

Transaktionskostentheorie.

Literaturarbeit 1995

1 Allgemeines Konzept

Die Transaktionskostentheorie beruht auf einer vertragstheoretischen Sichtweise ökonomischen Handelns und befaßt sich mit der Analyse von Institutionen und Organisationsformen im Bereich der Wirtschaft. Die Grundeinheit der Analyse sind Transaktionen. Eine Transaktion definiert Williamson sehr allgemein als Übertragung eines Gutes oder einer Leistung "über eine technisch separierbare Schnittstelle", wobei zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsphasen und ihre Zuordnung zu verschiedenen Subjekten unterschieden werden kann (Williamson 1993, 12). Vielfach wird diese Definition in der Literatur als unpräzise und verschwommen kritisiert, auf der sich keine wissenschaftliche Analyse aufbauen lasse (vgl. dazu ausführlich Brand 1989, 70-79). Der Sinn der Allgemeinheit dieser Definition liegt jedoch darin, daß Transaktionen nicht auf Tauschprozesse auf dem Markt beschränkt werden sollen, da sich die Transaktionskostentheorie mit allen Formen der Koordination von Austauschbeziehungen befaßt und der Markt für sie bloß eine bestimmte Form unter anderen darstellt. Andere Formen der Übertragung von Gütern und Leistungen sind etwa die Transferierung von Fertigungsteilen zwischen verschiedenen Abteilungen innerhalb eines Betriebs, die Übertragung von Anordnungsbefugnissen innerhalb einer Beschäftigungsbeziehung, Kartelle, Franchisingsysteme, Kooperationen zwischen Unternehmen, Gewerkschaften, Unternehmerverbände.

Im Unterschied zum Property-Rights-Ansatz verwendet die Transaktionskostentheorie einen breiteren und konkreteren Begriff von Transaktion: Es geht ihr nicht bloß um die Übertragung von Verfügungsrechten mittels Verträgen, sondern um die reale Übertragung von Gütern und Leistungen¹. Die Transaktionskostentheorie unterscheidet zwischen der ex-ante und ex-post Phase von Verträgen: In der ex-ante Phase wird die Übertragung von Verfügungsrechten² ausgehandelt und festgelegt, damit ist aber noch keineswegs die Realisierung ex post gesichert. Die Frage der Sicherung der Vertragserfüllung ex post steht im Mittelpunkt des Interesses der Transaktionskostentheorie. Organisationen werden als Mittel zur Absicherung von Transaktionen betrachtet und als "Beherrschungssysteme"

¹Zur ausführlichen Diskussion unterschiedlicher Begriffe von Transaktionen siehe Brand 1990, 89-97.

²Im Property-Rights-Ansatz wird zwischen drei Arten von Verfügungsrechten unterschieden (vgl. Williamson 1990, 30):

- das Recht auf die Benützung des Vermögenswertes,
- das Recht die Aneignung von Erträgen des Vermögenswertes,
- das Recht auf Form- oder Substanzänderungen des Vermögenswertes.

(governance systems) bezeichnet. Sie können dieser Aufgabe, die von den Eigenschaften der zugrundeliegenden Transaktion und der beteiligten Parteien bestimmt wird, besser oder schlechter entsprechen, und sie unterscheiden sich voneinander hinsichtlich ihrer Kosten. Die Transaktionskostentheorie betont die Kostenseite, die Frage der Effizienz unterschiedlicher Beherrschungssysteme.

Probleme bei der Realisierung von Verträgen

Die Position des sogenannten Rechtszentrismus geht davon aus, daß die Verfügungsrechte, die Vertragspartner zu übertragen beabsichtigen, in Verträgen präzise definiert werden und Gerichte allfällig entstehende Streitigkeiten hinreichend befriedigend entscheiden können. Dies würde bedeuten, daß alle Eventualitäten, die die Erfüllung eines Vertrags beeinflussen, vorausgesehen und alle Umstände der Vertragserfüllung vor Gericht sachgerecht und mit angemessenen Kosten rekonstruiert werden können. Die Transaktionskostentheorie bezweifelt diese Auffassung, insbesondere für langfristige und inhaltlich komplexe Verträge, und stellt die Verfahren außergerichtlicher Regelungen in den Vordergrund (vgl. Williamson 1990, 187-190). Damit ist gemeint, daß vertragsschließende Parteien selbst durch bestimmte Einrichtungen und Verfahren für die Absicherung von Verträgen und die Regelung von Streitigkeiten sorgen. Unter anderem können Organisationen als Institutionen außergerichtlicher Regelungen aufgefaßt werden. Das staatlich garantierte Recht kann als Hintergrund aufgefaßt werden, das den Rahmen für Verträge abgibt und deren Einhaltung in letzter Instanz absichert (vgl. Williamson 1993, 10).

Die Gründe für Schwierigkeiten bei der Formulierung und Erfüllung von Verträgen sieht die Transaktionskostentheorie in einer Kombination von Eigenschaften der beteiligten Parteien und der zugrundeliegenden Transaktionen. Auf der Seite der beteiligten Parteien sind dies die Eigenschaften der begrenzten Rationalität und des Opportunismus; bei den Transaktionsmerkmalen werden vor allem Komplexität und Unsicherheit sowie Faktorspezifität als Ursachen genannt.

Die neoklassische Ökonomie geht von einem Konzept der "starken" Rationalität aus (vgl. dazu Williamson 1990, 50-53 und 1993, 6). Dieses Konzept besagt, daß dem handelnden Subjekt alle gegenwärtigen, insbesondere aber auch alle zukünftigen Bedingungen seines Handelns bekannt sind, und es unter den zur Verfügung stehenden Alternativen jene auswählt, mit der es seinen Nutzen maximieren kann. In der Transaktionskostentheorie wird dieser Ansatz als unrealistisch abgelehnt und demgegenüber unter Berufung auf Herbert Simon (vgl. unter anderem 1993) das Konzept einer begrenzten Rationalität (bounded rationality) vertreten. Die Bedingung der "Allwissenheit" über Handlungsbedingungen und -alternativen wird zwar in modifizierten Versionen der Rational-Choice-Theorie durch ein

Wahrscheinlichkeitskonzept ersetzt (Wert-Erwartungstheorie), doch werden damit nicht jene Bedenken ausgeräumt, die von Simon vorgebracht werden. Nach der Wert-Erwartungstheorie schätzen die Subjekte bloß die Wahrscheinlichkeiten des Eintretens von Handlungsalternativen ein und lassen diese Wahrscheinlichkeiten in die Nutzenbewertung einfließen (vgl. Leitner 1994, 8-12 und 22-28). Der entscheidende Unterschied zum Konzept des "bounded rationality" besteht darin, daß in den "starken" Ansätzen dem Subjekt die gegenwärtigen und zukünftigen Alternativen zumindest bekannt sein müssen, um ihre Auftrittswahrscheinlichkeiten einschätzen zu können. Nach Simon ist aber zu berücksichtigen, daß völlig unerwartete und unbekannte Situationen eintreten können, die nicht in das Bewertungs- und Entscheidungskalkül einfließen konnten. Bei Verträgen kommt außerdem noch das Verhalten der Vertragspartner als weiterer Unsicherheitsfaktor hinzu. Ferner berücksichtigen diese Ansätze nicht die Möglichkeit, daß die Subjekte über die Unsicherheit ihre Situationsbeurteilung Bescheid wissen und daraus die Konsequenz ziehen, durch organisatorische Maßnahmen bestimmte Entscheidungspfade zu konstruieren und abzusichern.

Das Konzept der begrenzten Rationalität besagt, daß Menschen nur einen begrenzten Wissensumfang über Ereignisse und Zusammenhänge, einen beschränkten Weitblick hinsichtlich zukünftiger Entwicklungen und eine beschränkte Kapazität zur Informationsverarbeitung besitzen. Aufseiten der Transaktionen erscheint die Eigenschaft der begrenzten Rationalität als Komplexität der Umwelt und als Unsicherheit. Mit Unsicherheit ist nicht bloß, wie bereits angedeutet, die Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Ereignissen gemeint, sondern es werden damit darüber hinaus prinzipiellere Probleme angesprochen: unvorhersehbare Ereignisse und Entwicklungen (wie z.B. Naturkatastrophen, Veränderungen von Verbraucherpräferenzen), Grenzen der Informationsbeschaffung (z.B. Pläne von anderen Personen, Gruppen) und Probleme, die aus strategischem Verhalten anderer, inklusive der Vertragspartner, entstehen (vgl. Williamson 1990, 64-67; 1993, 15). Insgesamt gesehen geht es also nicht bloß um das Problem der Prognostizierbarkeit von Ereignissen und Verhalten, sondern auch darum, daß Ereignisse eintreten, mit denen die Beteiligten gar nicht gerechnet haben.

Mit dem Problem des strategischen Verhaltens ist ein Punkt angesprochen, der in der Transaktionskostentheorie als Opportunismus bezeichnet wird. Dieser Begriff wird von Williamson in einem sehr breiten Sinn verwendet (vgl. insb. 1975, 258-259; 1990, 54-56; 1993, 6). Er versteht darunter nicht bloß das Ausnutzen günstiger Gelegenheiten, um aus vertraglichen Beziehungen auszusteigen und Versprechen nicht einzuhalten, sondern alle Formen der Verfolgung von Eigeninteresse durch List, Betrug, absichtliches Verzerren oder Verschweigen von Information. Informationsverzerrungen oder Verheimlichung von relevanten Absichten vor Vertragsabschluß wird auch als Opportunismus ex ante bezeichnet,

das Verschweigen und Täuschen während der Vertragsrealisierung als Opportunismus ex post³. Insgesamt gesehen, schränkt Opportunismus die Vertrauenswürdigkeit zwischen Vertragspartnern ein und bringt Unsicherheit in Vertragsbeziehungen.

Eine Eigenschaft von Transaktionen, von der bisher noch nicht die Rede war, die jedoch in der Transaktionskostentheorie eine zentrale Rolle spielt, ist die Faktorspezifität (vgl. dazu Williamson 1990, 37 und 60-33; 1993, 13-14). Das Merkmal Faktorspezifität bezieht sich auf die Frage der Verwendbarkeit eines Faktors für alternative Transaktionen und bei unterschiedlichen Nutzern ohne (wesentlichen) Verlust an Produktivität. Bei einer Einschränkung der Verwendbarkeit eines Faktors für eine bestimmte Transaktion spricht man von Faktorspezifität. Sie kann sich auf alle Faktoren beziehen: auf den Standort (z.B. Nähe eines Zulieferanten zu einem bestimmten Abnehmer), Sachkapitalspezifität (z.B. Sondermaschinen), zweckgebundene Investitionen (für einen bestimmten Vertragspartner vorgenommen), Markennamen, Humankapitalspezifität⁴.

Die Bedeutung von Faktorspezifität liegt darin, daß sie die Probleme, die für die Realisierung von Transaktionen aus Unsicherheit, begrenzter Rationalität und Opportunismus entstehen, steigert bzw. überhaupt erst brisant macht⁵. Das Zusammenspiel der verschiedenen Merkmale auf Abschluß und Realisierung von Verträgen sollen im folgenden skizziert werden.

Würden die Akteure die Fähigkeit einer vollkommenen Rationalität besitzen, so könnten alle Transaktionsprobleme ex ante gelöst und im Vertrag festgehalten werden. Die Komplexität der Umwelt und die Entwicklung der künftigen Bedingungen des Handelns könnten vorhergesehen werden, ebenso wären alle Varianten opportunistischen Verhaltens der Vertragspartner einkalkulierbar. Überraschungen während der Vertragserfüllung können nicht auftreten, alle Eventualitäten wären von vornherein im Vertrag geregelt. Allfällig auftretende Streitigkeiten könnten eindeutig geklärt und vor Gericht geregelt werden.

Diese Darstellung beinhaltet Hinweise darauf, welche Probleme für Verträge aus der Eigenschaft begrenzter Rationalität entstehen. Schwierigkeiten ergeben sich bei Transaktionen, die über einen längeren Zeitraum und unter unsicheren Umweltbedingungen realisiert werden sollen. Wenn ihr Verlauf von den Beteiligten nicht überschaut werden kann, so können Verträge auch nicht, ex ante, befriedigend formuliert werden. Während der Vertragsrealisierung könnten Veränderungen auftreten, die einen der Partner stark benach-

³In der Versicherungswirtschaft ist Opportunismus ex ante als adverse Selektion bekannt, d.h. daß Versicherte über ihre Risiken keine genaue Auskunft geben und es daher zu einer negativen Risikoauslese kommt. Eine Form des Opportunismus ex ante ist das "moral hazard"; damit ist gemeint, daß sich Versicherte gegenüber Gefahren, gegen die sie versichert sind, nachlässig verhalten.

⁴Zu einer Begriffsklärung vgl. ausführlich weiter unten.

⁵Zu den nachfolgenden Ausführungen vgl. insbesondere Williamson 1990, 34-36, 48, 57-59 und 68.

teiligen oder in massive Schwierigkeiten bringen bzw. mehrere oder alle Beteiligten schädigen, wenn nicht entsprechende Anpassungsmaßnahmen durchgeführt werden⁶. Dies bedeutet, daß es unter hinreichend starken Bedingungen von Unsicherheit keinen Sinn macht zu versuchen, vollständige Verträge zu formulieren. Es erweist sich als sinnvoller, bewußt unvollkommene Verträge abzuschließen, die einen bestimmten Rahmen festlegen und Möglichkeiten für Anpassungen einräumen.

Gäbe es keinen Opportunismus, d.h. würden alle Vertragspartner alle Informationen vor Vertragsabschluß auf den Tisch legen und sich bei der Vertragsrealisierung genau an alle Abmachungen und Versprechen halten, so würden begrenzte Rationalität, Unsicherheit und lückenhafte Verträge kein Problem darstellen. Da unter diesen Voraussetzungen keine der Parteien versucht, Vorteile gegenüber den anderen zu erlangen, könnte allen unvorhersehbaren Ereignissen mit einer Generalklausel im Vertrag begegnet werden, mit der sich die Beteiligten zu einer *gemeinsamen* Gewinnmaximierung verpflichten⁷. Räumt man jedoch opportunistisches Verhalten ein, so sind Maßnahmen zur Beherrschung und Überwachung der Vertragsrealisierung erforderlich⁸.

Brisant werden die Probleme, die aus begrenzter Rationalität und opportunistischem Verhalten entstehen, erst in Zusammenhang mit dem Vorliegen von Faktorspezifität, wie bereits angedeutet. Durch Faktorspezifität kommt es zu einer gegenseitigen Bindung der Vertragspartner zueinander (lock-in-Effekt). Die Partei, die in transaktionsspezifische Vermögenswerte investiert, ist durch die Einschränkung der Verwendbarkeit für andere Transaktionen an den Vertragspartner gebunden, der Vertragspartner durch die höhere Produktivität bzw. die Kosteneinsparung gegenüber dem Einsatz eines unspezifischen Faktors. Williamson spricht in diesem Zusammenhang davon, daß es bei transaktions-spezifischen Investitionen zu einer "fundamentalen Transformation" (vgl. 1990, 70-71;

6 Dabei könnte es sich z.B. um Nachfrage- oder Präferenzveränderungen, Knappheiten und Preisveränderungen, das Auftauchen von Produktverbesserungen oder neuen Produkten, um den Einsatz neuer, produktiverer Technologien handeln.

7 Williamson formuliert diese Generalklausel folgendermaßen: "Ich erkläre mich bereit, alle relevanten Informationen ehrlich bekanntzugeben und danach, im Zuge der Vertragserfüllung, Maßnahmen im Sinne einer gemeinsamen Gewinnmaximierung vorzuschlagen bzw. an solchen mitzuwirken, deren Erträge ohne Widerrede entsprechend dem hier vereinbarten Verteilungsschlüssel aufgeteilt werden." (1990, 55)

8 Für die Argumentation ist es nicht notwendig, permanent opportunistisches Verhalten von Vertragspartnern anzunehmen, es genügt, daß es gelegentlich auftritt. Da Opportunismus das Vertrauen beeinträchtigt, sind alle Organisationsformen, die in besonderem Ausmaß auf Vertrauen aufbauen, wie z.B. Genossenschaften, auf Mitglieder angewiesen, die gegen Opportunismus resistent sind. Williamson schildert eine Organisation ohne Opportunismus folgendermaßen: Jeder kann jedem voll vertrauen; die Delegation von Entscheidungen geht völlig sachlich vor sich; Entscheidungen verschiedener Personen in ein und derselben Sache unterscheiden sich voneinander bloß durch Züge des individuellen Geschmacks; alle Vertragsanpassungen, die Nettogewinne erwarten lassen, werden ohne Widerstand und problemlos von allen durchgeführt; bei Vertragsänderungen werden alle Daten offengelegt (vgl. 1990, 76).

1993, 16-17) der Wettbewerbssituation komme: Selbst wenn es zu Beginn eine große Zahl von unabhängigen Bietern gibt, kommt es bei einer weiteren Vertragsvergabe zu einer Einschränkung der ernstzunehmenden Angebote, wenn der bisherige Vertragspartner transaktionspezifische Investitionen vorgenommen hat. Die Brisanz der Faktorspezifität liegt in diesem lock-in-Effekt: Bei nicht-spezifischen Transaktionen kann bei Schwierigkeiten, die aufgrund von Opportunismus oder mangelndem Anpassungswillen auftreten, leichter auf die Einleitung neuer Geschäftsbeziehungen auf dem Markt zurückgegriffen werden.

Zu berücksichtigen ist, daß sich mit der Dauer von Vertragsbeziehungen die Wahrscheinlichkeit, das Anpassungen an neue, unvorhergesehene Entwicklungen vorgenommen werden müssen, erhöhen. Andererseits wirkt sich Faktorspezifität positiv auf die Motivation der beteiligten Parteien aus, mit den Problemen aus begrenzter Rationalität, Unsicherheit und Opportunismus konstruktiv umzugehen. Denn aus dem gegenseitigen Interesse an einer längerfristigen Bindung entsteht ein Druck, auftretende Konflikte eher auszuräumen als die Beziehung abubrechen. Längerfristige Beziehungen ermöglichen das gegenseitige Kennenlernen, stärken die Sicherheit über das Verhalten des Partners und das Vertrauen und schaffen damit einen günstigeren Rahmen für Vertragsanpassungen.

Die Aussagen der Transaktionskostentheorie lassen sich demnach dahingehend zusammenfassen, daß die Eigenschaften von Vertragspartnern, begrenzte Rationalität und Opportunismus, sowie Komplexität und Unsicherheit von Transaktionen es nahelegen, die Erfüllung von Verträgen durch geeignete Beherrschungs- und Überwachungssysteme (governance systems) abzusichern, insbesondere dann, wenn von einem der Partner transaktionsspezifische Investitionen vorgenommen worden sind. Organisationen haben die Aufgabe, Transaktionen so zu gestalten, daß sie vor Opportunismus geschützt werden und daß Rationalität sparsam eingesetzt wird, was durch das Abfassen von Rahmenverträgen und durch Anpassungen während der Laufzeit erreicht werden kann.

Typen von Beherrschungssystemen und Kalkül der Minimierung der Transaktionskosten

In der wirtschaftlichen Praxis gibt es eine große Zahl unterschiedlicher Institutionen und Organisationsformen, die der Beherrschung und Überwachung von Transaktionen dienen. Williamson teilt sie nach dem Grad der Intensität, mit der die Vertragsparteien ihre Aktivitäten koordinieren, in vier Typen ein (vgl. dazu ausführlich Williamson 1990, 81-96):

- Markt:** Er ist für die Transaktion von Standardgütern geeignet, für deren Kauf keine spezifischen Informationen benötigt werden. Alles, was interessiert, sind die Preise, die wegen der Standardisierung problemlos miteinander verglichen werden können. Der Übergang von einer Kaufbeziehung zu einer anderen ist relativ leicht möglich und

verursacht nur geringe Kosten. Preisvergleich und Wechsel von Kaufbeziehungen können umso leichter durchgeführt werden, je mehr Erfahrungen aufseiten des Käufers vorliegen. Aufwendiger sind die Aktivitäten bei seltenen Transaktionen; dabei kann das Beiziehen von Experten zwecks Beratung Kosten verursachen. Diese Art von Transaktionen werden in der neoklassischen Wirtschaftstheorie betrachtet; Informationsprobleme und größere Probleme aus opportunistischem Verhalten oder Anpassungserfordernissen werden nicht berücksichtigt.

-Dreiseitige Beherrschungs- und Überwachungssysteme: Dabei bedienen sich zwei Vertragsparteien der Hilfe eines Dritten, der über einschlägiges Wissen verfügt und zu dem beide Vertrauen besitzen, zur Beilegung von Streitigkeiten. Dieser Dritte hat also die Funktion eines Schiedsrichters. Dieses System wird angewandt, wenn es sich um spezifische Transaktion, etwa die Abwicklung eines gemeinsamen Projekts, geht, die jedoch nur einmalig oder gelegentlich zwischen den beiden durchgeführt wird, sodaß sich eine aufwendigere Koordinationsform nicht lohnt.

-Kooperationen oder zweiseitige Beherrschungs- und Überwachungssysteme: Dabei handelt es sich um regelmäßig stattfindende Transaktionen mit spezifischen Investitionen, wobei die Vertragspartner selbständig bleiben. Um Anpassungsfähigkeit zu erreichen, werden entsprechende Vereinbarungen in den Vertrag aufgenommen. Um die Durchführung von Anpassungen abzusichern, wird für einen Interessenausgleich gesorgt und versucht, Vertrauen herzustellen. Damit soll sichergestellt werden, daß der Vertragspartner, der eine Anpassung verlangt, den anderen nicht übervorteilen will⁹. Zu den zweiseitigen Beherrschungssystemen zählen zum Beispiel die Bindung von Anpassungen an bestimmte Verhandlungsprozeduren¹⁰, Abfindungszahlungen bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags, Aufteilung von Risiken, Ausnutzung von Reputationswirkungen, Leistung von sogenannten glaubhaften Zusicherungen durch Unterpfand¹¹.

9 Williamson weist z.B. darauf hin, daß Mengenanpassungen in der Regel unproblematischer sind als Preisanpassungen, da deren Notwendigkeit schwerer vom anderen Partner überprüft werden kann. Hinter Preisanpassungen können sich leichter strategische Absichten verbergen als hinter Mengenanpassungen, die meist eine exogene Ursache haben.

10 Etwa die Bindung von Preisanpassungen an den Nachweis exogener Ursachen, wie z.B. aufgrund der Verteuerung eines relevanten Rohstoffes, der nicht substituiert werden kann.

11 Zu den einseitigen und zweiseitigen Unterpfandmodellen vgl. ausführlich Williamson 1990, 193-236. Es geht dabei darum, daß der Käufer bei Vertragsabschluß ein Unterpfand leistet, um dem Verkäufer eine Entschädigung in die Hand zu geben für den Fall, daß er die bestellte Leistung nicht annimmt oder storniert. Der Verkäufer ist durch transaktionsspezifische Investitionen ohnehin gebunden, dadurch hat der Käufer den Vorteil, daß er die Leistung zu einem niedrigeren Preis beziehen kann. Unterpfänder müssen nicht unbedingt pekuniärer Natur sein, in der wirtschaftlichen Praxis gibt es eine große Zahl unterschiedlicher Formen, z.B. im Rahmen von Franchisingssystemen, das Tätigen transaktionsspezifischer

-Einheitliche Beherrschungs- und Überwachungssysteme: Diese Organisationsform bietet sich für hochspezifische Transaktionen an, die regelmäßig innerhalb eines längeren Zeitraums stattfinden sollen. Die Transaktionen werden dabei dem Markt entzogen und unter eine einheitliche Kontrolle und Steuerung gestellt. Planungsprozesse sind möglich und Anpassungsmaßnahmen können schrittweise und permanent durchgeführt werden. Im Extremfall erfolgt die Koordination der Aktivitäten unter einheitlichem Eigentum, also in einem Unternehmen, wodurch einander widersprechende Gewinnbestrebungen an Bedeutung verlieren. Unternehmen sind hierarchische Systeme, in denen Anpassungsmaßnahmen angeordnet werden können. Die Bildung solcher Systeme kann bei Unternehmenszusammenschlüssen in Form vertikaler oder lateraler Integration beobachtet werden. Die Nachteile von Unternehmen liegen in möglichen Verlusten von Skalen- oder Verbundvorteilen, im Rückgang bzw. Verschwinden von unternehmerischen Anreizen und im Auftreten von Bürokratismus.

Durch die Einbeziehung der Begriffe begrenzte Rationalität, Opportunismus, Unsicherheit und Faktorspezifität geht der Transaktionskostenansatz wesentlich über das Konzept der neoklassischen Theorie hinaus. Es können Erscheinungen und Praktiken des Wirtschaftsgeschehens in die Analyse einbezogen werden, die in der neoklassischen Theorie keinen Platz haben: Informationserfordernisse, Unvollkommenheit von Verträgen und daraus entspringenden Anpassungsnotwendigkeiten, Absicherungsmaßnahmen gegen Vertragsverletzungen, Etablierung von Institutionen und Organisationen zwecks Durchführung von Transaktionen. Der Markt wird zu einer Koordinationsform wirtschaftlichen Handelns unter anderen Formen. Andererseits wird in der Transaktionskostentheorie die Analyse der unterschiedlichen Koordinations- und Organisationsformen allein dem Kriterium der Kosteneffizienz untergeordnet, wodurch wieder eine Rückbindung an die Neoklassik erfolgt¹².

Die Effizienzanalyse geht von der Überlegung aus, daß Transaktionen und die unterschiedlichen Beherrschungs- und Überwachungssysteme Kosten verursachen. Dabei handelt es sich, wie sich aus der spezifischen Betrachtungsweise ergibt, nicht um

Investitionen auch durch den Käufer, die auch diesen an den Verkäufer binden, oder zweiseitiger Handel zwischen den Partnern, d.h. gegenseitige Belieferung mit Waren oder Dienstleistungen.

¹² Williamson ist sich der Einseitigkeit dieser Betrachtungsweise bewußt und betont, daß dadurch den Transaktionskosten ein außerordentlich hohes Gewicht verliehen wird, er rechtfertigt aber dieses Vorgehen mit dem Hinweis darauf, daß dies eine Wiedergutmachung für die bisherige Vernachlässigung dieses Themas sei (vgl. 1990, 19). Eine ausgewogenere Sichtweise erwartet er sich in der Zukunft von einer Soziologie der ökonomischen Organisation.

Produktionskosten, die in der neoklassischen Theorie behandelt werden, sondern um Kosten, die bei der Vorbereitung und Abwicklung von Transaktionen entstehen.

Unterschieden werden Ex-ante- und Ex-post-Kosten (vgl. Williamson 1990, 21-26; Schmid 1989, 387). Ex-ante- Kosten entstehen bei der Informationsbeschaffung (über den Vertragspartner, die Qualität der Produkte und Leistungen etc.), für Verhandlungen, Beratung, den Entwurf des Vertrags und alles andere, was vor Vertragsabschluß anfällt. Die Höhe dieser Kosten hängt von der Komplexität der Transaktion bzw. vom Grad der angestrebten Vollständigkeit des Vertrags ab. Mit dem Grad der angestrebten Vollständigkeit ist gemeint, wie sehr der Vertrag darauf ausgerichtet ist, alle möglichen Eventualitäten, die bei der Vertragserfüllung eintreten können, zu berücksichtigen und entsprechende Anpassungen festzulegen. Das Gegenstück dazu wäre die Offenheit eines Vertrags, also ein Vertrag mit Lücken, die erst im Laufe der Realisierung von den Vertragspartnern geschlossen werden, wobei der Vertrag nur die Prozeduren und Absicherungen hierfür festlegt.

Bei den Ex-post-Kosten sind drei Arten zu unterscheiden. Die erste Art wird als Fehlanpassungskosten bezeichnet. Damit sind all jene Kosten gemeint, die aus Abweichungen von Transaktionen von ursprünglichen Zielgrößen aufgrund der Änderung der Bedingungen und des Eintretens von unvorhergesehenen Ereignissen entstehen. Es kommt dadurch zu Fehlentwicklungen bzw. zur Unmöglichkeit, die beste Anpassung vorzunehmen. Eine zweite Art von Kosten nennt Williamson Feilschkosten (haggling costs). Sie entstehen aus opportunistischem und strategischem Verhalten der Vertragspartner. Die dritte Art von Kosten dienen der Einrichtung und dem Betrieb von Beherrschungs- und Überwachungssystemen; insoweit diese Systeme Fehlanpassungen und opportunistischem Verhalten entgegenwirken, führen sie zu einer Reduktion der beiden erstgenannten Kostenarten.

Williamson weist darauf hin, daß es aus zwei Gründen schwierig ist, eine genaue Kostenanalyse durchzuführen: zum einen sind Ex-ante- und Ex-post-Kosten nicht unabhängig voneinander, und zum anderen können die Kosten von Fehlanpassungen und aufgrund von Feilschen nicht unabhängig von Beherrschungs- und Überwachungssystemen erhoben werden. Diesen Schwierigkeiten versucht man in der Transaktionskostenanalyse durch einen Kostenvergleich zu begegnen: durch einen Vergleich unterschiedlicher Beherrschungs- und Überwachungssystemen unter Ceteris-paribus-Bedingungen hinsichtlich der übrigen Transaktionskostenmerkmale. Der neoklassischen Theorie folgend wird behauptet, daß von Vertragspartnern jenes Beherrschungs- und Überwachungssystem gewählt wird, mit dem die Transaktionskosten minimiert werden¹³.

¹³Williamson weist darauf hin, daß die Kostenanalyse noch verschiedene Faktoren berücksichtigen müßte: Zusammenhänge und Trade-offs zwischen Produktions- und Transaktionskosten wären einzubeziehen, ferner die Abhängigkeit der Transaktionskosten von kulturellen Voraussetzungen der Vertragsparteien, und

2 Beschäftigungsbeziehungen und Organisation

Unternehmen sind - zumindest historisch gesehen - nur eine Form der Arbeitsorganisation. Williamson unterscheidet sechs unterschiedliche Formen (work modes), die hinsichtlich des Eigentums und der Art des Vertrags zwischen den Angehörigen differieren (vgl. 1985, 215-239):

- Entrepreneur-Form mit den beiden Typen Verlagssystem und Verband: Dabei sind die Produktionsmittel im Besitz jedes Angehörigen; im ersten Fall handelt es sich um eine zentralisierte Vertragsform, alle Angehörigen schließen einen Vertrag mit dem Verleger ab, der alle Fäden in der Hand hält; im zweiten Fall schließt jeder Entrepreneur einen Vertrag mit jedem ab.
- Formen des kollektiven Eigentums mit den beiden Typen kommunale Organisationsform und Peer Group: die Produktionsmittel sind in gemeinschaftlichem Eigentum; bei der kommunalen Organisationsform kann jedes Mitglied die Produktionsmittel nach einem Zeitplan benutzen und arbeitet für sich, in einer Peer Group wird arbeitsteilig und kooperativ innerhalb einer hierarchischen Ordnung gearbeitet, wobei die Leitung von allen Mitgliedern gewählt wird.
- Kapitalistische Formen mit den beiden Typen interne Verträge (inside contracting) und Autoritätsbeziehung (authority relation): Dabei ist das Eigentum auf einer Seite der beiden Vertragsparteien konzentriert; beim inside contracting werden Aufträge an Organisatoren übergeben, die über Arbeitsgruppen verfügen und die Durchführung überwachen; mit der Bezeichnung Autoritätsbeziehung werden Unternehmen verstanden, in denen aufgrund von Arbeitsverträgen Anordnungen innerhalb einer hierarchischen Ordnung gegeben werden können.

Die weiteren Ausführungen über unterschiedliche Aspekte von Arbeitsbeziehungen beschränken sich auf Unternehmen, da die unselbständige Arbeit hier im Mittelpunkt des Interesses steht. Die anderen erwähnten Formen der Arbeitsorganisation sind entweder bloß von historischer Bedeutung oder spielen nur eine untergeordnete Rolle im heutigen Wirtschaftsgeschehen (selbstverwaltete Betriebe, Gemeinschaftspraxen von Ärzten und Rechtsanwälten, Maschinenringe im landwirtschaftlichen Bereich u. ä.). Allerdings könnte es sein, daß einige dieser Formen im Zusammenhang mit der Anwendung und

bei der Kostenminimierung müsse man den Partnern eine gewisse Lernzeit zugestehen. Schließlich erwähnt Williamson, daß die privaten Kosten der Vertragspartner mit den sozialen Kosten in Konflikt geraten könnten; diesen Konflikt löst er ganz einfach mit der Bemerkung, daß dann die sozialen Kosten den Vorrang hätten.

Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie neuerlich an Bedeutung gewinnen (wie z.B. Teleheimarbeit).

Williamson versucht in einer vergleichenden Analyse anhand von elf Kriterien nachzuweisen, daß Unternehmen mit den für sie kennzeichnenden Beschäftigungsverhältnissen die effizienteste Form der Arbeitsorganisation sind. Der Arbeitsvertrag ist ein unvollständiger Vertrag (vgl. Williamson 1985, 218-220): In ihm werden die Arbeitsaufgaben nicht im einzelnen spezifiziert, sondern bloß bestimmte Akzeptanzgrenzen (zones of acceptance) festgelegt, innerhalb deren der Beschäftigte Aufträge entgegennimmt und ausführt. Damit ist im Arbeitsvertrag eine Autoritätsbeziehung enthalten. Die Akzeptanzgrenzen können explizit oder implizit bestimmt sein. Arbeitsverträge ermöglichen somit eine gute Anpassung an wechselnde Bedingungen und unvorhergesehene Ereignisse. Das Anordnungsrecht erlaubt eine gute Koordination des Produktionsflusses, bei der Zuteilung der Beschäftigten zu den verschiedenen Arbeitsstationen können die unterschiedlichen Talente der Arbeitenden berücksichtigt werden, Spezialisierungen sind möglich und Arbeiten, die viele Arbeitsstationen gemeinsam betreffen, können zusammengefaßt werden (z.B. die Instandhaltung). Schließlich können Unternehmen aufgrund von Arbeitsverträgen besser improvisieren und auf Innovationserfordernisse reagieren als die anderen arbeitsorganisatorischen Formen (vgl. Williamson 1985, 223-231).

Im weiteren steht die Frage im Mittelpunkt, warum Arbeitsverträge nicht nur über den (externen) Arbeitsmarkt auf der Grundlage von Angebot und Nachfrage (im Rahmen eines sogenannten spot market) abgewickelt werden, wobei allein die Lohnhöhe für Abschlüsse relevant ist, sondern auch spezifische Regelungen von Beschäftigungsverhältnissen innerhalb von Unternehmen weit verbreitet sind. Damit knüpft der Transaktionskostenansatz an die Literatur über interne Arbeitsmärkte an und versucht, eine Erklärung dieser Phänomene mit Hilfe seiner eigenen Begrifflichkeit zu geben. Williamson u.a. kritisieren an Doeringer und Piore (vgl. 1971), noch mehr aber an den ihrem Ansatz folgenden Autoren, daß der Gesichtspunkt der Effizienz interner Arbeitsmärkte vernachlässigt wird und in den Hintergrund tritt zugunsten von Fragen kollektiver Organisation (vgl. Williamson/-Wachter/Harris 1975, 253). Andererseits erfolgt damit innerhalb der Transaktionskostentheorie auch eine Anknüpfung an die Humankapitaltheorie Beckers, da die Ausbildung firmenspezifischer Fertigkeiten bei Doeringer und Piore ebenfalls einen Erklärungsfaktor für die Entstehung interner Arbeitsmärkte spielt. An Becker wird vom Standpunkt der Transaktionskostenanalyse bemängelt, daß Organisationsfragen (Eintrittsregeln, Karriereleitern, Beschwerdeverfahren u.ä.) nicht behandelt werden und bloß die Begründung eines Kalküls für Ausbildungsinvestitionen Gegenstand der Untersuchung ist (vgl. Williamson 1985, 243). Eine Vernachlässigung des Effizienzgesichtspunktes sieht Williamson auch im radikalökonomischen Ansatz (radical economics) gegeben, wo die

Verfolgung eines Machtkalküls der Unternehmer gegenüber den Arbeitern zwecks Maximierung der Gewinne im Zentrum der Untersuchung steht (vgl. hierzu v.a. Gintis 1976 und Edwards 1981). Den Effizientgesichtspunkt bringt hier Williamson durch eine transaktionskostentheoretische Analyse von Gewerkschaften ein, auf die im folgenden noch eingegangen wird.

Der Transaktionskostenansatz tritt zwar nicht mit dem Anspruch auf, Beschäftigungsbeziehungen allumfassend zu erklären, beansprucht aber, eine alternative Erklärung für die Existenz unterschiedliche Formen des Arbeitsmarktes bereitzustellen. Diese Erklärung möchte einerseits gegenüber der Humankapitaltheorie umfassender sein und andererseits den institutionalistischen Ansatz von Doeringer und Piore sowie den Konfliktansatz der radicals um den Aspekt der Effizienz korrigieren.

Zur Analyse von Beschäftigungsverhältnissen

Aufbauend auf dem allgemeinen Konzept der Transaktionskostenökonomie entwickeln Williamson, Wachter und Harris einen Bezugsrahmen zur Analyse organisatorischer Probleme, die bei Arbeitsverträgen, die unter verschiedenen Bedingungen und Voraussetzungen abgeschlossen werden, auftreten können¹⁴. Zunächst sollen im folgenden die grundlegenden Elemente des Bezugsrahmens und die Beziehungen zwischen ihnen überblicksartig und abstrakt beschrieben werden, anschließend wird er mit Bezug auf Beschäftigungsbeziehungen inhaltlich konkretisiert.

Der Bezugsrahmen geht von den bereits beschriebenen drei Hauptelementen der Transaktionskostentheorie aus: begrenzte Rationalität, Opportunismus und Unsicherheit aufgrund komplexer Umweltbedingungen. Hinzu kommt die Bedingung einer Beziehungssituation zwischen einer kleinen Zahl von Beteiligten. Damit ist gemeint, daß aus irgend einem Grund Marktkräfte und freier Wettbewerb ausgeschaltet sind und die handelnden Parteien, um bestimmte Vorteile zu realisieren, aneinander gebunden sind¹⁵. Diese Gesamtkonstellation fördert - so die Aussage des Bezugsrahmens - das Auftreten einer

¹⁴ Dieser Bezugsrahmen wird von den Autoren organization failures framework genannt (vgl. Williamson/Wachter/Harris 1975, 260).

¹⁵ Eine solche Situation entsteht, wie oben ausgeführt, zum Beispiel aufgrund des bereits erwähnten lock-in-Effekts, wenn zumindest von einer der beteiligten Parteien transaktionsspezifische Investitionen getätigt werden, die nach einer Absicherung und längerdauernden Aufrechterhaltung der Geschäftsbeziehungen verlangen. Marktwettbewerb wird dabei ausgeschaltet und die Transaktionen auf den Kreis der Vertragspartner reduziert, die sich aufgrund der Investitionen und gegenseitigen Absicherungen herausgebildet hat (fundamentale Transformation).

Situation der "Informationsverteilung"¹⁶ zwischen den Parteien. Damit ist gemeint, daß Vertragspartner über jeweils unterschiedliche Informationen verfügen, die sie dem anderen vorenthalten und für strategisches Verhalten¹⁷ benutzen können (vgl. Williamson/Wachter/-Harris 1975, 260; Williamson 1990, 58 und 162). In einem weiteren Schritt wird der Bezugsrahmen mit dem Vorliegen firmenspezifischer Qualifikationen (Fertigkeiten und Wissen) und dem Problem der Meßbarkeit von Arbeitsleistungen in Zusammenhang gebracht.

Wie bereits weiter oben ausgeführt, sind begrenzte Rationalität und Unsicherheit von Transaktionen in einer komplexen Welt wechselseitig aufeinander bezogen; die beiden Eigenschaften definieren sich gegenseitig. Eine zweckmäßige Lösung der Probleme, die aus dieser Situation entstehen können, besteht darin, bloß Rahmenverträge zu vereinbaren und die Inhalte jeweils situationsbezogen zu konkretisieren und anzupassen. Arbeitsverträge sind, wie dargestellt, solche Rahmenverträge. Ursachen für die Notwendigkeit von Anpassungsmaßnahmen können Nachfrageschwankungen, Umstellungen des Produktionsprogramms, technische Veränderungen im Produktdesign oder beim Produktionsverfahren sein. Anpassungen können aber auch aus firmeninternen Gründen erforderlich werden: aufgrund von Firmenaustritten, Pensionierungen und Aufstiegsprozessen. Solche und ähnliche Veränderungen können dazu führen, die Arbeitsaufgaben eines mehr oder weniger großen Kreises von Beschäftigten zu modifizieren oder neu festzulegen.

Eine enge Beziehung besteht nach Williamson und Mitautoren auch zwischen Opportunismus und Situationen mit einer kleinen Zahl von Beteiligten. Situationen, in denen eine kleinere Zahl von Personen aneinander gebunden sind, fördern vorhandene opportunistische Tendenzen. Unter Bedingungen, wo ein Wettbewerb zwischen gutqualifizierten Bewerbern besteht und ein Ausweichen auf andere Interessenten ohne wesentliche Kosten oder Produktivitätsverluste möglich ist, wird opportunistisches Verhalten einzelner Stelleninhaber gezügelt.

Es sind nun die Unsicherheit von Entwicklungen in Verbindung mit begrenzter Rationalität und die Neigung zu opportunistischem Verhalten, die zu einer Situation der Informationsverteilung zwischen den Beteiligten führen können. Begrenzte Rationalität spielt für die Entstehung einer solchen Situation insofern eine Rolle, als es für die Gegenseite entweder prinzipiell unmöglich oder nur mit einem sehr hohen Kostenaufwand möglich sein

¹⁶Der von den Autoren verwendete englische Ausdruck lautet *information impactedness*. Ich folge hier der deutschen Übersetzung von "The Economic Institutions of Capitalism", die 1990 erschienen ist.

¹⁷Unter strategischem Verhalten ist zu verstehen, sein Wissen dazu zu benutzen, jemand für seine Zwecke einzusetzen, ohne ihm gegenüber die eigenen Intentionen zu deklarieren bzw. ihn darüber zu täuschen.

kann, sich bestimmte Informationen zu beschaffen. Informationsverkeilung kommt dadurch zustande, daß Informationen ganz verschwiegen oder aber halb, verstümmelt oder verfälscht weitergegeben werden. Motiv ist, sich einen strategischen Vorteil für verschiedene Situationen zu verschaffen: Zurückhaltung von Leistung, Verzögern von Anpassungsmaßnahmen oder ihre Beeinflussung in eine bestimmte Richtung u.ä. Die Entstehung einer Situation der Informationsverkeilung hat eine selbstverfestigende Wirkung, da eine solche Situation die Abhängigkeit der Beteiligten erhöht, die Situation einer kleinen Zahl von Vertragspartnern stärkt bzw. den weiteren Ausschluß von Wettbewerb fördert und somit für weiteres opportunistisches Verhalten Anlaß gibt.

Die beschriebene Konstellation von Bedingungen mit der Konsequenz von Informationsverkeilung wird gemäß dem Transaktionskostenansatz beim Auftreten von zwei Faktoren brisant: von firmenspezifischen Qualifikationen¹⁸ und von Teamarbeit (Meßproblem). Die Wirkung dieser beiden Faktoren soll im folgenden etwas genauer dargestellt werden.

Vier Ursachen werden für das Auftreten von spezifischen Qualifikationen genannt:

- Besonderheiten bei der Ausrüstung und Produktionstechnik, die sich aufseiten der Beschäftigten in bestimmten Fertigkeiten und Erfahrungen niederschlagen;
- Prozeßbesonderheiten, die von den Beschäftigten in verschiedenen Tätigkeitskontexten entwickelt werden;
- Kommunikationsbesonderheiten innerhalb eines Betriebs (Informationskanäle und -verteilung, spezifische Mitteilungsformen);
- eingespielte Arbeitsabläufe innerhalb von Teams¹⁹.

Die ersten drei Punkte bedürfen wohl keiner besonderen Erörterung, da ihre Auswirkungen auf die Herausbildung firmenspezifische Qualifikationen evident sind. Arbeitsabläufe und gegenseitige Unterstützungsformen entwickeln sich in Teams aufgrund längerfristiger Zusammenarbeit und sind meist begleitet von guten persönlichen Beziehungen zwischen den Mitgliedern. Werden von der Firmenleitung ohne Zustimmung des Teams Mitglieder ausgewechselt, so kann es zu empfindlichen Störungen des Gesamtgefüges und zu einem erheblichen Absinken der Gruppenleistung kommen. Die Spezifität liegt in diesem Fall weniger in bestimmten Fertigkeiten oder im Wissen um gegenständlich-technische Aspekte

¹⁸In der Transaktionskostentheorie werden die Ausdrücke job-specific skills, firm-specific skills und task-specific skills synonym verwendet. Statt von human capital ist von human assets die Rede.

¹⁹Bei diesem Punkt handelt es sich nicht um den vorhin genannten Einfluß von Teams auf das Zustandekommen von Informationsverkeilung (Meßproblem), sondern bloß um einen Aspekt spezifischer Qualifikationen, die sich im Rahmen von Teamarbeit herausbilden. Diese Qualifikationen könnten demgemäß als teamspezifische Qualifikationen bezeichnet werden.

des Arbeitsprozeß als vielmehr in der Kenntnis der Arbeitsweise, Vorlieben, Stärken und Schwächen der Teammitglieder sowie in der Bereitschaft, auf ihre Bedürfnisse einzugehen.

Kennzeichen von transaktionsspezifischen Qualifikationen ist ihre Bindung an eine bestimmte Firma, an einen bestimmten Bereich von Arbeitsaufgaben, an einen Arbeitsplatz oder an ein bestimmtes Team. Diese Bindung ist auch der Unterschied zu speziellen Fertigkeiten und Kenntnissen (special skills and knowledge). Unter speziellen Qualifikationen werden Fertigkeiten und Wissen verstanden, die sich aufgrund von Lernprozessen entwickelt haben und nicht allgemein verbreitet sind. Sie können in beruflichen Ausbildungsgängen erworben worden sein oder auch on the job. Spezifische Qualifikationen sind in diesem Sinn ebenfalls spezielle Qualifikationen, im Unterschied zu ihnen gibt es aber bei speziellen Qualifikationen keine größeren Schwierigkeiten und Kosten, Ersatzarbeitskräfte mit diesen Qualifikationen zu finden. Als Beispiele können alle Arten von Ausbildungen für einen standardisierten Beruf genommen werden.

Da transaktionsspezifische Qualifikationen definitionsgemäß auf ganz bestimmte Arbeitsplätze und Aufgaben zugeschnitten sind, die nur in einem bestimmten Betrieb zu finden sind, können sie sich folgerichtig ausschließlich on the job entwickelt haben - was nicht bedeutet, daß sie nicht auf der Grundlage genereller Qualifikationen entstanden sind²⁰. Die Qualifikationen für eine spezifische Arbeitsaufgabe können in einem Ausbildungskurs außerhalb des Arbeitsplatzes (classroom training) nicht vermittelt werden, da die Besonderheiten des Arbeitsplatzes hinsichtlich Maschinenausstattung, auszuführenden Operationen, Teammitgliedern etc. nicht in eine theoretische Ausbildung eingebracht oder die nötigen Informationen nicht verbal vermittelt werden können, sondern nur durch Demonstrieren und Nachmachen. Im Fall von Teamarbeit ist die Situation noch komplizierter: Teamspezifische Qualifikationen können nur innerhalb des Teams erworben werden, die Akzeptanz der anderen Teammitglieder ist Voraussetzung für eine Integration. Die Aneignung spezifischer Qualifikationen setzt demnach eine Aufnahme in ein Beschäftigungsverhältnis voraus.

Spezifische Qualifikationen führen zu einer Bindung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber. Die Begründung dafür wird ganz von der Humankapitaltheorie übernommen. Für die Firma werden Stelleninhaber mit spezifischen Qualifikationen zu einer wertvollen Ressource, ein Weggang aus dem Betrieb würde Kosten für die Ausbildung eines ähnlich qualifizierten Beschäftigten verursachen, bevor er ein gleiches Produktivitätsniveau erreicht. Der Betrieb wird dem spezifisch Qualifizierten deshalb eine Lohnprämie als Anreiz für einen Verbleib gewähren. Der Beschäftigte wird dieses Angebot akzeptieren, da er seine

²⁰Die Einschulung eines Werkzeugmechanikers auf eine Spezialmaschine kann auf die Berufsausbildung des Werkzeugmechanikers zurückgreifen.

spezifischen Qualifikationen in einem anderen Unternehmen nicht einsetzen kann und eine Lohneinbuße erleiden würde.

Im Unterschied zur Humankapitaltheorie endet in der Transaktionskostentheorie die Analyse an dieser Stelle nicht, sondern wird mit Hilfe ihres Begriffsinstrumentariums noch weitergeführt. Mit der gegenseitigen Bindung von spezifisch Qualifiziertem und Firma wird - transaktionskostentheoretisch gesehen - nichts anderes ausgedrückt als ein lock-in-Effekt: Eine Trennung würde Kosten und einen Produktivitätsverlust mit sich bringen. Der Wettbewerb um die Arbeitsplätze wird zugunsten eines auf Dauer angelegten Beschäftigungsverhältnisses ausgeschaltet, und es tritt eine Beschränkung auf eine kleine Zahl von Beteiligten ein. Damit wird aber, entsprechend dem analytischen Bezugsrahmen für Organisationsmängel, die Tendenz zu opportunistischem Verhalten gefördert. Es kann auf beiden Vertragsseiten, dem Arbeitgeber und den Beschäftigten, auftreten. Mit der Dauer von Vertragsverhältnissen nimmt aber der Grad an Unsicherheit über die künftige Entwicklung zu und steigt, insbesondere für den Betrieb, die Notwendigkeit, das Beschäftigungsverhältnis so gestalten, daß Anpassungsmaßnahmen möglichst leicht vorgenommen werden können. Dies bedeutet, daß eine genaue Spezifizierung der Arbeitsaufgaben im Vertrag nicht sinnvoll ist. Eine Aktualisierung oder Neudefinition der Aufgaben, eventuell Lernprozesse on the job können notwendig werden. Dabei kann es zu Interpretationsunterschieden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern über die Zumutbarkeit von Anpassungsmaßnahmen kommen. Auf jeden Fall ist der Betrieb auf die Bereitwilligkeit angewiesen, daß die Beschäftigten die Veränderungen akzeptieren. Lernprozesse on the job, die definitionsgemäß nicht formalisierbar sind, sind schwer kontrollierbar, ihre Effektivität kaum meßbar²¹. Es liegt daher zu einem guten Teil in der Motivation der Beschäftigten, wie schnell und gut sie lernen und ihre Kenntnisse anwenden.

Damit ist in etwa die Wirkung der Humankapitalspezifität auf die Entstehung von Problemen in Beschäftigungsverhältnissen umrissen, wie sie im Rahmen der Transaktionskostentheorie behandelt wird. Zum Verbleibsproblem, das bereits in der Humankapitaltheorie als Konsequenz betriebsspezifischer Investitionen thematisiert wird, tritt ein "Anpassungsproblem" hinzu, dessen Lösung von der Bereitschaft der Beschäftigten abhängt, Neudefinitionen ihrer Arbeitsaufgaben zu akzeptieren und sich auf neue Lernprozesse einzulassen. Im folgenden soll auf die Bedeutung von Teamarbeit für das Problem der Informationsverteilung eingegangen werden²² (vgl. hierzu Williamson 1985, 212 und 244; Williamson/Wachter/Harris 1975, 255).

²¹ Anders ist die Situation, wenn mehrere Personen sich auf Arbeitsplätze mit gleicher Aufgabenstellung, Maschinenausstattung usw. einüben. In diesem Verfall ist ein Vergleich zwischen ihnen möglich.

²² Die Transaktionskostentheorie schließt dabei an die Ausführungen von Alchian und Demsetz an.

Von Teamarbeit wird gesprochen, wenn es nicht oder nur bei einem sehr hohen Kosten-
aufwand möglich ist, die Anteile der Produkte eines Output, an dessen Erstellung mehrere
Personen beteiligt waren, zu messen und den einzelnen Personen zuzuschreiben²³. Es geht
dabei allerdings nicht nur um ein quantitatives Problem, sondern auch um ein Problem der
Feststellung und Zurechenbarkeit der Produktqualität. Aufgrund dieses Informationsdefizits
ist eine Situation gegeben, die opportunistisches Verhalten begünstigt. Es ist schwierig
nachzuweisen, daß einzelne Mitglieder ihre Leistung zurücknehmen ("Trittbrettfahren"). Es
gibt allerdings einige Möglichkeiten, diesem Problem zu begegnen. Ist eine Leistungs-
messung der einzelnen Beschäftigten am Output nicht möglich, so kann dies über die
Beobachtung des Leistungseinsatzes geschehen: Es wird ein "Boss" (Aufseher, Vorarbeiter
o.ä.) eingesetzt, der darauf schaut, daß niemand simuliert, pausiert, nachlässig arbeitet oder
veruntreut. Auf diese Weise kann man versuchen, Ergebniskontrolle durch Verhaltenskon-
trolle zu ersetzen und den Input der Arbeitsleistung zu messen. In vielen Fällen ist aber auch
dies nicht möglich, nämlich dann, wenn die eigentliche Arbeitstätigkeit nicht beobachtbar
ist; dies ist vor allem bei geistiger Arbeit und kreativen Tätigkeiten der Fall. Innerhalb von
Teams ist schwierig zu überprüfen, inwieweit eine geringe Arbeitsauslastung zur
Unterstützung von anderen Mitgliedern, die unter Druck stehen, genutzt wird.

Eine weitere Möglichkeit, dem Meßproblem zu begegnen, bestünde darin, die
Anreizstruktur zu verändern: Gibt es zum Beispiel im Rahmen eines Stücklohnregimes
Probleme mit der Produktqualität, die nur durch hohe Kosten festgestellt werden könnte, so
könnte ein Übergehen zu Zeitlohn das Problem beheben oder mildern. Schließlich könnte
auch versucht werden, durch Änderungen des Produktdesigns oder durch eine Neudefinition
der Arbeitsaufgaben die Meßbarkeit zu verbessern. Schließlich gibt es aber auch die
Möglichkeit, dem Problem durch die Institutionalisierung eines internen Arbeitsmarktes zu
begegnen, wie noch ausgeführt werden wird. Gemäß des Transaktionskostenansatzes wird
ein Vergleich der Kosten der verschiedenen Maßnahmen entscheidend sein.

Gemäß der Transaktionskostentheorie kann demnach bei Beschäftigungsverhältnissen
ein Problem auftreten, das man als Meßproblem bezeichnen kann. Es betrifft die quantitative
oder qualitative Arbeitsleistung, ist bei Teamarbeit relevant oder in Situationen, wo eine
Leistungsfeststellung hohe Kosten verursachen würde.

Ausgehend von den beiden Faktoren Humankapitalspezifität und Teamarbeit und ihren
Kombinationsmöglichkeiten unterscheidet Williamson vier Formen interner Organisation
des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. 1985, 245-248).

²³ Als anschauliches Standardbeispiel wird dafür das händische Beladen eines Lastwagens durch zwei
Personen verwendet, die jede Last gemeinsam heben, da sie für einen zu schwer ist. Im Zusammenhang
mit Teamarbeit spricht man daher davon, daß die Bedingung der Separabilität des Output nicht erfüllt sei
und ein Meßproblem vorliege.

(1) Interner Spotmarkt (internal spot market)

Zunächst wird der Fall betrachtet, daß nur unspezifische Qualifikationen im Spiel sind und keine Teamarbeit vorliegt. Als Beispiele dafür zählt Williamson Farmarbeiter und einfache Bürohilfskräfte auf, aber auch alle formalisierten Berufe (z.B. Bau-, Druckerei- und Hafenarbeiter) und Professionen (technische Zeichner, Ingenieure, Rechtsanwälte, Ärzte usw.) fallen in diese Kategorie²⁴. In diesem Fall erleidet die Firma keinen Verlust, wenn sie Beschäftigte auswechselt, und der Beschäftigte keine Einbuße in der Lohnhöhe, wenn er in einen anderen Betrieb wechselt²⁵.

Für das Management solcher Beschäftigungsverhältnisse genügt ein Marktmechanismus, wonach Arbeitsverträge in Abhängigkeit von Angebot und Nachfrage geschlossen und gelöst werden. Besondere interne organisatorische Regulierungsmaßnahmen sind nicht erforderlich.

(2) Einfache Teams (primitive teams)

Annahme ist hier, daß bei den Beschäftigten zwar keine transaktionsspezifischen Qualifikationen, jedoch Meßprobleme hinsichtlich der Einzelleistungen bestehen. Definitionsgemäß liegen auch keine teamspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten vor, sodaß die Auswechslung von Mitgliedern keine Schwierigkeiten bereitet. Schwierigkeiten bereitet hingegen eine leistungsgerechte Entlohnung und opportunistisches Verhalten von Teammitgliedern (Leistungszurückhaltung). Unter solchen Bedingungen ist eine Beaufsichtigung erforderlich (durch einen Vorarbeiter, Partieführer o.ä.), um den Leistungsaufwand zu kontrollieren und Leistungszurückhaltung zu minimieren²⁶. Die Beobachtung des Arbeitsverhaltens stellt auch die Grundlage für den Austausch einzelner Teammitglieder dar. Probleme mit der Lernbereitschaft können nicht auftreten, da keine spezifischen Qualifikationen verlangt werden.

(3) Obligationsmarkt (obligational market)

Hier wird von spezifischen Qualifikationen ausgegangen, allerdings liegt keine Teamarbeit vor, sodaß keine Meßprobleme weder hinsichtlich der Quantität noch

²⁴Soweit sie auf Standardarbeitsplätzen arbeiten, müßte wohl hinzugefügt werden.

²⁵Williamson räumt ein, daß Beschäftigten bei der Kündigung durch den Betrieb Kosten entstehen können, z.B. für die Übersiedlung der Familie in eine andere Stadt, aus diesem Grunde liegt die Einhaltung von Kündigungsfristen im Interesse aller Beschäftigten. Williamson meint aber, daß es sich dabei nicht um transaktionsspezifische Kosten handelt. Abgesehen davon, daß Probleme und Nachteile in solchen Fällen viel komplexer zu sehen sind (z.B. soziale Bindungen, Verlassen eines Bekannten- und Freundeskreises), ist diese Auffassung inkonsequent gegenüber früheren Ausführungen. Denn bei Firmen spielt Standortfaktoren (z.B. räumliche Nähe eines Zulieferers zu einem Abnehmer) sehr wohl eine transaktions-spezifische Rolle, offenbar aber nicht bei Beschäftigten die Wohnortnähe zur Arbeitsstätte.

²⁶Dabei wird stillschweigend die Annahme gemacht, daß der Arbeitsinput beobachtbar ist. Für geistige und kreative Tätigkeiten wäre dieses Verfahren wohl nicht geeignet.

hinsichtlich der Qualität auftreten. Wegen der Humankapitalspezifität besteht Interesse an einer längerfristigen Beschäftigungsbeziehung und an der Möglichkeit des flexiblen Arbeitseinsatzes innerhalb bestimmter Grenzen. In diesem Fall wird es verschiedene prozedurale und finanzielle Maßnahmen geben, um das Beschäftigungsverhältnis abzusichern und gegen Kündigung zu schützen (Verbleibsproblem). Dabei verpflichtet sich die Firma zu Leistungen, die an die Verbleibsdauer im Betrieb gebunden sind, wie zum Beispiel Abfindungszahlungen, Firmenpensionen, Treueprämien u.ä.²⁷.

(4) Relational Team

Vorausgesetzt werden humankapitalspezifische Qualifikationen und Teamarbeit, also das Auftreten von Meßproblemen hinsichtlich Quantität und Qualität der Arbeitsleistung. Der Ausdruck "relational" meint, daß die Kooperation im Team wesentlich auf persönlichen Beziehungen beruht, nimmt also Bezug darauf, daß teamspezifische Qualifikationen im Spiel sind. Entsprechend den obigen Ausführungen existieren damit zwei Hauptprobleme: erstens, daß die Zusammensetzung des Teams personell nicht beliebig veränderbar ist und, zweitens, daß die Leistung nicht allein durch finanzielle Anreize gesichert werden kann. Maßnahmen, die ein gutes soziales Klima erzeugen und leistungsmotivierend wirken, sind erforderlich. Damit sind jene Eigenschaften von Beschäftigungsverhältnissen angesprochen, die als interner Arbeitsmarkt bezeichnet werden. Zu den finanziellen Absicherungen des "Obligationsmarktes" kommen Eintrittsarbeitsplätze (ports of entry), Karriereleitern, Gehaltsstufen, Beschwerdeverfahren und Schlichtungseinrichtungen hinzu. Förderlich auf das Betriebsklima und die Loyalität der Beschäftigten wirkt die Institutionalisierung bestimmter Gleichheitsrechte, etwa bei der Büroeinrichtung oder bei der Benutzung von betrieblichen Einrichtungen, wie Betriebsarzt, Buffet, Parkplätze.

Die Institutionalisierung eines internen Arbeitsmarktes bedarf einer kollektiven Organisation der Beschäftigten, die dem Firmenmanagement als Verhandlungspartner gegenübertritt und mit ihm Übereinkommen abschließt. Diese Organisation kann gewerkschaftliche Strukturen haben, aber auch in anderer Form strukturiert sein. Williamson entwickelt einen transaktionskostentheoretischen Ansatz der Gewerkschaften, auf den hier nicht insgesamt eingegangen werden soll (vgl. 1985, 250-268). Es sollen nur jene Aspekte Berücksichtigung finden, die im Zusammenhang mit internen Arbeitsmärkten von Belang

²⁷Williamson geht hier nur auf das Verbleibsproblem, nicht jedoch auf das Anpassungsproblem (Wechsel oder Neudefinition der Arbeitsaufgaben, Lernprozesse) ein und bleibt somit bei der Lösung hinter seiner Analyse zurück. Um Bereitschaft und Motivation für Anpassungsprozesse und Flexibilität zu fördern, könnte die Firma bestimmte finanzielle Anreize (Prämien, Zulagen) setzen.

sind²⁸. Im Unterschied zu anderen Autoren, die die Frage von Konflikt und Macht im Zusammenhang mit betrieblichen Interessenorganisationen betonen, stellt der Transaktionskostenansatz den Effizienz Gesichtspunkt in den Vordergrund, ohne das Machtproblem zu leugnen. Es sind vier Punkte, die als Einsparung von Transaktionskosten angeführt werden:

- Bei Kollektivverhandlungen sind die Verhandlungskosten für beide Seiten geringer als gegenüber einer Situation, in der die Firmenleitung mit jedem einzelnen verhandeln müßte;
- die interne Lohnstruktur wird rational begründet, indem die Bezahlung an den Aufgabenmerkmalen der Arbeitsplätze ausgerichtet wird und die Beschäftigtenvertreter an der Festlegung der Kriterien beteiligt ist;
- durch gemeinsame Verhandlungen und die Bindung der Lohnstruktur an Arbeitsplatzmerkmalen wird die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten reduziert und deren Kooperation gefördert;
- das Risiko von gegenseitiger Übervorteilung, das bei Vorhandensein von transaktions-spezifischen Qualifikationen und Teamarbeit besonders groß ist, wird reduziert.

Zu den einzelnen Institutionen des internen Arbeitsmarktes werden aus transaktions-kostentheoretischer Sicht folgende Anmerkungen gemacht (vgl. Williamson/Wachter/Harris 1975, 269-275):

(1) Kollektive Lohnverhandlungen

Individuelle Lohnverhandlungen sind immer der Gefahr opportunistischen Verhaltens und des Feilschens ausgesetzt. Bei kollektiven Lohnverhandlungen setzen sich auf der Belegschaftsseite eher die Gemeinschaftsinteressen durch, die sich auch auf zusätzliche individuelle Verhandlungen disziplinierend auswirken. Im wesentlichen ist es die Besetzung einer höheren Position, die eine Gehaltserhöhung rechtfertigt. Kollektive Lohnverhandlungen fördern demnach das Gefühl der Zusammengehörigkeit einer Belegschaft und der Gemeinschaftsinteressen.

(2) Beschwerdestellen und Schlichtungsverfahren

Solche Einrichtungen besitzen nicht bloß eine Schutzfunktion für den einzelnen Beschäftigten, sondern erfüllen mehrere Funktionen gleichzeitig. Sie schützen auch die Gesamtinteressen der Belegschaft gegenüber überzogenen Ansprüchen einzelner. Ferner stellen sie ein Instrument zur Durchführung von Anpassungen von Arbeitsaufgaben, Kompetenzbereichen und Zumutbarkeitsgrenzen dar; diese Regelungen werden im Falle

²⁸ Dies bedeutet, daß insbesondere der Macht- und Monopolaspekt und die politische Funktion von Gewerkschaften hier ausgeblendet bleiben.

von Auffassungsunterschieden einer Überprüfung auf Berechtigung und Sinnhaftigkeit unterzogen. Lücken und Interpretationsunterschiede sind in unvollkommenen Verträgen, wie es Arbeitsverträge sind, notwendigerweise vorhanden. Eine der zentralen Aufgaben von Schlichtungsstellen ist es aber, Informationsverteilungen, die aufgrund von Humankapitalspezifität, Teamarbeit und Meßproblemen entstehen, aufzulösen. Dies kann in betriebsnahen Einrichtungen besser geschehen, da auf diese Weise die spezifischen Umstände besser berücksichtigt werden können. Schließlich können Beschwerdeverfahren dem oberen Management dazu dienen, die Vorgesetzten auf der unteren Ebene unter Kontrolle zu halten und die Aufrechterhaltung eines gutes Betriebsklimas zu unterstützen, indem launischem und willkürlichem Verhalten von Vorgesetzten Einhalt geboten wird.

(3) Eintrittsstellen und interner Aufstieg

Der Zugang zu höheren Positionen durch internen Aufstieg stellt ein Anreizsystem für die Beschäftigten dar und bindet sie an die Interessen der Firma, da sie zur Erreichung der Positionen ein firmenkonformes Verhalten zeigen müssen. Für die Firmenleitung ermöglicht der sukzessive Aufstieg die Überprüfung der Eignung. Die Eintrittsstellen bieten eine erste Überprüfungsmöglichkeit und mindern das Risiko für Fehlbesetzungen. Bei einer externen Besetzung wichtiger Stellen wäre diese Gefahr wesentlich höher.

Literatur

- Brand, Dieter: Der Transaktionskostenansatz in der betriebswirtschaftlichen Organisationstheorie. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main/Bern/New York/Paris 1990.
- Doeringer, P./Piore, M.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Heath, Lexington Mass. 1971.
- Edwards, R.: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt am Main/New York 1981.
- Gintis, H.: The Nature of the Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production. Review of Radical Political Economics H.2 (1976), 36-?.
- Leitner, Andrea: Rationalität im Alltagshandeln. Über den Erklärungswert der Rational Choice-Theorie für systematische Antwortverzerrungen im Interview. Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie H.5, Wien 1994.
- Schmid, Günther: Die neue institutionelle ökonomische Theorie: Königsweg oder Holzweg zu einer Institutionentheorie des Arbeitsmarktes? Leviathan H.3 (1989), 386-408.
- Simon, Herbert A.: Homo rationalis. Die Vernunft im menschlichen Leben. Campus, Frankfurt am Main/New York 1993.
- Williamson, Oliver E.: The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. The Free Press, London 1985.
- Williamson, Oliver E.: Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen. J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen 1990.
- Williamson, Oliver E.: Transaktionskostenökonomik. Lit Verlag, Münster/Hamburg 1993.
- Williamson, Oliver E./Wachter, Michael L./Harris, Jeffry E.: Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. The Bell Journal of Economics No.1 (1975), 250-278.