SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Vertrauensverlust und blindes Vertrauen: Integrationsprobleme im ökonomischen Handeln

Kern, Horst

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Kern, H. (1997). Vertrauensverlust und blindes Vertrauen: Integrationsprobleme im ökonomischen Handeln. In S. Hradil (Hrsg.), *Differenz und Integration: die Zukunft moderner Gesellschaften ; Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Dresden 1996* (S. 271-282). Frankfurt am Main: Campus Verl. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-140094

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Vertrauensverlust und blindes Vertrauen: Integrationsprobleme im ökonomischen Handeln

Horst Kern

Vor den Ansprüchen der großen Theorie mag es ein kleines Problem sein, an dem ich »das Vertrauen« prüfe. Gleichwohl beginne ich mit meinem kleinen Problem:

Vor wenigen Jahren noch hätten die meisten Beobachter die deutsche Industrie als außerordentlich innovationsstark bezeichnet. Inzwischen mehren sich die Hinweise auf empfindliche Innovationsdefizite; von einer Innovationskrise gar ist die Rede. Ich greife diese Veränderung auf und erkläre sie mit einem Argument, dessen zentraler Baustein die Kategorie des Vertrauens ist.

Ökonomische Innovation stellt das Resultat einer Kooperation dar, in der es verschiedenen Wissensträgern gelingt, ihre jeweilige Expertise so miteinander zu verschmelzen, daß eine neue ökonomische Funktion erfüllt werden kann. Die Kooperation, der die Innovation entspringt, stellt naturgemäß einen offenen, risikoreichen Prozeß dar und kann deshalb nicht *ex ante* in allen Details definiert und abgesichert werden. Wenn sich ein Akteur zum Zwecke einer Innovation mit einem Partner zusammentun muß, weil er nur mit diesem zusammen das Wissen aufbringen kann, welches für eine erfolgversprechende Innovationsarbeit benötigt wird, weiß niemand wohin die Kooperation letztendlich führen wird. Ein konventionelles soziologisches Argument würde nun sagen, daß Vertrauen der soziale Stoff ist, der sicherstellt, daß solche Unbestimmtheiten nicht in Risikoaversionen umschlagen – also in ein Verhalten, welches für die Innovation schädlich wäre. Deshalb müßte ein soziales Milieu, das Vertrauen stiftet, weil die Partner dieselben Traditionen oder Kulturen miteinander teilen, sehr vorteilhaft für Innovation sein: starke Traditionen, viel Vertrauen, rasante Innovation. Umgekehrt würde aber auch gelten: Wo kein Vertrauen besteht oder wo es zerstört wurde, ist kein Innovationshandeln (mehr) möglich.

Danach müßte des Rätsels Lösung (warum erlahmt die Innovationskraft der deutschen Industrie?) in einem Vertrauensverfall gesucht werden. Diese Vermutung trifft tatsächlich einen Teil der Wahrheit, jedoch nicht die ganze. Zu einem vollständigeren Verständnis gelangt man indessen, wenn man das Vertrauensargument ausdifferenziert und die Überlegung einbaut, daß es nicht immer Vertrauensverfall ist, was die Innovationstätigkeit belastet, sondern manchmal auch das Gegenteil davon: ein zu starkes Sich-einlassen auf bestehende Vertrauensstrukturen, »Vertrauensseligkeit«. Das führt mich zu der These, daß heute in der deutschen Industrie Mißtrauen und Vertrauen auf prekäre Weise miteinander verspannt sind und daß exakt in dieser Fehlkoordination die Ursachen für die aufbrechenden Innovationsdefizite liegen. Ich erläutere diese Position in meinen ersten beiden Punkten. Abschließend – in Punkt 3 – nehme ich das Innovationsproblem als »Testfall« für die Theorie des Vertrauens. Ich behaupte, daß der in Mode gekommene Vertrauensdiskurs zu viel Vertrauen ins Vertrauen setzt, also dem komplexen Zusammenspiel von Vertrauen und Mißtrauen zu wenig Aufmerksamkeit schenkt – und daß dieser Diskurs deshalb für die Analyse eines Problems wie dem meinen nur begrenzt etwas hergibt.

1. Der Vertrauensverlust in den Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen stört (Verbesserungs-)Innovationen

Daß die deutsche Industrie eine Periode des Vertrauensverfalls durchläuft, bedarf keines allzu langen Nachweises. Schon durch die schnellen und groben Schnitte, mit denen viele Firmen auf den Abwärtsstrudel 1992/93 reagierten, sind bei zahlreichen Arbeitnehmern Verlustängste aufgebrochen. Die um sich greifende Globalisierungsdebatte wirkte dann wie ein Katalysator des Vertrauensverfalls. Wie groß das reale Ausmaß der Globalisierung sein mag: die stärkere Internationalisierung der Wirtschaft bringt es mit sich, daß Produktions- und (neuerdings auch) F&E-Kapazitäten von deutschen Standorten abwandern, weil externe Wettbewerber durch kostengünstigere Erzeugung von Qualitätsprodukten größere Marktanteile an sich ziehen und weil interne Unternehmen auf der Suche nach günstigen Verwertungsbedingungen größere Teile ihrer Wertschöpfungskette exterritorialisieren. Diese Kapazitätsverluste drücken auf den Arbeitsmarkt; das für das deutsche Sozialmodell konstitutive Beschäftigungsversprechen kann nicht mehr eingelöst werden. Hinzu kommt: In einer globaleren Ökonomie erscheinen Standortverlagerungen als so plau-

sibel, daß bereits ihre Androhung zur Disziplinierung eingesetzt werden kann. Dieses Druckmittel treibt inzwischen ein rigoroses »concession bargaining« voran. Spektakuläre Großaktionen (wie die jüngste Aufforderung von Arbeitgeberverbänden an Mitgliedsfirmen, gültige Tarifverträge nicht mehr zu beachten) stellen dabei nur die Spitze des Eisbergs dar. Auch in zahlreichen Alltagskonflikten ist die Arbeitnehmerseite bereits in Zugeständnisse hineingezwungen worden, die den faktischen Geltungsverfall vieler Regelungen bedeuten, die früher fast selbstverständlich waren. Diese Vorgänge werden oft als »Verbetrieblichung« der Aushandlungsprozesse präsentiert (auch und gerade von Arbeitgeberseite) und als längst fällige Dezentralisierung ausgegeben. Doch dies verfälscht, was tatsächlich passiert: die Aushöhlung und Zerstörung der betrieblichen Gemeinschaft. Der Betrieb im Sinn jenes gemeinsamen Dritten, innerhalb dessen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Konflikt ausgesetzt ist und sich Kooperation entfalten kann, nimmt angesichts dieses Konfrontationskurses Schaden. Wachsende Kräfte auf Arbeitgeberseite sehen die Bindungen offenbar als obsolet an und kündigen die alten Loyalitätsbeziehungen auf.

»Concession bargaining« unter dem Druck der globalen Ökonomie beobachten wir natürlich auch in anderen Ländern. Doch für den Fortbestand eines leistungsfähigen Industriesystems in Deutschland scheint die Entwicklung besonders prekär zu sein. Im deutschen Fall besaß der Kooperationsort »Betrieb« eine außergewöhnlich hohe Aufladung, die sich in einer spezifischen Vertrauensbeziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und einer entsprechenden Ausformung des Reziprozitätsgefüges im Betrieb äußerte. Auf dieser Struktur ruhte die Produktivkraftentwicklung, damit auch die Wettbewerbsfähigkeit. Dieses ganze Prosperitätsgebäude kann Schaden nehmen, wenn jetzt das Vertrauen hinfällig wird. Dazu zwei Erläuterungen:

a) Man kann, grob gesprochen, zwischen drei Arbeitnehmer-Kategorien unterscheiden, für die sich das Verhältnis zwischen Motivation, Kreativität, Risikoverhalten und Vertrauen auf jeweils andere Weise stellt (Marsden 1995: 68-69, 79-87). Auf der einen Seite stehen die *unqualifizierten Jedermannsarbeiter.* Ihre Situation legt Instrumentalismus nahe. Mangels besserer Alternativen können sie durch jedes Arbeitsangebot gewonnen werden, das ein Einkommen oberhalb der gesellschaftlichen Sozialversorgung schafft; Vertrauen spielt für die Aufnahme und Ausführung der Arbeit keine Rolle. Die ihnen entgegengesetzte Extremgruppe bilden *hochqualifizierte Superprofis* – »free lancing high-flyers«, die in Risiken geradezu hineingehen, ohne durch Garantien abgepolstert zu sein, weil sie darauf setzen (können), daß sie die Risiken mit-

tels ihres Wissens und ihrer Souveränität für sich ausbeuten können. Für sie ist Vertrauen Selbstvertrauen. Zwischen diesen beiden Kategorien befindet sich eine Mittelgruppe der *qualifizierten Arbeitskräfte.* Dank ihrer Qualifikationen haben sie viel in den Produktionsprozeß einzubringen. Sie können mehr und Besseres geben, indem sie ihr hohes Potential in den Dienst von Innovation stellen, und sie lassen sich dazu auch leicht motivieren. Das unterscheidet sie von den Jedermannsarbeitern. Andererseits sind sie (objektiv und subjektiv) weniger stark als die »free lancer«. Sie müssen damit rechnen – und das macht sie zu »Arbeitnehmern« –, daß in ihrem Fall Innovation *auch* Dequalifizierung oder Freisetzung nach sich ziehen könnte. Um sich in die Rolle des Mitspielers zu begeben, muß für sie die Annahme plausibel sein, daß das Management die Situation nicht gegen sie wenden wird, sollten sie im unkalkulierbaren Verlauf der Innovation verletzbar werden. Das Wissen um die Übereinstimmung im Betrieb kann diese Plausibilität stiften. Aus ihm können diese Arbeitnehmer das Vertrauen ableiten, daß sich ihr Innovationshandeln nicht zu ihrem Schaden verkehren wird und daß sie – die Innovatoren, die sich für das betriebliche Ganze engagieren – als qualifizierte und verantwortungsvolle Mitglieder des Betriebs Anerkennung finden werden. In dem Maße und solange wie diesen Reziprozitätserwartungen (irgendwie) entsprochen wird, gewinnt der Betrieb für die dritte Gruppe jenseits aller Interessengegensätze die Qualität einer Gemeinschaft, in der Vertrauen dann tatsächlich das Innovationshandeln speist.

Im Unterschied zur amerikanischen oder britischen baut die deutsche Industrie auf diese Mittelgruppe. Seit langem hat sie ihre Schwerpunkte im Maschinenbau und im Automobilbau, in der Elektromechanischen und in der Chemischen Industrie, also in »Mitteltechnologie«-Sektoren (Maurer 1994: 313). In diesen Industrien sind die qualifizierten Arbeitskräfte – als Facharbeiter, qualifizierte Angelernte, Ingenieure, Sachbearbeiter – besonders stark vertreten. Industriestruktur, Beschäftigtenprofil, Arbeitsverhalten und Wettbewerbsfähigkeit verstärkten sich wechselseitig zu einer positiven Wachstumsspirale. Die Firmen gewannen ihre komparativen Vorteile durch kontinuierliche Verbesserung ihrer ohnehin starken Produkte und Verfahren. Das Humankapital, verkörpert in den qualifizierten Arbeitnehmern, war auf diesen Innovationsbedarf – »Verbesserungsinnovationen« – bestens abgestimmt. Den Leistungen der Arbeitskräfte verdankten die Industrien ihre langjährigen Spitzenpositionen, wie umgekehrt auch die Prosperität »ihrer« Branchen den hohen Status dieser Arbeitnehmer untermauerte. Den Reziprozitätserwartungen wurde Rechnung getragen, was seinerseits das Innovationsverhalten stimulierte usw. usw.

Andererseits gilt allerdings auch, daß die Wettbewerbsfähigkeit dieser Gesamtstruktur leidet und ihr Rang auf dem Weltmarkt absackt, wenn eine der beteiligten Parteien plötzlich »tabula rasa« spielt und die Erwartungen der anderen Seite in den Wind schlägt. Die Aktionen mancher Arbeitgeber lassen diese Entwicklung fürchten. Was nicht ausbleiben kann, wenn diese Politik anhält, sind Gegenreaktionen der qualifizierten Arbeitnehmer in Form von Verweigerungen. Überzeichnend ausgedrückt kommt auf uns dann eine Innovationskrise durch innere Emigration der Kernbelegschaften zu.

b) Die Vertrauensstrukturen in der deutschen Industrie sind gegenüber Störungen, die das Zentrum der industriellen Beziehungen treffen, besonders sensibel. Das Vertrauen der Mittelgruppe der qualifizierten Arbeitnehmer ist generell nicht besonders enttäuschungsfest. Die Gemeinschaftsperspektive, aus der es sich entwickelt, muß sich immer wieder gegen eine ihr zuwiderlaufende Logik bewähren, die aus dem Gegensatz der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Interessen folgt. Da die Klassenstruktur permanent eine Konfrontations- und Mißtrauensbotschaft abstrahlt, braucht das Vertrauen besondere Bestätigungen, um nicht als irreal denunziert zu werden. Die Funktion der Vertrauensabsicherung übernahmen im deutschen Industriesystem die Institutionen des Tarifvertrags und der Mitbestimmung. Sie signalisierten den Arbeitnehmern, daß bei der Entscheidung über jene betrieblichen Angelegenheiten, die sie in besonderem Maße betrafen, ihre Stimme *im Prinzip* gehört werden mußte (»Stakeholder«-Verfassung) und daß Einzelsachverhalte nach Konsensregeln geordnet wurden, die für definierte Zeiträume vereinbart waren und auf die man sich insoweit verlassen konnte. Die durch Tarifvertrag und Mitbestimmung gestützte Sozialordnung begründete eine Art von genereller Vertrauensvermutung, die es den Arbeitnehmern erleichterte, in ihren konkreten Arbeitshandlungen Vorleistungen zu erbringen, die sich nicht sofort und sicher auszahlten. In eben dieser Eigenschaft kam das System der industriellen Beziehungen dann auch der Innovation zugute, denn es förderte bei den qualifizierten Arbeitnehmern eine Unbekümmertheit, die ihnen das Experimentieren mit ihren Möglichkeiten psychologisch erleichterte.

Ich habe diese Sätze in den Imperfekt gesetzt, weil wir fast über »tempi passati« sprechen. Wenn es tatsächlich so ist, daß in Deutschland jetzt viele Arbeitgeber zum Rückzug aus Tarifvertrag und Mitbestimmung blasen, so könnte angesichts des Symbolwerts, den die industriellen Beziehungen in Deutschland für die Begründung des Arbeitnehmer-Vertrauens hatten, schnell der Vertrauensmechanismus insgesamt zusammenbrechen. Ich lasse dahingestellt, ob dieser Punkt tatsächlich schon erreicht ist. Sicher ist jeden-

falls, daß unter den Arbeitnehmern Verunsicherung grassiert, weil Positionen (die »stakes«), die ihnen als sehr fest erschienen waren, nun plötzlich brüchig werden. Sicher ist auch, daß viele Arbeitnehmer heute weniger als früher darauf eingestimmt sind, sich auf weitere Risiken einzulassen – auch nicht auf solche, die in die relativ attraktive Form von Innovation gepackt sind. Warum auch sollten sie sich der Innovation verschreiben, wenn das Management die durch Innovation geschaffenen neuen Möglichkeiten einseitig für »downsizing« und »labor cost cutting« nutzt? Wer wollte für Innovation arbeiten, so lange man Sorge um die eigene Stellung im Betrieb, ja überhaupt um einen Arbeitsplatz haben muß? Diese Fragen kann heute kein Arbeitnehmer mehr von der Hand weisen. Und so schlägt das Klima in den Firmen nun wohl doch in ein innovationsskeptisches Mißtrauen um. In Mitleidenschaft gezogen wird, worin die deutsche Industrie bis dato ihren Vorsprung hatte: die Fähigkeit zur kontinuierlichen Pflege ihrer Kernsektoren.

Mit diesen Bemerkungen – Variationen zum Thema »Vertrauensverfall führt zu Innovationsproblemen« – ist der Zusammenhang zwischen Vertrauen und Innovation jedoch noch nicht befriedigend ausgeleuchtet. Der Weg zur Klarheit ist oft ein verwirrender, und so scheint die folgende Überlegung der vorangegangenen zu widersprechen. Sie lautet:

2. Probleme mit den (Basis-)Innovationen durch Übervertrauen

Je mehr die Globalisierung an den alten Standorten Löcher reißt, desto wichtiger wird die Suche nach Kompensaten. Man braucht »*Basis*innovationen« – d.h. Strukturerfindungen, die neue Produkte und Märkte schaffen. Durch Innovationssprünge wird die Bandbreite dessen erweitert, was in Zukunft produziert werden kann. Seit der deutschen Industrie die traditionellen Märkte wegbrechen, wird es zu einer Überlebensfrage für die Inlandsstandorte, Basisinnovationen zu kontrollieren.

Eine zweite Bürde, die auf der industriellen Dynamik in Deutschland lastet, besteht nun darin, daß das System gerade bei den Basisinnovationen *nicht* viel leistet – ein Manko, das in einer ganzen Serie von Studien klar herauskommt (Audretsch 1995: 4; Maurer 1994: 315) und das die Kehrseite der Stärke der deutschen Industrie in ihren klassischen Kernsektoren darstellt. Ruhig gestellt durch die vielen Verbesserungsinnovationen, die man in den Mitteltechnologiebereichen erreichen konnte, hat man in Deutschland lange Zeit die strategische Bedeutung verschlafen, die den Basisinnovationen im globalen Wettbe-

werb immer mehr zufällt. Diese Fehlprogrammierung hat ebenfalls mit der Allokation von Ver- oder Mißtrauen zu tun. Wieder handelt es sich um einen Vertrauensdefekt, der die Innovationsfähigkeit stört, nur daß sich das Problem hier andersherum stellt als in meiner ersten Bemerkung. Statt eines aus Verunsicherung resultierenden Vertrauensdefizits besteht jetzt ein Zuviel an Vertrauen, ein Eingeschworensein auf Altbekanntes, was seinerseits lähmend wirkt.

Was die organisatorischen Kapazitäten für Basisinnovationen anbelangt, so sagt uns die Innovationsforschung, daß die Fähigkeit, Wissen über die Grenzen von Fachgruppen und Firmen hinweg zu integrieren, eine entscheidende Rolle für den Erfolg spielt (Clark/Fujimoto 1991; von Hippel 1988: 6, 76-122; Henderson 1994: 608-611, 624-626). Basisinnovationen gelingen ceteris paribus umso besser, je leichter Wissen, welches bisher an verschiedenen Stellen – in separaten Fächern oder Firmen – lokalisiert war, miteinander verflochten werden kann. Integrationskompetenz ist gefragt – und dies exakt ist es, woran es mangelt. Der Grund liegt darin, daß von einigen der dem deutschen Industriemodell zugrundeliegenden Institutionen – insbesondere a) vom Berufssystem und b) den Unternehmensnetzwerken – eine Schwerkraft ausgeht, die die Kooperation und damit die Wissensartikulierung immer wieder in die relativ engen Bahnen alter Organisationsschemata hineinzieht. Vertrauen spielt dabei die Rolle einer retardierenden Bindekraft.

Beispiel a): Die berufliche Bildung bildete (speziell in ihrer 1986 reformierten Variante) ein Rückgrat des deutschen Produktionsmodells; die »qualifizierten Arbeitskräfte« sind typischerweise Berufsarbeiter. Doch wie sehr auch immer die Berufsreform auf Querschnittsqualifikationen und soziale Fähigkeiten abstellte: die Berufsarbeiter sind auf den Innenraum des Berufs hin sozialisiert. Sie können ihr Wissen und Können nur mit Hilfe anderer zur Meisterschaft bringen – in der Gemeinschaft der Könner oder des »Berufs«. Nur die vereinten Erfahrungen dieser Gemeinschaft erlauben es dem Berufsarbeiter, den Wissensfundus seines Berufs an wechselnde Anforderungen anzupassen, neu zu kombinieren und durch solche tentativen Verknüpfungen weiterzulernen. Entsprechend besteht der Preis für seine relativ hohe Problemlösungskapazität in der Einordnung in die Berufsgemeinschaft. Diese Einordnung hat durchaus ihr Gutes, denn sie bietet Sicherheit – vor allem auch die, daß man bei der Lösung neuer Aufgaben in den Berufsgenossen Partner finden wird, die die Regeln der Kooperation wie man selbst verinnerlicht haben und denen man demzufolge vertrauen kann. So gesehen schafft das Vertrauen in den Beruf in der Tat die Möglichkeit einer schnellen Diskussion des fachlichen Wissens unter den Berufsmitgliedern. Jedoch beschränkt es diese Diskussion auch in thematischer und personeller Hinsicht, weil es den Berufsarbeiter immer wieder auf den Beruf zurückwirft. Dieser Selbstbezug im homogenen Milieu äußert sich im Geltendmachen von Handlungsprivilegien (»exklusive Kompetenz«) und in der Unterschätzung externen Wissens. (Beck et al. 1980: 81-87, 93, 176) Es sind diese Abgrenzungen, die für Berufsgemeinschaften charakteristisch sind, die negativ wirken, wenn es um die Fähigkeit zur Wissensintegration geht.

Beispiel b): Ähnlich widersprüchlich funktionieren die Unternehmensnetzwerke. Viele deutsche Firmen sind in stabile Netzwerke eingebunden, die teils von mächtigen Endproduzenten organisiert und kontrolliert werden (»fokale Unternehmen« nach Döhl; Deiß 1992: 9; Sauer 1992: 58-65), die teils aber auch ausbalanciertere Strukturen aufweisen (weshalb man sie auch als marshallianische industrielle Distrikte gekennzeichnet hat; Piore/Sabel 1984: 229-234). Wenn im Fall von Innovation Unternehmen mit anderen Unternehmen kooperieren müssen, weil sie nur über solche Kooperation an das innovationsrelevante Wissen herankommen, geht von eingespielten Netzwerken der Sog aus, sich an die »vertrauten« Unternehmen im Netz zu halten. Diese Neigung ist in Deutschland stärker als anderswo, denn unsere Netzwerke haben viel zu bieten. Für radikale Innovationen reicht solche »blinde« Bevorzugung der eingespielten Kooperationszusammenhänge jedoch nicht aus. Dann muß der Wissenshorizont regelrecht aufgestoßen werden. Der adäquate Modus der Wissensintegration ist dann nicht mehr die exklusive Kooperation unter Vertrauten, sondern die Zusammenarbeit muß sich auch auf Fremde erstrecken, sofern gerade sie es sind, die das erforderliche Wissen besitzen (»cooperation between rivals«, von Hippel 1988: 76). Da sich deutsche Firmen mit dieser »Heimspiel«-übergreifenden Zusammenarbeit ebenso schwertun wie ihre berufsfixierten Beschäftigten, haben sie es auch schwer mit den Basisinnovationen.

Zu der naheliegenden Frage, ob andere industrielle Systeme den Wissenstransfer zwischen Fremden leichter bewerkstelligen als das deutsche, kann ich hier nur im Telegrammstil sagen, daß a) Fremdheit immer Kooperation erschwert, sie aber nicht prinzipiell ausschließt (Axelrod 1984; Kreps 1990: 90-143) und daß b) speziell aus den USA relativ viele empirische Fälle einer gelungenen Kooperation zwischen Fremden bekannt sind (Saxenian 1994: 29-57). Statt dies weiter auszuführen, schließe ich diesen Abschnitt mit einem Kommentar zur künftigen Entwicklung in Deutschland.

Einem dringend notwendigen Mehr an Basisinnovationen steht also die hemmende Wirkung tradierter Milieus gegenüber. Diese Feststellung läßt sich durchaus in ein Plädoyer für das Aufbrechen von Vertrauensstrukturen ummünzen. Die durch Berufsordnungen und Unternehmensnetzwerke vorgeprägten Beziehungsverläufe könnten durch Injektionen von Mißtrauen profitieren. Zugegebenermaßen ist ein solches Plädoyer für Mißtrauen zweischneidig, zumal bei Innovationen. Mißtrauen induzierende Eingriffe kippen leicht in totale Verunsicherung um, die dann ihrerseits – und zwar über Risikoaversionen – kontrainnovativ wirkt. Das Kunststück, das zu bewältigen wäre, bestünde also darin, gezielt zu verunsichern, die Schnitte dosiert zu setzen, den Vertrauensabbau an der einen Stelle mit vertrauensbildenden Maßnahmen an der anderen abzufedern.

Über Fragen der Innovationskrise wird mittlerweile viel geredet. Doch sind konkrete Handlungsstrategien, mit denen Belegschaften und Unternehmen pointiert aus einer innovationshemmenden Vertrauensseligkeit herausgelöst werden können, bisher kaum konzipiert und erprobt worden. Geht man frei-

lich von den Überlegungen aus, die ich hier vorgetragen habe, so lassen sich einige Gütekriterien für solche Strategien angeben: a) Berücksichtigung der Pfadabhängigkeit: Lösungen müssen vor Ort ansetzen, vor allem mit den Berufsarbeitern und nicht gegen sie gemacht werden. b) Produktive Verunsicherung: Öffnung des Aktionsradius durch Aufweichung vorhandener Fixierungen wie Beruflichkeit und Betrieblichkeit. c) »Boundary spanning«: Passagen- statt Statussicherung.

3. Theoretisches Postskriptum

Argumente, die mit der Kategorie des Vertrauens – oder gleichläufigen Begriffen: »networks of civic engagement«, »Kooperationskulturen«, »soziales Kapital« – operieren, haben Konjunktur. Oft schreibt man dabei Organisationen, die mit einem substantiellen Sockel von Vertrauen gesegnet sind, hohe Leistungen in der Produktion sozial hochbewerteter Güter zu. Ökonomische Innovation gehört zu dem Katalog der Positivfaktoren. Neotocquevillianische Strömungen in den amerikanischen Sozialwissenschaften könnten hier ebenso zitiert werden wie entwicklungsökonomische Ansätze, die mehr oder weniger ausdrücklich Alfred Marshalls Idee des »industrial environment« aufgreifen. Mir scheint, daß dabei die segensreiche Wirkung von Vertrauen oft übertrieben wird und von der Vertrauensanalyse eine gewisse Mißweisung ausgeht.

Es wäre die Exemplifizierung am einfachsten Fall, würde ich zur Verdeutlichung nur auf Fukuyamas »trust«-Studie verweisen. Aber selbst ein so komplex angelegtes und faszinierend ausgeführtes Argument wie das von Robert Putnam (1993) ist gegen diese Bedenken nicht gefeit. Putnam sieht natürlich, daß seine zentrale Aussage: in Organisationen mit einem großen Fundus an »civic engagement«, also auch Vertrauen, sei das Leben leichter (die Regierung effizienter, die ökonomische Entwicklung schneller, das Bildungssystem besser, die Anomie geringer) in Widerspruch steht zu Mancur Olsons Einsichten; Olson hatte insbesondere auf die Anfälligkeit etablierter ökonomischer und politischer Organisationen für ineffiziente Kartellierung abgestellt. Während Putnam diesen Gegensatz 1993 noch schlicht als empirisch entschieden angesehen hatte (»The evidence and the theory of our study contradict ... these theses«, 1993: 176), konzidierte er 1995, daß in weiterer Forschung seine Resultate mit den »unbezweifelbaren Einsichten«, die Olson anbiete, versöhnt werden müßten (1995: 76). Befriedigend ist beides nicht.

Die argumentative Lücke, die hier aufscheint, ist dem theoretischen Rahmen geschuldet, in den sich Putnam einordnet: Colemans »social capital«-Ansatz. Soziales Kapital, wie es nach Coleman in Organisationen mit engen interpersonalen Beziehungen und Vertrauen besteht, sei »produktiv«, sagte Coleman, »denn es ermöglicht [denjenigen, die es besitzen] die Verwirklichung bestimmter Ziele, die ohne es nicht zu verwirklichen wären« (1991: 392). Die materielle Quelle dieser Produktivkraft wird offenbar darin gesehen, daß konkrete Ressourcen dort, wo soziales Kapital existiert, vielen Akteuren zur Verfügung stehen und aus diesem Grunde besser (weil multipel) genutzt werden können (1991: 399). Wie Coleman in einem auf Beleg ausgerichteten Exempel selbst ausführt: Die Ressource »Humankapital von Eltern« unterstützt die Produktion von neuem Humankapital, falls es für die Kinder tatsächlich zugänglich ist; hat die Familie soziales Kapital (sind z.B. die Eltern präsent und widmen sich den Kindern), so ist die Mitnutzungsmöglichkeit gesichert und vice versa (1988: 118, 119). Verkörpert zudem das soziale Umfeld der Familie soziales Kapital (gehen z.B. die Kinder mehrerer Familien, die derselben Religionsgemeinschaft angehören, zusammen in eine Schule), dann können die Eltern ihre Kinder besonders wirkungsvoll beeinflussen (will man sagen: an ihrem Humankapital teilhaben lassen?), weil in der Elterngruppe ein Konsens über Standards und Sanktionen besteht. Coleman nennt dieses Sozialkapital in der Form »intergenerationeller Geschlossenheit« (»intergenerational closure«, 1988: 105-107) – für ihn ein zusätzlicher Faktor der Erzeugung von Humankapital.

Spätestens jetzt werde ich nervös. Wo denn wird hier dem (trivialen, aber dennoch wichtigen) Gedanken ein Platz eingeräumt, daß das Humankapital, welches geschlossene Gemeinschaften an ihren Nachwuchs weitergeben, oft ein zirkuläres ist und zu nicht mehr führt als zu einer Reproduktion auf einfacher Stufenleiter? Muß man heute noch darauf insistieren, daß ein Humakapital, das diesen Namen verdient, auch die Fähigkeit zu neuem Handeln einschließen muß und daß diese expansive Komponente nur dann zustandekommt, wenn *auch* kritische Impulse gegenüber dem kulturellen und sozialen Erbe gesetzt werden? Anders formuliert: Zu viel Vertrauen ins Vertraute kann eine außerordentlich unproduktive Sicht der Dinge ausdrücken, und ein Schuß mehr Mißtrauen kann produktiv sein. Mir ist nicht entgangen, daß Coleman im Zusammenhang mit der Produktivität von sozialem Kapital auch anmerkt, daß »eine bestimmte Form von Kapital, die bestimmte Handlungen begünstigt, ... für andere nutzlos oder schädlich sein [kann]« (1991: 392). Für die Ausführung seines Arguments bleibt diese Einschränkung jedoch folgenlos. Die Diktion, in der er spricht, ist nüchtern. Die Botschaft, die am Ende

herüberschallt, klingt freilich nach Hochwertung, um nicht zu sagen – Romantisierung der vertrauensstiftenden Gemeinschaften.

Nun wird niemand vernünftigerweise behaupten, daß Humankapital-Entwicklung, Lernen oder Innovation in einem Klima des Mißtrauens gelingen können. Das Experimentieren, das für solche Prozesse konstitutiv ist, setzt – ich sagte es mehrfach – die subjektive Gewißheit voraus, daß Fehlern und Irrtümern, die dem Experiment dienen, applaudiert wird, statt daß sie sich in Instrumente des »Opportunismus« verkehren. In einer Sozialordnung, deren Institutionen eine generelle Vertrauensvermutung herstellen, ist diese Gewißheit wie von selbst gegeben. Mit diesem Vertrauen im Hintergrund, können ihre Mitglieder das Wagnis der Exploration eingehen. Zur Exploration selbst stimuliert aber nicht der selbstverständliche Glaube an diese Ordnung, sondern der Sinn für ihre Beschränktheit oder Fehler – also ein gewisses Mißtrauen gegenüber ihren konkreten Leistungen.

Damit kann ich meinen Kreis schließen. Zu einem Hemmschuh der Überwindung der Innovationskrise, von der ich ausgegangen war, wird der Verfall des Grundvertrauens, wie er mit der Erosion der betrieblichen Sozialordnung notwendig verbunden ist. Die Paradoxie der Situation liegt in folgendem: Damit die Akteure im Betrieb das tun, was für mehr Innovationen nötig wäre – gegenüber der eingespielten betrieblichen Praxis des Wissensaustauschs auf Distanz zu gehen und aus dieser Distanz heraus mit den erkannten Grenzen der betrieblichen Übung zu experimentieren – wäre Grundvertrauen erforderlich. Daß es nicht mehr existiert, wirkt *ent*mutigend und einschränkend. An die Stelle des Experiments tritt Sicherheitsdenken um jeden Preis. Vertrautes wird erst recht nicht aufgegeben – und damit läuft sich dann die Innovation fest.

Literatur

Audretsch, David B. (1995), The Innovation, Unemployment and Competitiveness Challenge in Germany. WZB discussion papers, March.

Axelrod, Robert (1984), The Evolution of Cooperation. New York.

Beck, Ulrich et al. (1980), Soziologie der Arbeit und der Berufe. Reinbek.

Clark, Kim/Fujimoto, Takahiro (1991), Product Development in the World Automobile Industry. Boston.

Coleman, James S. (1988), Social Capital in the Creation of Human Capital, in: American Journal of Sociology 94, Supplement: 95-120.

Coleman, James S. (1991), Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1: Handlungen und Handlungssysteme. München.

Döhl, Volker/Deiß, Manfred (1992), Von der Lieferbeziehung zum Produktionsnetzwerk, in: diess. (Hrsg.), Vernetzte Produktion. Frankfurt/New York.

Fukuyama, Francis (1995), Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. New York/London.

Henderson, Rebecca (1994), The Evolution of Integrative Capability: Innovation in Cardiovascular Drug Discovery, in: Industrial and Corporate Change 3 (Number 3): 607-629.

Kreps, David M. (1990), Corporate Culture and Economic Theory, in: James E. Alt/Kenneth A. Shepsle (Hrsg.), Perspectives on Positive Political Economy. Cambridge.

Marsden, David (1995), Deregulation or Cooperation? The Future of Europe's Labour Markets, in: Labour. Review of Labour Economics and Industrial Relations, Special Issue: 67-91.

Maurer, Rainer (1994), Die Exportstärke der deutschen Industrie – Weltmarktspitze trotz technologischen Rückstands? in: Die Weltwirtschaft Heft 3: 308-319.

Olson, Mancur (1982), The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities. New Haven.

Piore, Michael/Sabel, Charles (1984), The Second Industrial Divide. New York.

Putnam, Robert D. (1993), Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. Princeton.

Putnam, Robert D. (1995), Bowling Alone: America's Declining Social Capital, in: Journal of Democracy 6 (Number 1): 65-78.

Sauer, Dieter (1992), Auf dem Weg in die flexible Massenproduktion, in: Deiß/Döhl (Hrsg.), Vernetzte Produktion. Frankfurt/New York.

Saxenian, Annalee (1994), Regional Advantage. Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128. Cambridge.

von Hippel, Eric (1988), The Sources of Innovation. New York/Oxford.