktional ist und einer historischen Sichtweise, die bestehende Arrangements daraus erklärt, dass sie – mehr oder weniger – zufällig historisch entstanden sind. Kapitel 7.1 kommt noch einmal darauf zurück, dass man den Varieties of Capitalism Ansatz dafür kritisieren kann, dass er funktionalistisch ist.

Warum
wirtschaftliches
Eigeninteresse nicht
ausreicht

Die Idee hinter beneficial constraints widerspricht der grundlegenden Denkweise von Ökonomen. Wirtschaftliches Eigeninteresse, so Streeck, sei nicht ausreichend, um eine möglichst effiziente Wirtschaftsordnung aufzubauen. Ganz im Gegenteil, gerade weil Unternehmen *kurzfristig* nicht ihre wirtschaftlichen Gewinninteressen verfolgen konnten, konzentrierten sie sich darauf, gute Produkte herzustellen, Arbeitnehmer über Bedarf auszubilden und mit ihren Mitarbeitern zu kooperieren. Damit waren sie *langfristig* erfolgreicher, als wenn man sie kurzfristig ihre wirtschaftlichen Gewinnmaximierungsinteressen hätte verfolgen lassen. Allerdings gibt es nie eine Garantie, dass ein Constraint, also eine Einschränkung, sich langfristig als wirtschaftlich sinnvoll erweisen wird. Trotzdem ist es gerechtfertigt, Beschränkungen aus nicht-ökonomischen Gründen einzuführen, um gesellschaftspolitisch erwünschte Ziele zu erreichen. Unternehmen seien laut Streeck flexibel genug, um sich an gesellschaftlich auferlegte Belastungen anzupassen.

Viele Verbote sind
nicht immer schlecht
für Unternehmen

Das ist keine Sichtweise, wie man sie von liberalen Politikern kennt. Diese argumentieren, man dürfe Unternehmen nicht allzu sehr belasten. Streeck argumentiert dagegen, es sei merkwürdig, dass Konkurrenzdruck auf Unternehmen als etwas Positives gilt, da dieser Unternehmen zwingt, produktiver zu werden. Gleichzeitig sei es aber gemeinhin als negativ angesehen, wenn Unternehmen

produktiver werden müssen, um höhere Löhne zu zahlen. Auch andere Auflagen, die die Gesellschaft Unternehmen aufbürdet, werden oft als „wirtschaftsfeindlich“ gesehen, beispielsweise Unternehmen zuzumuten, besser auszubilden, ihre Belegschaft an Entscheidungen zu beteiligen oder strengere Umweltauflagen einzuhalten. Streeck setzt dem das Argument entgegen, dass Unternehmen gerade besser werden, wenn man ihnen mehr abverlangt. Man müsste daher die Beweislast umdrehen: Nicht diejenigen, die Unternehmen eine Beschränkung auferlegen wollen, müssten beweisen, dass dies langfristig sinnvoll ist, sondern diejenigen, die *gegen* eine Beschränkung sind, müssten beweisen, dass diese nicht auch vorteilhaft (beneficial) sein könnte.

Mit der Idee, dass Unternehmen und Gesellschaften gerade wirtschaftlich erfolgreich sind, *weil* Unternehmen eingeschränkt werden, hat Streeck die zentrale Unterscheidung zwischen liberalen und koordinierten Marktwirtschaften vorweggenommen (vgl. ebenso Porter/Linde 1995). Hall und Soskice (2001b) haben diesen Unterschied weiter ausgeführt. Sie vertreten die Sichtweise, dass Unternehmen koordinierte Strukturen auch *freiwillig* unterstützen können, selbst wenn diese sie hindern, ihre kurzfristigen Interessen zu verfolgen. Damit unterscheiden sie sich von Wolfgang Streeck, der eher die Meinung vertritt, Kapitalisten müssten zu etwas *gezwungen* werden, was langfristig in ihrem wirtschaftlichen Interesse ist.

Der Konflikt zwischen Hall / Soskice einerseits und Streeck andererseits geht auf zwei soziologische Klassiker zurück. Streecks Denken ist von Émile Durkheim inspiriert. Dieser hat schon 1893 gegenüber Herbert Spencer und Adam Smith argumentiert, eine Gesellschaft könne nicht allein dadurch funktionieren, dass jeder sein wirtschaftliches Eigeninteresse verfolgt. Stattdessen meint Durkheim (1977 [1893]: 284), die Gesellschaft müsse „das Individuum zum Handeln im Hinblick auf Ziele [verpflichten], die nicht seine Ziele sind, zu Konzessionen, zu Kompromissen, zur Berücksichtigung höherer Interessen als seiner eigenen.“ Hall und Soskice dagegen meinen, dass Unternehmen Strukturen unterstützen, da sie verstehen, dass solche beschränkende Institutionen auf lange Sicht in ihrem Interesse sind. Dies ist eine funktionalistische „Rational Choice“-Sicht, die – gegen Émile Durkheim und mit Adam Smith – davon ausgeht, dass die Gesellschaft und ihre ökonomischen Institutionen dadurch erklärt werden können, dass sie funktional und darum „freiwillig“ sind – und nicht, wie Streeck sagt, nur unter Zwang aufrecht erhalten werden können (Hall/Soskice 2001a: 57). Streeck meint, wirtschaftliche Regulierung erkläre sich historisch und aus der konkreten Politik heraus. Hall und Soskice meinen dahingegen, wirtschaftliche Regulierung erkläre sich aus dem, was langfristig effizient ist.

An solchen Unterscheidungen scheiden sich die Geister. Ob Geschichte zufällig ist oder durch Streben nach Effizienz erklärt werden kann, ist eine philosophische Frage, die man sozialwissenschaftlich nicht beantworten kann. Jedoch gibt es eine lange Debatte zwischen Vertretern der zwei Sichtweisen. Einige Forscher argumentieren, dass die Institutionen koordinierter Ökonomien auf freiwilliger Basis entstanden sind und sich erhalten konnten, weil Arbeitgeber gemäß der Varieties of Capitalism-Hypothese erkannt haben, dass Einschränkungen ihren langfristigen Interessen entsprechen (vgl. Thelen 2000b; Mares 2001a;

Durkheimscher
Zwang oder Rational
Choice?

Unterstützen Arbeit-
geber Einschränkun-
gen ihrer Entschei-
dungsfreiheit?

Swenson 2002). Diese Autoren vermuten, dass Arbeitgeber sehr weitsichtig sind und darum merken, dass sie für die effiziente Verfolgung ihrer wirtschaftlichen Interessen Einschränkungen in Gefangenendilemmata benötigen, welche Kooperation ermöglichen. Andere Autoren argumentieren dagegen, dass stattdessen die Machtressourcen einer starken Arbeiterbewegung die wirtschaftliche Freiheit einschränkenden Institutionen einer koordinierten Marktwirtschaft *gegen* die Arbeitgeber durchgesetzt haben (vgl. Esping-Andersen 1985; 1990; Korpi 2006; Streeck 2009).

Diese langwierige Diskussion entschärften Peter Hall und Kathleen Thelen (vgl. 2009: 11ff.). Sie meinten, Streeck habe Recht, dass Unternehmen sich *zunächst* gegen einschränkende Institutionen wehren, sie aber *später* unterstützen, sobald sie festgestellt haben, dass diese in ihrem langfristigen wirtschaftlichen Interesse sind. Diese Synthese der beiden gegensätzlichen Positionen ist ein guter Kompromiss. Wichtig bleibt jedoch, dass es „beneficial constraints“ vor allem in koordinierten Marktwirtschaften gibt und sie die Unterschiede zu liberalen Marktwirtschaften erklären. In einem Satz: Koordinierte Marktwirtschaften nutzen beneficial constraints, liberale Marktwirtschaften sind dazu nicht in der Lage oder wollen es nicht. Ein weiteres wichtiges Unterscheidungsmerkmal ist, dass es in koordinierten Marktwirtschaften Möglichkeiten für „Voice“ statt „Exit“ gibt.

2.1.4 Voice statt Exit

Wie oben beschrieben, unterscheiden koordinierte Marktwirtschaften sich von liberalen dadurch, dass sie ihre Unternehmen stärker einschränken, was langfristig auch sinnvoll für die Unternehmen sein kann. Doch viele dieser Beschränkungen sind keine direkten Zwänge. So können Arbeitnehmer trotz ihrer Mitbestimmungsrechte im Betriebs- und Aufsichtsrat dem Management selten etwas verbieten. Betriebsrat und Gewerkschaften haben in koordinierten Ländern zwar Einspruchsrechte und können dem Arbeitgeber das Leben etwas schwerer machen, wenn sie mit seinen Entscheidungen nicht einverstanden sind. Aber keine Gewerkschaft und kein Betriebsrat kann eine Geschäftsleitung beispielsweise langfristig daran hindern, Produktion zu verlagern.

Die Institutionen koordinierter Marktwirtschaften schaffen also weniger den Rahmen für regelrechte Verbote, als dass sie „Voice“ ermöglichen. Was ist das? Albert Hirschman (1970) fiel auf, dass man auf jede Handlung auf drei Arten reagieren kann. Man kann gegenüber der Entscheidung eines anderen erstens loyal bleiben, auch wenn man mit der Entscheidung nicht einverstanden ist. Man kann zweitens dagegen protestieren und versuchen, ihn umzustimmen, man kann somit seine Stimme erheben. Und man kann drittens einfach gehen. Diese drei Optionen nannte Hirschman „Loyalty“, „Voice“ und „Exit.“ Man kann die Institutionen koordinierter Marktwirtschaften auch so zusammenfassen, dass sie „Voice“ statt „Exit“ ermöglichen. Anstatt dass Arbeitnehmer also beispielsweise kündigen, weil sie unzufrieden mit ihrem Unternehmen sind, können sie in Deutschland über den Betriebs- und Aufsichtsrat versuchen, ihr Unternehmen zu ändern. Ebenso kann

Der Streit zwischen
Power Resources
und Varieties of
Capitalism

Wer sich beschweren
kann, muss nicht
gleich kündigen

Varianten des Kapitalismus

Die Unterschiede liberaler und koordinierter
Marktwirtschaften

Schröder, M.

2014, VIII, 211 S. 32 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-05241-6