

# Solidarität am Arbeitsplatz

Rafael Wittek und Andreas Flache

## Zusammenfassung

Der Beitrag beginnt mit einer genaueren Bestimmung des Begriffs der innerbetrieblichen Solidarität. Unter solidarischen Verhalten fassen wir nicht nur freiwillige Kooperation unter Kollegen (Beiträge zu kollektiven Gütern erster Ordnung), sondern auch eine aktive Beteiligung an informeller Sanktionierung abweichenden Verhaltens (Beiträge zu kollektiven Gütern zweiter Ordnung) zusammen. Im zweiten Teil skizzieren wir zunächst drei einflussreiche Solidaritätstheorien. Wir unterscheiden zwischen rationaler Wahl, normativen, und strukturalistischen Ansätzen und arbeiten die ihnen zugrundeliegenden allgemeinen Annahmen heraus. Unter Rückgriff auf empirisches Material untersuchen wir in den darauffolgenden Abschnitten, inwieweit ein um normative und strukturelle Faktoren erweiterter Rationaler Wahlsatz in der Lage ist, eine befriedigende Erklärung solidarischen Verhaltens zu bieten. Dabei stehen drei konkrete Formen solidarischen Verhaltens im Mittelpunkt: Kooperation in Arbeitsgruppen, innerbetriebliche Hilfeleistungen, und Streikteilnahme. Der Beitrag schließt mit einem Ausblick auf die möglichen Auswirkungen gesellschaftlicher und technologischer Entwicklungen auf innerbetriebliche Solidarität.

## 1 Einleitung

Das erste Bild, das sich vielen bei dem Begriff Solidarität am Arbeitsplatz vermutlich aufdrängt, ist das einer streikenden Belegschaft, die sich gegen eine als unrechtmäßig empfundene Maßnahme des Managements zur Wehr setzt oder höhere Löhne bzw. bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen will. In diesem Bild wird unsolidarisches Verhalten dementsprechend mit Streikbruch gleichgesetzt. Wenngleich dies sicher einen wichtigen Aspekt darstellt, erstreckt sich der Begriff auf ein viel breiteres Spektrum.

Wir definieren solidarisches Verhalten als Handlungen, in denen ein Individuum einem oder mehreren anderen private Güter ohne Kompensation zukommen lässt (Hechter, 1987, p. 18; Lindenberg, 1998, p. 64). Bei dieser allgemeinen Abgrenzung des Begriffs steht der Handlungsaspekt im Mittelpunkt. Es werden also noch keine Aussagen über Normen, emotionale Zustände, Formen solidarischen Verhaltens, die Art der übertragene Güter oder die Eigenschaften der betroffenen Individuen gemacht.

Der Vorteil dieser allgemeinen Definition ist, dass sie auf ein großes Spektrum sehr unterschiedlicher Situationen anwendbar ist. Die wohl gängigste Auffassung assoziiert solidarisches Verhalten mit Beiträgen zu einem kollektiven Gut oder Hilfeleistungen an Bedürftige. Solidarisches Verhalten kann sich jedoch auch auf die aktive Ausübung sozialer Kontrolle beziehen, etwa wenn ein Gruppenmitglied ein anderes wegen einer Normverletzung sanktioniert (zur Sanktionierungsbereitschaft gegenüber unsolidarischen Anderen siehe auch Fetschenhauer & Bierhoff, in diesem Band).

Das breite Spektrum solidarischen Verhaltens in Betrieben wird in zahlreiche mittlerweile zu den Klassikern der Industriesoziologie zählenden Monographien deutlich. Hier zeigt sich, dass solidarisches Verhalten, auch wenn es gegen die offiziellen Regeln verstößt, sich nicht notwendigerweise gegen die Interessen des Managements richtet bzw. negative Folgen für die Produktivität haben muss.

Nicht zuletzt wegen seiner möglichen positiven Auswirkungen auf Organisationsprozesse hat die Diskussion um innerbetriebliche Solidarität in den letzten Jahren zugenommen. Direkter Anlass hierfür waren die erstaunlichen Resultate, die japanische Firmen in den 80er Jahren mit einer Kombination aus neuen Managementkonzepten und Produktionstechnologien verbuchen konnten. Eine Personalpolitik, die sich auf die Schaffung homogener, durch starke Solidarität gekennzeichnete 'Betriebsclans' (Deutschmann, 1987; Ouchi, 1980) richtet, wurde hierbei als ein Schlüsselfaktor für diesen Erfolg betrachtet. Die starke Solidaritätsorientierung, so das Argument, steigert nicht nur die Bereitschaft jedes Einzelnen, sich maximal für die Belange des Betriebes einzusetzen, sondern wirkt sich in vielerlei Hinsicht positiv auf die Arbeitssituation und letztlich das Betriebsergebnis aus. Versuche, das japanische Modell in Europa bzw. Amerika zu importieren, sind jedoch selten von Erfolg gekrönt gewesen (Deutschmann, 1989). Der resultierende Bedarf nach einer theoretisch fundierten Erklärung solidarischen Verhaltens am Arbeitsplatz ist somit keineswegs rein akademischer Natur, sondern erfreut sich seitdem auch in Managementkreisen zunehmenden Interesses.

Ziel dieses Beitrages ist es, die wichtigsten Elemente eines solchen Erklärungsansatzes vorzustellen und seine Leistungsfähigkeit anhand empirischen Materials zu drei konkreten Formen solidarischen Verhaltens

am Arbeitsplatz kritisch zu diskutieren. Der Artikel ist wie folgt aufgebaut. Im folgenden Abschnitt skizzieren wir kurz drei der gängigsten Erklärungsansätze solidarischen Verhaltens. Im zweiten Abschnitt stellen wir einen dieser Ansätze, die Theorie der rationalen Wahl, genauer vor und zeigen auf, inwieweit er sich zur Erklärung kooperativen Verhaltens in Arbeitsgruppen eignet. In den beiden darauffolgenden Abschnitten analysieren wir anhand der Anwendungsbeispiele innerbetrieblicher Hilfeleistungen sowie Streikteilnahme, inwieweit normative bzw. strukturelle Faktoren in einem rationalen Wahlsatz integriert werden können. Im letzten Abschnitt schließlich gehen wir der Frage nach, ob gesellschaftliche Trends und technologischer Fortschritt sich negativ auf Solidarität am Arbeitsplatz auswirken.

## 2 Solidaritätstheorien

Wenngleich die Grenzen zwischen bestehenden Solidaritätstheorien fließend sind, lassen sie sich grob in drei Gruppen gliedern (vgl. Hechter, 1987).

Theorien *rationalen Handelns* betonen aufgeklärtes Eigeninteresse von Individuen als das zentrale Motiv solidarischen Verhaltens. Der Kerngedanke des Ansatzes der rationalen Wahl besteht darin, dass jedes soziale Handeln – also auch Solidarverhalten – das Ergebnis des Strebens von Individuen nach der bestmöglichen Erreichung ihrer *persönlichen* Ziele ist (vgl. Coleman 1990). Dieses Streben kann dann zu Solidarität führen, wenn individuelle soziale Akteure voneinander *funktional abhängig* sind, d.h. sie einander brauchen, um ihre persönlichen Ziele zu erreichen. Funktionale Abhängigkeit allein genügt aber aus Sicht der Vertreter dieses Ansatzes nicht, um Solidarität zu stabilisieren. Die Einbettung der Individuen in ein Netz aus sozialen Beziehungen und Verpflichtungen sowie Kontrolle sind weitere entscheidende Voraussetzungen dafür, dass Eigeninteresse und solidarisches Verhalten vereinbar werden (Lindenberg, 1998).

Die solidaritätsfördernde Rolle von Netzwerkeinbettung wird dabei auf unterschiedliche Weise begründet. Coleman (1990) z.B. argumentiert, dass rational handelnde Individuen solidarisch gegenüber anderen handeln, weil sie damit Verpflichtungen erzeugen, die sie später nach dem Reziprozitätsprinzip wieder einfordern können. Das entstehende Netzwerk sozialer Verpflichtungen trägt darüber hinaus auch zur Stabilisierung sozialer Kon-

1 Hechter nennt außerdem noch funktionalistische Theorien und weist auf die schwache empirische Fundierung dieser Ansätze hin.

trolle bei, indem es den Gruppenmitgliedern einen Anreiz und die Möglichkeit bietet, abweichendes Verhalten zu sanktionieren.

Homans (1974) geht nicht von der Annahme rational handelnder Individuen aus, kommt aber zu ähnlichen Schlussfolgerungen wie Coleman. Für ihn ist Netzwerkeinbettung nicht das Resultat bewusster Investitionen, sondern persönlicher Zuneigung, wie sie als Nebenprodukt häufiger sozialer Interaktion entsteht. Bedingt durch beiderseitige Sympathie berücksichtigen die Interaktionspartner die Bedürfnisse des anderen bei ihren Entscheidungen. Dieser Gedankengang liegt auch neueren Arbeiten über die Rolle von Netzwerkeinbettung zugrunde (Burt, 1992; Markovsky & Lawler, 1994).

Abhängigkeit von den Gütern und Dienstleistungen einer Gruppe sowie funktionierende Kontrollmechanismen stehen im Mittelpunkt von Hechters (1987) eigener rationaler Wahl-Solidaritätstheorie. Nach dieser Theorie nimmt die Bereitschaft zu solidarischem Verhalten ab, wenn die Kontrollmöglichkeiten reduziert werden, etwa weil die Gruppengröße zunimmt, oder wenn sich günstigere alternative Möglichkeiten ergeben, um das Kollektivgut zu erlangen.

Der zweite Ansatz in Hechters Klassifikation sind *normative Theorien*. Diese stellen durch Sozialisation erworbene prosoziale Orientierungen und internalisierte Normen in den Mittelpunkt ihrer Erklärungen. Da Normkonformität in diesem Ansatz nicht problematisiert wird, werden Unterschiede in solidarischem Verhalten auf Variationen im Ausmaß normativer Verpflichtungen, wie sie für bestimmte Sozialbeziehungen gelten, zurückgeführt. So sind z.B. die sich aus Familienbeziehungen ergebenden Verpflichtungen wesentlich stärker als die gegenüber Fremden.

Schließlich nennt Hechter noch *strukturalistische* Erklärungsansätze. Diese sehen gemeinsame Interessen und einen hohen Organisationsgrad als wesentliche Voraussetzungen solidarischen Verhaltens an. Die Grundlage für Interessenshomogenität bilden ähnliche Positionen in einem System gesellschaftlicher Schichtung. Der Organisationsgrad einer Interessengruppe – also ihre Fähigkeit, Informationen auszutauschen und Handlungen effizient zu koordinieren – wird wesentlich bestimmt durch Unterschiede in der Arbeitsteilung (Zetka, 1992a). Aus einer strukturalistischen Perspektive betrachtet ist solidarisches Verhalten also vor allem dann zu erwarten, wenn Personen mit ähnlichen Interessen auf eine funktionierende Infrastruktur zurückgreifen können, welche es ihnen ermöglicht, die für kollektives Handeln notwendigen Ressourcen zu mobilisieren (Shorter & Tilly, 1974).

Die Schwächen der genannten theoretischen Strömungen wurden auch aus der Sicht der Theorie der rationalen Wahl ausführlich diskutiert (Hechter, 1987; Lindenberg, 1998). So räumen auch Anhänger des ratio-

nalen Wahlansatzes ein, dass ein wesentliches Manko orthodoxer Theorien rationaler Wahl darin besteht, dass die Gefährdung solidarischen Handelns durch unerwartete situationsbedingte Anreize ausgeblendet wird. Normative Theorien vernachlässigen die Tatsache, dass aktive soziale Kontrolle mit Kosten für die Sanktionierenden verbunden ist, sodass die Verletzung von Solidaritätsnormen oft ungeahndet bleibt. Der Nachteil strukturalistischer Ansätze schließlich besteht darin, dass Strukturen als exogene Faktoren behandelt werden, wodurch im Dunkeln bleibt wie diese Strukturen zustande kommen bzw. sich verändern. Somit weist jede der drei Perspektiven mindestens eine fundamentelle Schwachstelle auf. Die Vermutung liegt nahe, dass Modelle, die sich auf einen der Ansätze beschränken, zu kurz greifen.

Unsere zentrale These, die wir in den folgenden Abschnitten untermauern möchten, ist dass ein *erweiterter* rationaler Wahlansatz den besten Ausgangspunkt für eine Erklärung solidarischen Verhaltens am Arbeitsplatz darstellt. Damit meinen wir nicht, dass normative oder strukturalistische Ansätze keine Erklärungskraft haben. Wir argumentieren, dass strukturalistische und normative Erklärungsversuche nur dann erfolgreich sein können, wenn sie in einer individualistischen Handlungstheorie verankert sind. Das bedeutet, dass eine Theorie solidarischen Verhaltens am Arbeitsplatz zunächst explizit machen sollte, welche Annahmen sie bezüglich individueller Entscheidungsprozesse macht. Nur so wird es möglich, konsistente Hypothesen darüber abzuleiten, wie sich bestimmte strukturelle oder normative Randbedingungen auf solidarisches Verhalten auswirken.

### 3 Rationale Wahl-Erklärungsansätze: Das Beispiel der Kooperation in Arbeitsgruppen

Dieser Abschnitt verfolgt zwei Ziele. Zum einen wollen wir Kooperation in Arbeitsgruppen als einen wichtigen Teilbereich der Solidarität am Arbeitsplatz darstellen. Zum anderen werden wir dieses Thema als paradigmatischen Anwendungsfall des Ansatzes der rationalen Wahl behandeln, um das Spektrum unterschiedlicher Solidaritätstheorien darzustellen, die vom Kerngedanken der rationalen Wahl ausgehen. Dieses erstreckt sich von rein mikroökonomisch orientierten Theorien, die in der extremsten Variante „Solidarität“ als pur funktionales Verhalten zur Maximierung des egoistischen, materiellen Nutzens auffassen, bis hin zu auch soziologisch und psychologisch inspirierten Theorien, die den Kerngedanken zielgerichteten individuellen Handelns mit der Annahme nicht-materieller und nur partiell egoistischer Handlungsmotive vereinen.

Aus der Perspektive von Theorien der rationalen Wahl ist es besonders offensichtlich, dass Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen nicht unproblematisch ist. Die Situation einer Arbeitsgruppe kann nämlich als ein Anwendungsfall von Olsons (1968) klassischer rationaler Wahlanalyse der „Logik kollektiven Handelns“ aufgefasst werden. Diese Logik greift dann, wenn die Gruppenleistung aus Sicht der einzelnen Mitglieder ein kollektives Gut ist. Ein kollektives Gut hat die Eigenschaft, dass individuelle Beiträge zu seiner Erzeugung *allen* Mitgliedern der Gruppe zugute kommen, wobei insbesondere auch „Trittbrettfahrer“, die nicht oder nur unzureichend beigetragen haben, in den Genuss der Früchte der Leistung anderer kommen können. Beitragen zur Gruppenleistung ist dann solidarisches Verhalten im Sinne unserer Definition, wenn der Beitragende eine Leistung erbringt, die vor allem anderen zugute kommt und für die er – zumindest unmittelbar – nicht belohnt wird.

Ein kollektives Gut in einer Arbeitsgruppe kann etwa bei einem Gruppenstücklohn vorliegen, wenn alle Mitglieder der Gruppe einen Lohn erhalten, der proportional zur Gesamtleistung der Gruppe ist. Das von Olson erkannte Problem kann an diesem Beispiel gut illustriert werden. Rationales Eigeninteresse könnte in dieser Situation nämlich bei jedem Mitglied der Arbeitsgruppe zu folgender Kosten-Nutzen Erwägung führen. Den Kosten, die ein einzelnes Gruppenmitglied bei hoher eigener Arbeitsleistung tragen muss, steht als Nutzen die dadurch verursachte höhere Entlohnung durch Erhöhung der Gruppenleistung gegenüber. Diese Erhöhung ist aber eher gering, weil ein einzelnes Mitglied des Teams alleine wenig Einfluss auf die Arbeitsleistung der gesamten Gruppe hat. Selbst wenn ein Teammitglied sich sicher sein könnte, dass alle anderen hart arbeiten, gilt immer noch, dass sein einzelner Beitrag eher wenig am Gesamtergebnis ändert. Olson argumentiert daher, dass die Bereitstellung einer *für alle* Gruppenmitglieder optimalen Menge eines Kollektivgutes um so weniger erreicht wird, je größer die Gruppe ist. Sehr große Gruppen werden in der Regel nicht einmal geringe Mengen eines Kollektivgutes produzieren, wenn nicht Zwang oder besondere äußere Anreize eingesetzt werden (Olson, 1968, p. 43).

Olsons Diskussion der Logik kollektiven Handelns hat in der rationalen Wahl-Literatur eine lebhafte Debatte über die Möglichkeit und die Voraussetzungen von Gruppensolidarität angestoßen (vgl. z.B. Udehn, 1993). Innerhalb des breiten Spektrums dieser Ansätze und ihrer empirischen Anwendungen wollen wir uns auf drei repräsentative rationale Wahl-Theorien der Kooperation in Arbeitsgruppen beschränken. Zum ersten beleuchtet der eher mikroökonomisch orientierte Ansatz der *Principal-Agent Theorie* den Einfluss der *formalen Organisationsstruktur* und insbesondere des Entlohnungssystems auf Kooperation in Arbeitsgrup-

pen. Zum zweiten betonen Theorien sozialer Kontrolle die Bedeutung *formeller sozialer Beziehungen* zwischen Gruppenmitgliedern. Zum dritten richtet sich die *Theorie relationaler Signale* auf die Einbettung der Arbeitsgruppensituation in die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Organisation, und zwar insbesondere auf die Solidaritätsorientierungen beider Seiten und die sie vermittelnden signalhaften Handlungen.

### 3.1 Der Principal-Agent Ansatz

Verortet man die von uns betrachteten Theorien im Spektrum der Theorien Rationaler Wahl, kann wohl die *Principal-Agent Theorie* (Alchian & Demsetz, 1972; für eine Übersicht vgl. Petersen, 1993) als die reinste Repräsentation des ursprünglich aus der neoklassischen Wirtschaftstheorie stammenden rationalen Wahlansatzes gesehen werden. Üblicherweise verwenden Anwendungen der *Principal-Agent Theorie* drei Kernannahmen des neoklassischen rationalen Wahlansatzes.

Erstens wird davon ausgegangen, dass Individuen perfekt rational sind, d.h. sie können auch die kompliziertesten Konsequenzen ihrer Handlungen vorherberechnen und damit optimale Entscheidungen treffen. Zweitens werden Individuen als egoistisch bis hin zur Arglistigkeit modelliert, d.h. es wird angenommen, dass sie keine Gelegenheit auslassen, ihren eigenen Vorteil zu verfolgen, auch wenn dies durch moralisch verwerfliche Handlungen, wie Lügen oder Trittbrettfahren, auf Kosten anderer geschieht. Drittens gehen *Principal-Agent* Modelle typischerweise davon aus, dass Individuen einzig und allein materielle Ziele verfolgen, wobei insbesondere die Maximierung finanzieller Gewinne und die Minimierung der Arbeitsanstrengung im Mittelpunkt stehen.

Es ist selbstverständlich, dass jede einzelne dieser Annahmen als empirisch unrealistisch gesehen werden muss. Wir werden weiter unten zeigen, wie die Theorien sozialer Kontrolle und die Theorie relationaler Signale auf diese empirische Unplausibilität reagieren, indem sie einige dieser drei Kernannahmen teilweise aufgeben. Zunächst sei aber darauf verwiesen, dass Anhänger des *Principal-Agent* Ansatzes argumentieren, dass in Organisationsprozessen nahezu immer wenigstens ein gewisses Maß an rationaler Interessenverfolgung, Egoismus und materieller Zielorientierung eine Rolle spielt.

Dementsprechend soll die *Principal-Agent Theorie* in der Lage sein, empirisch zutreffende Vorhersagen über die Effekte verschiedener Organisationsstrukturen auf Leistungs- und Kooperationsbereitschaft der Organisationsmitglieder zu machen. Ein weiteres Argument, das vielfach zu

Gunsten des Ansatzes vorgebracht wird, ist, dass es erst die Einfachheit der Verhaltensmaßnahmen der neoklassischen Wirtschaftstheorie ermöglicht, zu großer Präzision in der Ausarbeitung der theoretischen Argumente zu gelangen. So sind denn auch alle von uns im Folgenden besprochenen *Principal-Agent* Theorien in Form mathematischer Modelle ausgearbeitet. Wir werden allerdings auf die zugrundeliegenden Formalismen aus Darstellungsgründen nicht weiter eingehen.

Der Grundgedanke der *Principal-Agent* Theorie ist, dass formale Organisationsstrukturen das Ergebnis eines optimalen Designprozesses durch den Arbeitgeber (den *principal*) sind. Da der Arbeitgeber im Prinzip die Ziele seiner Arbeitnehmer (der *agents*) kennt, kann er vorhersagen, wie sie sich in einer bestimmten Struktur verhalten werden und kann dann diejenige Organisationsstruktur wählen, in der die Leistung der Arbeitnehmer aus seiner Sicht optimal sein wird. Für Arbeitsgruppen ergibt diese Sichtweise der *Principal-Agent* Theorie zunächst einmal Hypothesen über die Bedingungen, unter denen Gruppensolidarität überhaupt nötig ist.

Die Theorie sagt voraus, dass ein Arbeitgeber weiß, dass die Gruppenleistung unter den von Olson diagnostizierten Trittbrettfahrerproblemen leiden wird, sobald Gruppenarbeit den Charakter der Erzeugung eines kollektiven Gutes hat. Entsprechend wird der Arbeitgeber immer dann, wenn es die Beobachtbarkeit und Messbarkeit individueller Leistungen erlaubt, Kontroll- und Belohnungsstrukturen so gestalten, dass Arbeitnehmer mit ihrer Leistung in ein privates statt in ein kollektives Gut investieren. Mit anderen Worten: wenn immer ohne all zu großen Beobachtungsaufwand festgestellt werden kann, wie viel Leistung ein Arbeitnehmer tatsächlich für die Organisation investiert, werden die ihm individuell zukommenden Belohnungen und Bestrafungen, wie z.B. Lohnzahlungen, Beförderungen oder Entlassungen, auf Basis dieser Leistung festgelegt. Das Trittbrettfahrerproblem stellt sich dann gar nicht erst, weil jeder nur für den eigenen Gewinn arbeitet. Hieraus ergibt sich die Hypothese, dass Trittbrettfahrerprobleme um so eher vermieden werden und Arbeitsgruppen damit um so leistungsfähiger sind, je eher die tatsächlichen individuellen Beiträge zur Gruppenleistung für Vorgesetzte einer Arbeitsgruppe messbar sind.

Die *Principal-Agent* Theorie sagt aber auch vorher, dass Trittbrettfahrerprobleme durch geeignete Wahl des Entlohnungsverfahrens selbst dann lösbar sind, wenn nur das Gruppenergebnis, nicht aber die individuellen Beiträge für den Arbeitgeber messbar sind. In diesem Fall ist der Arbeitgeber gezwungen, durch Gruppenentlohnung ein kollektives Gut zu schaffen.<sup>2</sup>

2 Die gleiche Logik greift auch, wenn Arbeitnehmer zwar nach individueller Leistung entlohnt werden, aber es durch wechselseitige Abhängigkeiten im Produktionsprozess

Theoretische Analysen von Holmström (1982) und Petersen (1992), kommen zu dem Schluss, dass dann Trittbrettfahrerprobleme eher bei Gruppensstücklohnsystemen zu erwarten sind als bei einem leistungszielgebundenen Gruppenbonus. Das zugrundeliegende theoretische Argument hebt auf die Kosten-Nutzen Abwägungen eines Arbeitnehmers unter den beiden verglichen Lohnsystemen ab. Bei einem Stücklohnsystem führt jede Veränderung der Arbeitsleistung eines Gruppenmitgliedes zu einer ungefähr proportionalen Veränderung des zu erwartenden Gruppenlohnes. Damit greift wieder die oben skizzierte Logik des kollektiven Handelns. Ein rationaler, selbstinteressierter Arbeitnehmer wird unter einem Gruppensstücklohnsystem eine weitaus geringere Arbeitsleistung investieren als im Falle der individuellen Entlohnung.

Ein leistungszielgebundenes Gruppenbonussystem kann dies verändern. Unter diesem System wird ein Gruppenbonus erst dann ausgezahlt, wenn die Gruppenleistung einen bestimmten Zielwert erreicht. Jetzt kann jede Leistungsminderung dazu führen, dass der Zielwert gerade eben unterschritten wird, womit der gesamte Bonus in vollem Maße für alle Gruppenmitglieder, insbesondere aber auch für den Trittbrettfahrer, verloren ginge. Entsprechend sagt die *Principal-Agent* Theorie voraus, dass bei Gruppenentlohnung die Gruppenleistung unter leistungsbezogenen Bonussystemen höher ist als unter Stücklohnsystemen.

Systematische empirische Tests von Hypothesen der *Principal-Agent* Theorie über Gruppenarbeit sind eher selten in der Literatur zu finden. Beispielhaft ist hier die Studie von Petersen (1992). Er untersucht die oben skizzierten Hypothesen über Effekte unterschiedlicher Belohnungssysteme an Daten des U.S. Bureau of Labor Statistics für zwei ausgewählte Industrien. Petersen benutzt das Einkommen von Produktionsarbeitern dieser Industrien als Indikator für den Grad der Kooperation in Arbeitsgruppen. Dabei stellt er fest, dass – wie vorhergesagt – Arbeiter, die unter leistungszielbezogenen Bonussystemen arbeiten, signifikant mehr verdienen als solche, die nach Stücklohn bezahlt werden. Petersen findet auch – wenn auch indirekte – Evidenz für die Hypothese, dass die Messbarkeit individueller Leistungen Trittbrettfahrerprobleme reduziert. Dazu vergleicht er den Effekt von Bonusentlohnungen zwischen einerseits Arbeitnehmern, die auf Basis der Gruppenleistung bezahlt werden und andererseits solchen, die nach Individualleistung entlohnt werden. Petersen sagt vorher, dass die positiven Effekte von Bonusentlohnung bei Gruppenbezahlung stärker sind als bei individueller Entlohnung.

nicht möglich ist, die Leistung eines einzelnen unabhängig von den Leistungen der anderen Gruppenmitglieder zu messen (vgl. Petersen, 1992).

Die Daten bestätigen diese Hypothese und liefern damit gleichzeitig Evidenz für die Bedeutung der Messbarkeit von Einzelleistungen. Peteresen argumentiert nämlich, dass der Effekt nur deshalb zustande kommt, weil bei Gruppenstücklohn immer Trittbrettfahreneffekte auftreten, während dies bei Individualstücklöhnen nur für einen Teil der erhobenen Arbeitsgruppen der Fall ist, nämlich für die Gruppen, bei denen wechselseitige Abhängigkeit im Produktionsprozess die Messbarkeit der tatsächlichen individuellen Leistungsinvestition erschwert.

### 3.2 Theorien sozialer Kontrolle

Es ist kaum verwunderlich, dass die *Principal-Agent* Theorie vor allem von soziologischer Seite dafür kritisiert wird, dass sie für die Effekte informeller sozialer Belohnungen, wie etwa Status, Freundschaft oder sozialer Anerkennung auf Organisationsprozesse blind ist. Theorien sozialer Kontrolle in Gruppen versuchen dieses Manko zu überwinden, indem sie soziale Motive in einen rationalen Wahlsatz integrieren. Alle diese Theorien unterscheiden sich von der *Principal-Agent* Theorie, indem sie die Kernannahme rein materieller Motive aufgeben. Darüber hinaus können drei Spielarten unterschieden werden.

Theorien *rationaler sozialer Kontrolle* halten ansonsten am Kern der klassischen rationalen Wahl-Theorie fest und gehen von perfekter Rationalität und individuellem Egoismus aus (Coleman 1990; Kandel & Lazear 1992; Holländer 1992; Flache 1996, Kap. 4; Spagnolo, 1999).

Theorien *adaptiver sozialer Kontrolle* gehen einen Schritt weiter und ersetzen das kalkulierende rationale Individuum durch einen Akteur, der zwar gleichfalls nach Eigennutzen strebt, aber Handlungsentscheidungen auf Basis einfachster *trial-and-error* Heuristiken trifft, anstatt optimale Strategien auszutüfteln (Macy, 1993a; Flache & Macy, 1996; Kitts, Macy & Flache, 1999). Der Preis, den diese Theorien dafür zahlen, liegt allerdings im geringeren Grad der formalen Präzision. Während – wie bei *Principal-Agent* Modellen – die Aussagen der Theorien rationaler sozialer Kontrolle meistens durch rein mathematische Analyse ableitbar sind, greifen Theorien adaptiver Kontrolle zur Hypothesenbildung eher auf Computersimulationen zurück, deren Ergebnisse weniger gut verallgemeinerbar sind.

Eine Zwischenform, auf die wir hier aus Platzgründen nicht näher eingehen, sind Theorien *beschränkter rationaler sozialer Kontrolle*. Bei diesem Ansatz wird die Annahme kalkulierender Rationalität nicht aufgegeben, wohl aber eingeschränkt. Ein prominentes Beispiel sind hier etwa Heckathorns Modellierungen sozialer Kontrolle (1989, 1990). Hecka-

thorn unterstellt in seinen Modellen, dass Individuen sehr komplexe Analysen der zu erwartenden Kosten und Nutzen ihrer sozialen Kontrollhandlungen ausführen. Zugleich sind Heckathorns Akteure dabei aber nur beschränkt rational, weil sie nicht versuchen, in ihren Entscheidungen das zukünftige Verhalten anderer Gruppenmitglieder zu antizipieren und darauf strategisch einzuspielen. Heckathorns Verhaltensannahme könnte daher als myopische Rationalität charakterisiert werden, weil in seinen Modellen Akteure bei ihren Entscheidungen die zukünftigen Handlungen anderer nur als Fortschreibung ihres aktuellen Verhaltens betrachten. Der Ansatz beschränkt rationaler sozialer Kontrolle hat sowohl zur Lösung theoretischer Probleme beigetragen als auch empirisch testbare Hypothesen generiert. So kann etwa Heckathorns Modell „heuchlerischer Kooperation“ (1989) erklären, dass Solidarität trotz strikten Eigeninteresses zustande kommen kann. Der vorgeschlagene Mechanismus beruht darauf, dass rationale Egoisten es vorteilhaft finden können, die Beitragsleistung durch Ausübung sozialen Drucks zu erhöhen, auch wenn sie selber nicht gewillt sind, zum kollektiven Gut beizutragen. Solidarität entsteht dann ungewollt dadurch, dass Gruppenmitglieder sich gegenseitig zum Beizutragen zwingen.

Die gemeinsame Grundidee aller genannten Theorien sozialer Kontrolle ist, dass soziale Akteure einerseits danach streben, soziale Belohnungen von anderen Gruppenmitgliedern zu erhalten, andererseits selber in einem Tauschgeschäft das Geben von sozialen Belohnungen als Instrument zur Beeinflussung des Verhaltens anderer Gruppenmitglieder einzusetzen. Damit greifen alle diese Theorien im Kern auf die sozialen Tauschtheorien von Homans (1974) und Blau (1955, 1964) zurück. Homans analysiert den Zusammenhang der Kohäsivität einer Gruppe mit der Kooperation zwischen Gruppenmitgliedern. Dabei definiert er Kohäsivität als die Häufigkeit, mit der Gruppenmitglieder einander in sozialen Interaktionen „belohnen“, z.B. indem sie einander Anerkennung aussprechen oder freundschaftliche Gefühle zeigen. Insbesondere in Arbeitsgruppen können diese Belohnungen auch als Instrumente sozialer Kontrolle eingesetzt werden. Homans modelliert soziale Kontrolle als Tausch sozialer Belohnungen gegen Beiträge zum kollektiven Gut „Gruppenleistung“. Ein Trittbrettfahrer muss daher fürchten, die von ihm geschätzte

3 Homans sieht das Beizutragen zum kollektiven Gut allgemeiner als Konformität mit einer Gruppennorm. Solch eine Norm muss nicht immer auf hohe Arbeitsleistung gerichtet sein. Insbesondere bei individuellen Akkordlöhnen entstehen oft Arbeitsgruppennormen, die hohe Leistung sogar als „Strebertum“ verurteilen. Ersetzt man „Beizutragen zur Gruppenleistung“ durch „Normkonformität“ ändert sich ansonsten aber nichts an der theoretischen Analyse sozialer Kontrolle. Zur Vereinfachung der Darstellung

Anerkennung seiner Kollegen zu verlieren. Je kohäsiver die Gruppe ist, um so mehr hat der Trittbrettfahrer zu verlieren und um so stärker ist demgemäß die disziplinierende Wirkung sozialer Kontrolle. Damit gelangt Homans zu der Hypothese, dass es einen positiven Zusammenhang von Kohäsivität und Kooperation in Gruppen gibt.

Diese Hypothese findet denn auch Bestätigung in zahlreichen empirischen Arbeitsgruppenstudien (für eine Übersicht vgl. Gully et al. 1995). Homans selbst leitet diese Schlussfolgerung mit einer Verhaltenstheorie ab, die nicht an der rationalen Wahl, sondern an der Verhaltenspsychologie Skinners (1938) orientiert ist. Verschiedene Autoren (Kandel & Lazear, 1992; Holländer 1992; Flache 1996; Spagnolo 1999) haben aber gezeigt, dass die Analyse von Homans mit einer Theorie rationaler sozialer Kontrolle kompatibel ist.

Die Theorien rationaler sozialer Kontrolle können spezifischere Hypothesen generieren, als dies für Homans mit der Verhaltenspsychologie möglich war. Insbesondere Flache (1996) und Spagnolo (1999) modellieren soziale Kontrolle als eine Reziprozitätsstrategie, die dann möglich wird, wenn Gruppenmitglieder wissen, dass sie sich in einem längerfristigen Zusammenarbeitsprozess befinden. Grob gesagt ist ein Gruppenmitglied, welches diese Reziprozitätsstrategie anwendet, kooperativ, macht aber seine Beiträge zum kollektiven Gut und das Geben sozialer Belohnungen von kooperativen Vorleistungen anderer Gruppenmitglieder abhängig (vgl. auch Axelrod 1984). In dieser Situation wägen rationale Akteure die kurzfristigen Gewinne unkooperativen Verhaltens gegen den langfristigen Schaden ab, der ihnen durch den Verlust der Beiträge und der Anerkennung ihrer Kollegen entsteht. Die Analysen von Flache und Spagnolo sagen voraus, dass vor allem zwei Bedingungen die Wahl von Reziprozitätsstrategien sozialer Kontrolle befördern. Erstens werden diese Strategien um so eher gewählt, je längerfristig die Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe ist. Zweitens ist das Interesse von Gruppenmitgliedern an sozialen Anerkennungen von Kollegen ein entscheidender Faktor. Beide Bedingungen verstärken das Sanktionierungspotential der Reziprozitätsstrategie und erhöhen damit den Anreiz für ein Gruppenmitglied, sich kooperativ zu verhalten.

In der bereits angesprochenen Analyse von Einkommensdaten diskutiert Petersen (1992) Evidenzen, die für die Vorhersagen der Theorien rationaler sozialer Kontrolle sprechen. Petersens Analyse ergibt, dass die Trittbrettfahrerprobleme in Arbeitsgruppen in der Möbelindustrie weitaus größer sind als in Arbeitsgruppen in der Gießereiindustrie. Zwei Faktoren

---

fassen wir in diesem Artikel aber „Kooperation“ generell als Beitrag zur Gruppenleistung auf.

scheinen diesen Unterschied zu erklären: die industriespezifischen Arbeitsplatzwechselraten und die Häufigkeit freiwilliger Kündigungen pro Industrie. Petersen zeigt, dass sowohl Arbeitsplatzwechsel als auch Kündigungen in der Möbelindustrie häufiger sind. Diese weist auch ein höheres Maß an Trittbrettfahrerproblemen auf – ein Ergebnis, das dem vorhergesagten positiven Effekt des Zeithorizontes der Gruppenmitgliedschaft auf Kooperation entspricht.

Petersens Resultat scheint auch konsistent zu sein mit dem erwarteten Effekt des Interesses an sozialen Anerkennungen von Kollegen. Dieses Interesse ist nämlich vermutlich um so höher, je stärker das Bedürfnis der Arbeiter, in der Gruppe zu verbleiben und je mehr ihre Freundschaftsbeziehungen auf Mitglieder der eigenen Arbeitsgruppe konzentriert sind. Hohe freiwillige Kündigungsraten deuten an, dass Arbeiter eher weniger am Verbleib in ihrer Gruppe interessiert sind. Hohe Arbeitsplatzwechselraten legen darüber hinaus nahe, dass Gruppenmitglieder eine zu kurze Zeit zusammenarbeiten, um viele Freundschaftsbeziehungen zu Kollegen aufbauen zu können.

Während Theorien rationaler sozialer Kontrolle nur die neoklassische Kernannahme rein materieller Motive aufgegeben haben, gehen Theorien adaptiver sozialer Kontrolle noch einen Schritt weiter und relativieren die ebenfalls als unrealistisch kritisierte Annahme perfekt rationalen Entscheidens (zu dieser Diskussion vgl. Macy, 1993b). Als Alternative wird das Entscheidungsmodell „zurückschauenden“ Lernens vorgeschlagen, das auf mathematische Präzisionen der Verhaltenspsychologie zurückgeht (Bush & Mosteller, 1955). Im Unterschied zu Homans wird dabei aber von individuellen Lerngeschichten abstrahiert und ein idealtypischer lernender Akteur modelliert. Das Handlungsmodell unterstellt, dass individuellen Handlungen, die in der Vergangenheit mit befriedigenden Situationen einhergingen, häufiger wiederholen, während sie Handlungen vermeiden, die mit unbefriedigenden Zuständen zusammenfielen. Dabei wird insbesondere angenommen, dass Akteure nicht versuchen, den kausalen Zusammenhang von Handlung und Ergebnis auszutüfteln, sondern einfach auf positive und negative Stimuli mit quasi-automatischen Handlungsanpassungen reagieren.

Der Ansatz adaptiver sozialer Kontrolle eröffnet neue Möglichkeiten, soziale Kontrolle in Arbeitsgruppen zu analysieren. So betrachten etwa Flache und Macy (1996) den empirisch messbaren Zusammenhang von Gruppenkohäsivität und Kooperation. Dabei gelangen sie zu der überraschenden Vorhersage, dass ein kohäsives Netzwerk sozialer Beziehungen unter bestimmten Umständen Kooperation in einer Gruppe eher erschwert als erleichtert. Die Autoren leiten diese, den Theorien rationaler sozialer Kontrolle widersprechende Hypothese aus der unterschiedlichen Kom-

plexität der Lernprozesse ab, die für Kooperation in der Produktion des kollektiven Gutes einerseits und für das Aufbauen und Stabilisieren bilateraler sozialer Beziehungen andererseits erforderlich sind. In bilateralen Beziehungen, z.B. in Freundschaften, ist die als Ausgangspunkt notwendige spontane Koordination auf wechselseitige Anerkennung relativ schnell erreicht, da nur zwei Akteure an der Beziehung beteiligt sind. Ist die Koordination erst einmal eingetreten, kann der Lernmechanismus zu ihrer weiteren Verfestigung führen.

In Bezug auf das kollektive Gut muss hingegen eine hinreichend große „kritische Masse“ von Beitragenden zustande kommen, damit die Gruppenmitglieder mit ihrem Beitragsverhalten zufrieden sind. Im allgemeinen dauert die Entstehung der kritischen Masse länger als die Verstärkung bilateraler Beziehungen. Dies kann zur Folge haben, dass sich schnell ein kohäsives Netzwerk wechselseitiger Belohnungen in einer Arbeitsgruppe entwickelt und dass gerade deswegen die lernenden Akteure mit den Ergebnissen ihrer Handlungen zufrieden sind, selbst wenn nur wenig zum kollektiven Gut „Gruppenleistung“ beigetragen wird. Flache (1996) hat diese Hypothese in einem sozialpsychologischen Experiment mit einem „Arbeitsgruppenpiel“ an einer Studentenpopulation getestet. Im Großen und Ganzen sprechen die Ergebnisse des Experimentes für die Hypothese. Es zeigte sich, dass die Möglichkeit des bilateralen Austauschs von Belohnungen zu einer signifikanten Verringerung der Kooperation in der Produktion des kollektiven Gutes führte. Eine empirische Überprüfung der Hypothese an Daten über Arbeitsgruppen in Organisationen liegt allerdings nicht vor.

Zusammenfassend können wir feststellen, dass Theorien sozialer Kontrolle in der Lage sind, einige empirisch bestätigbare Effekte sozialer Beziehungen mit der Kooperation in Arbeitsgruppen zu erklären. Dabei ist eine zentrale Annahme dieser Theorien, dass soziale Motive nur dann wirksam werden, wenn sie gewissermaßen als Tauschobjekte für die Kompensation von Solidaritätskosten eingesetzt werden können.

Diese Annahme trifft jedoch in der Literatur auf mindestens zwei kritische Einwände. Zum ersten konnte in Experimenten zum Vertrauensmissbrauch in Käufer-Verkäufer Beziehungen aufgezeigt werden, dass solidarisches Verhalten auch dann auftritt, wenn z.B. durch mangelnde Beobachtbarkeit oder Messbarkeit der solidarischen Handlung eine direkte Belohnung durch monetäre oder soziale Anreize gar nicht möglich ist (vgl. Ligthart, 1995).

Der zweite Kritikpunkt hebt auf die unterstellte Stabilität individueller Präferenzen ab. Selbst wenn unkooperatives Verhalten beobachtbar ist und sanktioniert wird, kann die Wirksamkeit sozialer Kontrolle stark unter einem Mangel an Selbstkontrolle bei den Gruppenmitgliedern leiden.

So könnten Akteure ihr langfristiges Interesse an der Vermeidung von Sanktionierungen durch plötzlich auftretende Versuchungen „vergessen“ und somit Trittbrettfahrerverhalten selbst dann an den Tag legen, wenn dies auf Dauer ihren Eigeninteressen schadet. Selbst Autoren innerhalb des rationalen Wahlsatzes betrachten kognitive Beschränkungen, wie den Mangel an Selbstkontrolle oder Kurzsichtigkeit als empirisch plausible Verhaltensannahmen (Lindenberg, 1993; Mühlau, 2000). Dementsprechend argumentieren diese Autoren, dass eine adäquate Theorie sozialer Kontrolle in der Lage sein muss zu erklären, warum Solidarität in Arbeitsgruppen trotz mangelnder Beobachtbarkeit oder kognitiver Beschränkungen möglich ist. Als Lösung wird hier die Theorie relationaler Signale (Lindenberg, 1998, 2000) vorgeschlagen.

### 3.3 Die Theorie relationaler Signale

In der Theorie relationaler Signale (Lindenberg, 1998, 2000; Mühlau, 2000; Wiewers, 1997; Wittek, 1999) spielen sogenannte *Framingeffekte* eine zentrale Rolle. *Frames* definieren, welche Aspekte einer Situation wir wahrnehmen und welche wir vernachlässigen. Ein *frame* besteht aus einem dominanten Ziel, das unser Handeln bestimmt, und einer oft großen Anzahl von Hintergrundzielen. Letztere reduzieren oder verstärken die Intensität, mit der wir versuchen, das dominante Ziel zu erreichen. Wenn wir z.B. von einem Freund gebeten werden, ihm eine größere Summe Geld zu leihen, wird diese Bitte wahrscheinlich das Ziel „Hilfe Deinem Freund aktivieren“ und Bedenken hinsichtlich möglicher finanzieller Verluste in den Hintergrund verbannen. Dies ändert sich jedoch, sollte der Freund vergessen oder sich weigern, das Geld zurückzubehalten. In betrieblichen Kontexten wirken starke Solidaritätsnormen (*equity* und generalisierte Reziprozität) nur in Ausnahmefällen als Vordergrundziel, vor allem in Arbeitssituationen, in denen die Beteiligten in hohem Maße voneinander abhängig sind, um hohen materiellen Schaden oder Gefahr für Leib und Leben zu vermeiden (vgl. hierzu ethnographische Beschreibungen z.B. der Normen von Streifenpolizisten oder militärischer Kampfeinheiten). Sind die wechselseitigen Abhängigkeiten weniger ausgeprägt, regulieren hingegen „schwache“ Solidaritätsnormen innerbetriebliches Soliderverhalten. In diesem Falle wirken egoistische Motive im Vordergrund, werden aber von relationalen Überlegungen (*equity* und balancierte Reziprozität) eingeschränkt.

Die Theorie der relationalen Signale nimmt an, dass die Stabilität eines Solidaritätsframes ständig durch situationsbedingte Versuchungen in Gefahr ist und deshalb durch Relationssignale aufrechterhalten werden

muss. Relationssignale bestehen aus Handlungen, mit denen jemand einem Transaktionspartner deutlich macht, an der Stabilität einer bestehenden Beziehung interessiert zu sein.

Die für Kooperation in Arbeitsgruppen relevanten Kernannahmen der Theorie relationaler Signale lassen sich wie folgt zusammenfassen (Mühlau, 2000, p. 411). Erstens, Verhalten in einer Austauschbeziehung wird nicht durch strategische Kalkulation aller möglichen Handlungsoptionen geprägt, sondern durch die jeweils vorherrschenden Solidaritätsframes der Tauschpartner bestimmt. Zweitens, die Stärke eines Solidaritätsframes ist davon abhängig, welche relationalen Signale der jeweils andere Tauschpartner durch sein Verhalten vermittelt. Drittens, in Arbeitsorganisationen sind es vor allem die organisatorischen Maßnahmen der Arbeitgeberseite, wie etwa Tarifabsprachen, Pensionsregelungen etc., die von den Arbeitnehmern als Signale für die Stabilität des Solidaritätsframes der Gegenseite aufgefasst werden.

Signalisieren diese Maßnahmen Bereitschaft zu fairer und wohlwollender Behandlung der Arbeitnehmer, so verstärken sie deren auf das Unternehmen gerichteten Solidaritätsframe und damit auch die Kooperationsbereitschaft in Bezug auf Gruppenleistung in Arbeitsgruppen. Signalisieren die organisatorischen Maßnahmen eher einen reinen Gewinnframe der Arbeitgeberseite, kann dies die Solidaritätsbereitschaft der Arbeitnehmer untergraben und insbesondere in Arbeitsgruppen eher zu Trittbrettfahrerverhalten oder sogar Solidarisierung der Arbeitnehmer untereinander gegen die Interessen des Unternehmens führen.

Die Theorie relationaler Signale bietet Lösungsmöglichkeiten für beide der oben genannten Probleme der Theorien sozialer Kontrolle. Erstens ist erklärbar, warum solidarisches Verhalten an den Tag gelegt wird, auch wenn soziale Kontrolle durch mangelnde Beobachtbarkeit von unsozialerem Verhalten nicht effektiv sein kann. Die Erklärung liegt darin, dass soziale Akteure mit einem durch Vertrauenssignale der Gegenseite stabilisierten Solidaritätsframe nicht alle Möglichkeiten ausnutzen, auf Kosten der Gegenseite Gewinne zu erzielen. Diese Gewinne werden bei positiver Solidaritätsorientierung nämlich als „Hintergrundziele“ betrachtet. Das Aufrechterhalten der wechselseitig vorteilhaften kooperativen Beziehung ist dagegen in diesem Fall als Vordergrundziel wirksam.

Zweitens kann die Theorie relationaler Signale erklären, wie Kooperationsbereitschaft trotz mangelnder Selbstkontrolle erreicht wird. Mangelnde Selbstkontrolle wird nämlich erst dann zum Problem, wenn eine Gewinnorientierung vorherrscht und daher nur aus Eigeninteresse kooperiert wird. Bei einer stabilisierten positiven Solidaritätsorientierung wirken die kurzfristigen Versuchungen hingegen nur als Hintergrundmotive und üben deshalb einen eher schwachen Anreiz zu unkooperativem Ver-

halten aus. Ganz ähnlich wie bereits bei den Theorien adaptiver sozialer Kontrolle, können wir aber auch festhalten, dass der Preis, den die Theorie relationaler Signale für die Lösung dieser theoretischen Probleme zahlt, in einem weiteren Verlust an theoretischer Präzision liegt. Anders als bei *Principal-Agent* Theorien oder Theorien sozialer Kontrolle sind Argumente der relationalen Signaltheorie weder mathematisch ausgegearbeitet noch in Form von Computersimulationsmodellen spezifiziert.

Abschließend wollen wir empirische Evidenz zu den Aussagen der relationalen Signaltheorie über Kooperation in Arbeitsgruppen vorstellen. In Bezug auf Kooperation in Arbeitsgruppen hat Mühlau (2000) Hypothesen der relationalen Signaltheorie an einem Survey-Datensatz über die Einstellungen zum Unternehmen und gegenüber Kollegen unter japanischen Industriearbeitern getestet (vgl. Lincoln und Kalleberg, 1990). In diesen Daten gaben Arbeitnehmer die Häufigkeit und Bewertung sozialer Beziehungen mit Kollegen ihrer Arbeitsgruppe an sowie das Ausmaß ihres Vertrauens in – und ihrer Bindung an – die Arbeitsgruppe und ihre Firma.

Die Analyse dieser Daten (Mühlau 2000, pp. 266ff.) ergibt Ergebnisse, die gegen die Theorien sozialer Kontrolle sprechen und eher mit der Theorie relationaler Signale konsistent sind. Gemäß der Theorien sozialer Kontrolle wäre zu erwarten, dass die Dichte von Netzwerken informeller Beziehungen in Arbeitsgruppen einen positiven Effekt auf die Bindung von Gruppenmitgliedern an die Organisation und ihre Solidarität mit der Arbeitsgruppe hat. Diese Hypothese musste aber auf Basis der Analyse verworfen werden. Stattdessen ergab sich ein positiver Effekt von zentral organisierten integrativen Aktivitäten der Firma auf Bindung und Solidarität, wie etwa gemeinsame Freizeitaktivitäten oder Teilnahme an Qualitätszirkeln. Die Verwerfung der ersten Hypothese zeigt, dass dieser Effekt nicht durch eine Verstärkung informeller sozialer Kontrolle durch integrative Aktivitäten zustande kommt. Stattdessen kann der Effekt im Licht der relationalen Signaltheorie als die Konsequenz der Stabilisierung der Solidaritätsframes der Arbeitnehmer verstanden werden, welche durch die signalhaften integrativen Firmenaktivitäten erreicht wurde.

Zusammenfassend können wir feststellen, dass rationale Wahl-Theorien der Kooperation in Arbeitsgruppen ein Kontinuum bilden, das sich vom stark formalisierten und an der neoklassischen Wirtschaftstheorie orientierten *Principal-Agent* Ansatz bis hin zur nicht-formalisierten Theorie relationaler Signale erstreckt, deren Verhaltensannahmen die neoklassische Idee individueller Nutzenmaximierung mit Elementen einer psychologischen *Framing*theorie kombinieren. Jeder der drei Ansätze ist in der Lage, bestimmte empirisch bestätigbare Vorhersagen über Kooperation in Arbeitsgruppen zu machen. Der *Principal-Agent* Ansatz kann Ef-

fekte unterschiedlicher Belohnungssysteme und Messbarkeit von Arbeitsleistungen erklären, er ist aber blind für die Wirkung informeller sozialer Beziehungen. Theorien der sozialen Kontrolle können erklären, warum Gruppenkohäsivität einen positiven Effekt auf Kooperation hat und unter welchen Randbedingungen soziale Kontrolle mehr oder weniger effektiv ist. Zugleich versagen diese Theorien, wenn es darum geht, die Effekte integrativer Firmenmaßnahmen, wie z.B. gemeinsamer Freizeitaktivitäten, auf Gruppenkooperation zu erklären, wenn diese unabhängig von der sozialen Kontrolle in informellen Beziehungen wirken. Diese Effekte sind wiederum aus Sicht der Theorie relationaler Signale erklärbar.

#### 4 Normative Faktoren in einem Rationalen Wahlansatz: Das Beispiel innerbetrieblicher Hilfeleistungen

Innerbetriebliche Hilfeleistungen repräsentieren den zweiten, in diesem Beitrag näher zu untersuchenden Anwendungsfall solidarischen Verhaltens am Arbeitsplatz. Die Grenzen zum Begriff der Kooperation in Arbeitsgruppen sind dabei fließend. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil jede Organisation in gewissem Sinne als Arbeitsgruppe aufgefasst werden kann. Im Normalfall ist Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen durch formell definierte wechselseitige Abhängigkeitsbeziehungen definiert, sowie durch die Tatsache, dass der Beitrag einzelner Gruppenmitglieder bzw. die Arbeitsleistung der Gruppe gemessen und von einer formellen Instanz sanktioniert wird. Im Gegensatz dazu definieren wir innerbetriebliche Hilfeleistungen als prosoziale Handlungen, die weder vertraglich oder in einer Tätigkeitsbeschreibung festgelegt sind, noch durch formelle Sanktionen eingefordert werden können.

Für diesen Beitrag beschränken wir uns auf eine konkrete Form von Hilfeleistungen: die Bereitschaft, seinen Kollegen aufgabenbezogene Ratschläge zu erteilen.<sup>4</sup> Derartige Konsultationsbeziehungen werden bei Studien zu informellen sozialen Netzwerken in Betrieben erhoben und können sich sowohl auf einfache Informationsfragen als auf die Lösung komplexer Probleme beziehen. Aus Darstellungsgründen wollen wir uns auf eine einflussreiche Hypothese beschränken, die wir der Kürze halber

4 Ein zweiter in der Organisationsforschung häufig gebrauchter Indikator für innerbetriebliche Hilfeleistungen ist die Bereitschaft zu altruistischen Handlungen, wie sie als Bestandteil des multidimensionalen Konstruktes *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) im Rahmen von Organisationsumfragen erfasst werden. Aus Platzgründen gehen wir nicht näher auf diese Dimension ein. Eine gute rezente Übersicht zum Thema geben Podsakoff et al. (2000).

als den *Prestigeeffekt* bezeichnen. Im Folgenden besprechen wir zunächst unterschiedliche Interpretationen des Prestigeeffekts durch Anhänger des rationalen Wahlansatzes und des normativen Erklärungsansatzes, um daraufhin die Resultate aus der empirischen Forschung zu sichten. Im Anschluss daran gehen wir der Frage nach, wie die resultierenden Unstimmigkeiten im Rahmen der Theorie relationaler Signale gelöst werden können.

Seit Blaus (1955) Studie *The Dynamics of Bureaucracy* nimmt der *Prestigeeffekt* einen zentralen Platz in der Erklärung von innerbetrieblichen Konsultationsbeziehungen ein. Er bezieht sich auf den Befund, dass Ratschläge häufiger von Personen mit viel Prestige zu Personen mit weniger Prestige fließen als umgekehrt. Wer häufig um Rat gefragt wird, gewinnt an Prestige, während um Rat fragen mit einem Prestigeverlust einhergeht. Auf die Frage, unter welchen Bedingungen diese Art von Austausch möglich ist und welche sozialen Mechanismen ihm zugrunde liegen, gibt es zwei alternative Antworten.

Die von Blau anhand seiner Feldbeobachtungen entwickelte Interpretation ist ein klassischer Anwendungsfall der Theorie sozialen Austausches, wie sie der Theorie rationaler sozialer Kontrolle zugrunde liegt. Innerbetriebliche Konsultationen werden von Blau als das Resultat eines sozialen Austauschprozesses interpretiert, bei dem unerfahrene Mitarbeiter – in der Fallstudie Blaus, Beamte einer amerikanischen Steuerbehörde – Ratschläge von ihren erfahreneren Kollegen ‚vergüten‘, indem sie ihnen ihre Anerkennung für ihr überlegenes Wissen aussprechen. Der Ratgeber investiert seine Zeit, gewinnt aber dadurch an Prestige. Außerdem stehen die Ratsuchenden bei ihrem Ratgeber in der Pflicht (Blau, 1964). Gemäß dieses Ansatzes würde man also erwarten, dass Konsultationsbeziehungen stark mit Kompetenzunterschieden zusammenhängen. Dabei stehen kompetentere Organisationsmitglieder ihren weniger kompetenten Kollegen vor allem dann mit fachbezogenen Ratschlägen zur Seite, wenn damit eine Erhöhung ihres Prestiges in der Gruppe einhergeht. In dieser Interpretation sind Ratschläge also das Produkt eines Wettbewerbs um das knappe Gut ‚Prestige‘, der sich entsprechend der in der neoklassischen Theorie postulierten preistheoretischen Gesetze modellieren lässt.

Dieser rein instrumentellen Rekonstruktion des Prestigeeffekts halten andere Autoren entgegen, dass ungezügelter Prestigewettbewerb äußerst demütigende, die *soziale Identität* der Betroffenen antastende Effekte aufweist und zudem zu emotional belastenden und geschäftsschädigenden, innerbetrieblichen Konflikten führen kann (Lazega & Pattison, 1999, pp. 70-71; Lazega & van Duijn, 1997). Um dies zu vermeiden, bedarf es der Einbettung der Konsultationsbeziehung in einen breiteren sozialen Kontext. Demnach würde man erwarten, dass Konsultationen häufiger

zwischen Personen auftreten, die entweder durch eine Freundschaftsbeziehung verbunden sind oder denen es möglich ist, die negativen Auswirkungen des Prestigewettbewerbs einzudämmen, indem sie auf eine in sozio-demographischer Ähnlichkeit (Position in der Hierarchie, Geschlecht, gleicher Ausbildungshintergrund etc.) verankerte gemeinsamen Identität zurückgreifen (Lazega & Pattison, 1999, p. 71; Lazega & van Duijn, 1997, p. 392).

Empirische Studien, die eine Überprüfung der beiden theoretischen Interpretationen des Statuseffekts ermöglichen, sind dünn gesät. In der von Blau untersuchten Abteilung wurden neun der insgesamt achtzehn Beamten vom Abteilungsleiter als hochkompetent eingeschätzt. Sieben von ihnen wurden von zwei oder mehr Kollegen regelmäßig um Rat gefragt. Obwohl die hohe Anzahl der durch ratsuchende Kollegen verursachten Arbeitsunterbrechungen manchem der Experten auf die Nerven ging (und der Grenznutzen von Prestige für einen Beamten abnimmt, je häufiger er konsultiert wird), wurde eine Bitte um Hilfe als im Sinne des damit verbundenen Prestiges zu wertvoll angesehen, um abgewiesen zu werden.

In dieselbe Richtung weisen auch die Resultate einer in den 80er Jahren durchgeführten Untersuchung der Konsultationsbeziehungen von 71 Anwälten einer Kanzlei im Nordwesten der Vereinigten Staaten. Seniorität – ein Zeichen von Status und Kompetenz – hat hier mit Abstand den stärksten Effekt darauf, wer wen konsultiert: man bittet Kollegen nicht um Rat, die niedriger in der Prestigehierarchie stehen als man selbst (Lazega & van Duijn, 1997, p. 391).

In beiden Studien findet die Mehrzahl der Konsultationsbeziehungen zwischen Kollegen unterschiedlichen Kompetenz- und Prestigeniveaus statt. Dies würde also für eine Interpretation des Statuseffekts als Prozess rationaler sozialer Kontrolle sprechen. Eine rezente Reanalyse von Blaus Daten sowie andere Effekte in Lazegas Netzwerkstudie zeigen jedoch, dass diese Schlussfolgerung mindestens zwei gravierende Schwachstellen aufweist.

Erstens zeigt Montgomery (1996, p. 219) anhand einer spieltheoretischen Formalisierung von Blaus Austauschmodell, dass nicht die auf Statusasymmetrie beruhende Tauschbeziehung zwischen Beamten ungleicher Kompetenz, sondern die auf Statusasymmetrie beruhende Beziehung zwischen unerfahrenen Beamten das Funktionieren des Konsultationssystems überhaupt erst möglich macht. Zweitens hat bereits Blau darauf hingewiesen, dass die Ratsuchenden selbst dazu beitragen, das Risiko einer Abweisung zu reduzieren, indem sie bevorzugt jene Kollegen um Rat fragen, mit denen sie auf freundschaftlichem Fuß standen. In Lazegas Studie der amerikanischen Anwaltskanzlei kann sogar statistisch nachgewiesen werden, dass Konsultationsbeziehungen überdurchschnittlich oft in Freundschaftsbeziehungen eingebettet sind (Lazega & Pattison, 1999,

p. 85), und zudem auch häufiger zwischen Anwälten mit ähnlichen Merkmalen (Geschlecht, gleicher *law school* Hintergrund) stattfinden (Lazega & van Duijn, 1997, p. 393). Die Effekte dieser Variablen sind zwar schwächer als der Senioritätseffekt, tragen aber nichtsdestoweniger signifikant zur Erklärung von Konsultationsbeziehungen bei.

Die Befunde beider Studien stützen also sowohl die Interpretation des Prestigeeffektes als Produkt rationaler sozialer Kontrolle als auch die Alternativeninterpretation, in der auf die Bedeutung von sozialer Einbettung und gemeinsamer Identitäten hingewiesen wird. Bei innerbetrieblichen Konsultationsbeziehungen scheinen somit sowohl instrumentelle als normative Faktoren eine Rolle zu spielen. Allerdings weisen die empirischen Resultate auch auf Schwachstellen in beiden Ansätzen. So bleibt aus der Sicht der Theorie sozialen Austausches unklar, warum Akteure dazu neigen, vor allem bei Kollegen mit ähnlichen sozio-demographischen Eigenschaften Rat zu suchen, lassen sie sich so doch möglicherweise profitablere Tauschgelegenheiten entgehen. Andererseits haben normative Ansätze Schwierigkeiten, wenn es darum geht zu erklären, warum sich viele Konsultationsbeziehungen zwischen Statusgleichen abspielen, ohne dass diese durch freundschaftliche Bande oder einen gemeinsamen Hintergrund verbunden sind. Folgt man den oben genannten identitätstheoretischen Überlegungen, würde gerade diese Situation zu einem emotional belastenden Prestigewettbewerb führen. Offensichtlich ist also weder ein in der Principal Agent Literatur bzw. den Theorien rationaler sozialer Kontrolle verankertes Modell noch ein normativer Erklärungsansatz allein in der Lage, eine befriedigende und mit den empirischen Befunden konsistente Erklärung für den Prestigeeffekt zu bieten.

Inwieweit ist es der *Theorie relationaler Signale* möglich, dieses Erklärungsproblem zu lösen? Aus ihrem Blickwinkel gelangt man zu anderen als den bisher besprochenen Interpretationen. Die Theorie relationaler Signale nimmt an, dass innerhalb von Arbeitsorganisationen bei den beteiligten Akteuren eine instrumentelle, eigennützige Grundorientierung vorherrscht. Im Normalfall wird die Stärke dieses Zieles jedoch von gewissermaßen als Hintergrundmotivation aktiven Solidaritätsnormen im Zaum gehalten (Lindenberg, 1988). Ein Organisationsmitglied wird nur dann die im Rahmen schwacher Solidaritätsnormen üblichen Hilfeleistungen einstellen, wenn das Ausbleiben positiver bzw. das Auftreten negativer relationaler Signale die Annahme nahe legt, dass das Verhalten von Arbeitgeber oder Kollegen von opportunistischen Motivationen geleitet wird.

Organisationsmitglieder halten darum ständig Ausschau nach Relationssignalen, die es ihnen erlauben, Rückschlüsse über mögliche opportunistische Absichten bzw. die Stabilität des Solidaritätsframes des Arbeitgebers oder von Kollegen zu ziehen. Innerbetriebliche Hilfeleistungen

und Ratschläge sollten demnach besonders häufig dort auftreten, wo Handlungen des Managements und der Kollegen überwiegend als eindeutige positive Relationssignale identifiziert werden können (Mühlau, 2000, p. 96; Wittek, 1999, p. 147). Fairness des Arbeitgebers, Freundschaftsbeziehungen bzw. ähnliche sozio-demographische Hintergründe von Kollegen können hierbei eine wichtige Rolle spielen.

Eine Auseinandersetzung mit dem *Prestige*effekt aus der Sicht der Theorie relationaler Signale findet sich in der Ethnographie eines Managementteams in einer süddeutschen Papierfabrik (Wittek, 1999). Während des dreijährigen Beobachtungszeitraums konnten signifikante Veränderungen im Konsultationsverhalten des größtenteils aus Papieringenieuren und Papiermachern zusammengestellten Teams festgestellt werden. Die meisten der 25 Mitglieder arbeiteten bereits seit mehr als zehn Jahren eng zusammen, 20% von ihnen sogar mehr als zwanzig Jahre. Trotz dieser starken sozialen Einbettung und vielfältig überlappender sozialer Identitäten kam es jedoch kurz nach Abschluss eines prestigieösen Bauprojektes zu einem beinahe ein Jahr anhaltenden Zusammenbruch des Systems informeller Konsultationen. Kollegen wurden nicht mehr auf fehlerhafte Einstellungen an der Papiermaschine hingewiesen, und man vermied es, andere um Ratschläge zu fragen, auch wenn offensichtlich war, dass ein Kollege das Problem mit viel weniger Aufwand und besser hätte lösen können als man selbst.

Offensichtlich sind diese Vorfälle nur schwer mit einem normativen Ansatz zu vereinen. Doch auch die Perspektive rationaler sozialer Kontrolle greift in diesem Fall zu kurz. Die Ingenieure waren gerade in jenen Phasen besonders zurückhaltend mit dem Geben, Ersuchen und Akzeptieren von technischen Ratschlägen, als diese – bedingt durch unklare Aufgabenteilung und Belohnungsstrukturen – als Versuche des Ratgebers interpretiert werden konnten, seinen informellen Status auf Kosten des Empfängers zu erhöhen. Direkte Konsultationen begannen erst dann zu florieren, als Veränderungen in der Aufgaben- und Anreizstruktur eine schwache Solidaritätsorientierung stabilisierten und die Handlungen der Gruppenmitglieder nicht mehr als negative relationale Signale aufgefasst wurden (Wittek, 1999, p. 145).

Insgesamt zeigen die hier zum Prestigeeffekt zusammengetragenen Befunde, dass sowohl instrumentelle als normative Orientierungen beim Zustandekommen von innerbetrieblichen Hilfeleistungen eine Rolle spielen. Für die hier besprochenen ethnographischen Fallstudien hat sich die Theorie relationaler Signale als nützliche Ergänzung zu den Modellen relationaler sozialer Kontrolle sowie normativen Ansätzen erwiesen.

## 5 Strukturelle Faktoren in einem Rationalen Wahlsatz: Das Beispiel der Streikteilnahme

In den Medien, aber auch in der industriesoziologischen Literatur fällt der Begriff der Solidarität sehr häufig in Zusammenhang mit Streiks. Dies nicht zuletzt, weil die Teilnahme an einem Streik mit sehr hohen ökonomischen Risiken verbunden war. Dies gilt vor allem für wilde Streiks, wie sie etwa Mitte des letzten Jahrhunderts in der amerikanischen Automobilindustrie stattgefunden haben (Zetka, 1992a). Wer an einem wilden Streik teilnahm, riskierte nicht nur die Entlassung, sondern setzte damit seine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft sowie Arbeitsmöglichkeiten bei anderen Arbeitgebern aufs Spiel<sup>5</sup>.

Zur Modellierung von Streikhäufigkeiten wurden sehr früh vor allem strukturalistische Erklärungen herangezogen. Diese sehen solidarischen Verhalten wie Streikteilnahme als das Resultat ähnlicher Klassenposition. Als das Musterbeispiel für eine auf gemeinsamer Klassenposition, weitgehend uniformen Lebens- und Arbeitsumständen beruhende Solidarität galten lange Zeit die Streikaktivitäten englischer Bergbauarbeiter. Dabei wurden die „Kumpel“ im britischen Kohlebergbau oft als eine kohäsive Gemeinschaft portraitiert, deren Mitglieder aus Solidarität mit ihresgleichen in großer Zahl die Arbeit niederlegten, sobald sich in einer Grube irgendwo im Land ein Arbeitskonflikt abzeichnete. Auch in der neueren Literatur nehmen strukturalistische Erklärungen nach wie vor einen zentralen Platz ein. In diesem Abschnitt greifen wir aus der umfangreichen Literatur zur Streikteilnahme zwei Effekte heraus, an denen sich sehr schön die Unterschiede in der Erklärungslogik der verschiedenen strukturalistischen und rationalen Wahlmodelle illustrieren lässt: den *Größeneffekt* und den Effekt *strategischer Macht*.

Die Anzahl der Organisationsmitglieder wurde sehr früh als ein für das Ausmaß innerbetrieblicher Solidarität bedeutsamer Faktor identifiziert. Folgt man der *strukturalistischen* Erklärungslogik, so steigt mit zunehmender Betriebsgröße auch die Entfremdung des Arbeiters von der Arbeit und seinem Arbeitgeber. In kleinen Betrieben hingegen ist das Klassenbewusstsein von Arbeitern weniger stark ausgeprägt, weil persönliche Beziehungen zwischen Arbeiter und Kapitalist bestehen und der Arbeiter oft das gesamte Produkt verfertigt. Demnach sollten sowohl Streikhäufigkeit als auch die Anzahl der Streikteilnehmer zunehmen, je größer

5 Hierbei sollte nicht vergessen werden dass die Dynamik hinter einem wilden Streik sich substantiell stark von offiziellen, durch die Gewerkschaft und Tarifvertrag legitimierten Streiks unterscheidet (Zetka, 1996).

der Betrieb ist. Zu vollkommen entgegengesetzten Vorhersagen kommen in diesem Punkt *rationale-Wahl* Theoretiker, die in der Tradition von Olsons (1968) bereits skizzierten 'Reinform' des Ansatzes stehen. Hier nimmt man an, dass die Betriebsgröße einen negativen Effekt auf Streikteilnahme und Streikhäufigkeit ausübt, da die Bereitschaft, zu einem kollektiven Gut beizutragen, mit steigender Gruppengröße abnimmt.

Empirische Forschungen zum Größeneffekt haben lange Zeit scheinbar widersprüchliche Resultate hervorgebracht. Eine der ersten Studien zum Größeneffekt wurde bei Bergbauarbeitern in Südwales und Yorkshires in den Jahren 1949-53 durchgeführt. Sie kam zu dem Schluss, dass kleinere Arbeitsgruppen eine geringere Streikhäufigkeit aufweisen (Revans, 1956). Die Streikbereitschaft von Bergbauarbeitern steigt also mit der Größe der Grube. Revans (1956) Studie geriet jedoch schnell ins Kreuzfeuer der Kritik, u.a. weil sie sich auf eine besonders streikintensive Gegend beschränkte. Tatsächlich fanden andere Untersuchungen eine negative Korrelation zwischen Betriebsgröße und Streikhäufigkeit (Ingham, 1970). Eine der Schlussfolgerungen aus diesen gegenstreitigen Befunden ist, dass die Mechanismen, die sich hinter den vermuteten Effekten von Betriebsgröße auf Solidarität verbergen, nicht hinreichend geklärt wurden.

Theorien rationaler sozialer Kontrolle können zu einer Lösung dieses Problems beitragen. Ein besonders schönes Beispiel hierfür ist Zetkas (1992a) Argument, dass die wesentliche Voraussetzung für wilde Streiks in sogenannten 'solidaritätsgenerierenden Arbeitsprozessen' gesucht werden sollte. Dieses aus dem Ressourcenmobilisierungsansatz (Shorter & Tilly, 1974) abgeleitete Argument unterscheidet zwischen zwei Formen von Arbeitsprozessen: Abläufe, bei denen der Einzelne für eine erfolgreiche Abwicklung seiner Aufgaben auf spontane Koordination mit Kollegen angewiesen ist, und solche, bei denen dies nicht der Fall ist. Solidarität entsteht dort, wo Koordination erforderlich ist und die Handlungen einzelner sich direkt auf die Produktivität anderer auswirken. Seine Analyse von 211 wilden Streiks in der amerikanischen Automobilindustrie von 1946-1963 stützt die These, dass solidaritätsgenerierende Arbeitsprozesse die Streikwahrscheinlichkeit erhöhen.

In die gleiche Richtung weisen die Ergebnisse einer Analyse von 4000 Streiks, die zwischen 1921-40 in englischen Kohlebergwerken stattgefunden haben: lediglich 60 Streiks blieben nicht auf einzelne Gruben beschränkt (Church & Outram, 1998, p. 95). Bei der Mehrzahl der Streiks waren oft sogar nur wenige Arbeitsgruppen innerhalb einer Grube beteiligt.<sup>6</sup> Die lokale Begrenzung der Streiks deutet darauf hin, dass technische

6 Aus der statistischen Überprüfung ergab sich weiterhin, dass Streikteilnahme und Streikhäufigkeit zunahmen, je größer die Anzahl der gewerkschaftlich organisierten

Interdependenz, persönlicher Kontakt und informelle Kontrolle ausschlaggebende Faktoren waren (Church & Outram, 1998, p. 170). Die Mitglieder einer Arbeitsgruppe konnten also nur eine begrenzte Anzahl anderer Gruppen dazu bewegen, auch zu streiken, nicht jedoch die gesamte Belegschaft, was eine grundlegende Korrektur der weitverbreiteten Vorstellung einer auf gemeinsamer Klassenposition beruhenden Solidarität der Kumpel im britischen Kohlebergbau nahe legt.

Aus der Perspektive rationaler sozialer Kontrolle wird auch verständlich, warum in beiden Studien die Streikhäufigkeit mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Die Erklärung für den Größeneffekt ist nicht in einer für größere Gruben zunehmenden Konflikintensität zu suchen, wie strukturalistische Erklärungsansätze vermuteten, sondern in der Fähigkeit einer streikenden Arbeitsgruppe, die Mitglieder anderer Gruppen dazu zu bewegen, ebenfalls die Arbeit niederzulegen. In größeren Bergbaubetrieben war ein höherer Anteil der Belegschaft direkt oder indirekt von einem Problem betroffen. Deshalb nahm bei steigender Betriebsgröße die Anzahl der Streikteilnehmer zu, während die Streikteilnahme per Tausend Arbeiter auch bei steigender Betriebsgröße konstant blieb (Church & Outram, 1998, pp. 167-171). Dieser Befund ist im Einklang mit der Olson'schen Erklärung des Trittbrettfahrerproblems, weist jedoch zugleich auf die zentrale Bedeutung von Prozessen sozialer Kontrolle hin.

Die zweite Hypothese sieht die wesentliche Grundlage für Streiks in der *strategischen Position* bestimmter Kategorien von Beschäftigten oder ganzer Industrien, welche durch Entzug ihres Beitrages zum Arbeitsprozess der Firma oder einer Volkswirtschaft viel Schaden zufügen können. Hier finden wir eine Übereinstimmung zwischen *strukturalistischen* Erklärungsansätzen (Perrone, 1984) und Theorien *rationaler sozialer Kontrolle* (Blau, 1964; Molm, 1997). Beide argumentieren, dass Akteure, die aufgrund ihrer zentralen Position in einem Austauschsystem die Abhängigkeit anderer ausbeuten können, auch von dieser Macht Gebrauch machen werden. Je zentraler ein Akteur, umso größer der Schaden der entsteht, sollte er sich aus dem Tauschsystem zurückziehen. Für Arbeitnehmer in derartig strategischen Industrien oder Berufsgruppen erhöht sich damit die Chance, dass die mit einem Streik verbundenen Forderungen durchgesetzt werden können. Beide Erklärungsansätze erwarten demnach auch einen positiven Zusammenhang zwischen Streikhäufigkeit und dem sich aus einer strategisch zentralen Position ergebenden 'zerstörerischen Potential' einer Industrie bzw. Berufsgruppe.

Mitglieder in einem Bergbaubetrieb war, und wenn es sich um einen Familienbetrieb handelte. Die Dichte der Gewerkschaftsmitgliedschaft im Distrikt sowie die Anwesenheit der Eigentümer vor Ort hatte hingegen einen negativen Effekt.

Zu einer anderen Vorhersage gelangt hingegen die *Theorie relationaler Signale*. Diese geht von der Annahme aus, dass Arbeitgeber die potenziellen Gefahren, die sich aus dem zerstörerischen Potenzial bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern ergeben, antizipieren und ihnen proaktiv begegnen (Mühlau, 2000, Kap. 8 & 9). Eine der möglichen Strategien besteht darin, den Arbeitnehmern durch glaubwürdige und konsistente Relationssignale deutlich zu machen, dass die an eine funktionierende, 'schwache' Solidaritätsbeziehung gekoppelten Erwartungen von Arbeitgeberseite nicht verletzt werden. Dies beinhaltet u.a. dass Fairnessprinzipien beachtet sowie einmal gemachte Zusagen eingehalten werden. Eine derartig stabilisierte schwache Solidaritätsbeziehung geht auch mit einer gesteigerten Loyalität der Belegschaft einher, sodass beide Seiten von Handlungen absehen, die der anderen Partei Schaden zufügen könnten. Aus der Sicht der Theorie der relationalen Signale lautet darum die Hypothese, dass strategische Macht einer Beschäftigungsgruppe nicht zu einer Zunahme der Streikhäufigkeit und -teilnahme führt, sondern eher zu deren Abnahme.

Eine auf Industrieniveau durchgeführte Analyse der Streikhäufigkeiten in den Vereinigten Staaten konnte bestätigen, dass die zentrale Position einer ganzen Industrie auch die Streikhäufigkeit in dieser Industrie signifikant erhöht (Wallace, Griffin, und Rubin, 1989).<sup>7</sup> Dieser Befund spricht also für die strukturalistische bzw. rationale Wahl-Hypothese. Ein anderes Bild ergibt sich jedoch, sobald man das Analyseniveau auf die strategische Position einzelner Berufsgruppen innerhalb eines Betriebes verschiebt. In den von Zetka (1992a) analysierten wilden Streiks in der amerikanischen Automobilindustrie spielt die strategische Position keine Rolle. Weitere, weniggleich indirekte Evidenz für die Interpretation des Effekts strategischer Macht im Sinne des Signalansatzes findet sich in der Tatsache, dass in dem bereits genannten Indianapolis/Atsugi-Datensatz Arbeiter mit einem höheren zerstörerischen Potential ein signifikant höheres Maß an Loyalität (*organizational commitment*) aufweisen als ihre strategisch schlechter positionierten Kollegen (Mühlau, 2000, p. 222).

Zusammenfassend zeigen die in diesem Abschnitt vorgestellten Befunde, dass auch strukturalistische Faktoren fruchtbar in einen erweiterten rationalen Wahlsatz integriert werden können. Während die hinsichtlich des Größeneffektes bestehenden Widersprüche unter Rückgriff auf die Theorie rationaler sozialer Kontrolle gelöst werden konnten, bietet die Theorie der relationalen Signale eine interessante, aber bei wei-

7 Perrones (1989) Analysen zeigen hingegen, dass die Zentralität einer Industrie sich nicht auf die Streikhäufigkeit auswirkt, wohl aber auf die Höhe der Löhne in einer Industrie. Dieser Befund wäre konsistent mit dem Signalansatz. Perrones Studie wurde jedoch wegen ihrer zahlreichen Datenprobleme kritisiert.

tem noch nicht ausreichend empirisch getestete Alternativenklärung für die vorherrschende strukturalistische Interpretation des Effekts strategischer Macht.

## 6 Gesellschaftliche und technologische Trends und ihre Folgen für Solidarität am Arbeitsplatz

Vor allem seit dem Ende des zweiten Weltkrieges haben wiederholt Debatten darüber stattgefunden, inwieweit einschneidende technische Veränderungen wie etwa die 'digitale Revolution' oder allgemeinere gesellschaftliche Trends (wie etwa steigende Einkommen) sich auf solidarisches Verhalten am Arbeitsplatz auswirken. Ausgangspunkt dieser Debatten bildet meist die Annahme, dass die neuen Entwicklungen bestehende Solidaritätsorientierungen gefährden. In diesem Abschnitt gehen wir auf drei häufig gebrauchte Trendaussagen näher ein, rekonstruieren die ihnen zugrunde liegenden zentralen Annahmen, und diskutieren, inwieweit vorhandenes Datenmaterial die vorgebrachten Argumente stützt.

### 6.1 Wohlstand

Angeichts der sich von den Auswirkungen des Krieges erholenden Volkswirtschaften wurde in den 50er Jahren wiederholt die Vermutung geäußert, dass zunehmender gesellschaftlicher Wohlstand sich negativ auf die Solidarität am Arbeitsplatz, und hier vor allem auf die Solidarität innerhalb der Arbeiterklasse auswirkt. Diese sogenannte *Verbürgerlichungsthese* wurde von Goldthorpe und seinen Kollegen (1968) in ihrer mittlerweile klassischen empirischen Untersuchung *The Affluent Worker* in drei Hochlohnfabriken der Vauxhall Automobilgesellschaft im britischen Luton empirisch überprüft. Das Resultat der breit angelegten Studie war, dass vor allem ungeschulte oder wenig geschulte Arbeitnehmer eine instrumentelle Haltung gegenüber ihrer Tätigkeit entwickelten (Goldthorpe et al., 1968, p. 174). Diese äußerte sich u.a. in einer starken Abnahme sozialer Interaktion und Freundschaftsbeziehungen mit Kollegen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes (Goldthorpe et al., 1968, pp. 56 & 90) – allerdings nicht in abnehmender Gewerkschaftsmitgliedschaft (Goldthorpe et al., 1968, p. 114). Aber auch die Haltung gegenüber der Gewerkschaft habe viel instrumentellere Züge angenommen. Die Autoren werten diese Resultate als Unterstützung für ihre These, dass ein

steigendes Lohnniveau zu einer Erosion von Solidaritätsnormen in der englischen Arbeiterklasse führt.<sup>8</sup>

Während Goldthorpe und seine Mitarbeiter für das England der sechziger Jahre zu einer Bestätigung des Wohlstandseffektes gelangen, kam eine Studie über französische Arbeiter, jedenfalls was die Dauerhaftigkeit radikaler Einstellungen betrifft, zu entgegengesetzten Schlussfolgerungen (Hamilton, 1967, p. 275). Das Ausbleiben eines Wohlstandseffekts wird hier damit begründet, dass mit der zunehmenden wirtschaftlichen Entwicklung immer mehr Arbeitskräfte aus den Dörfern und Kleinbetrieben in relative schwach entwickelte Regionen in industriellen Ballungszentren mit großen Fabriken strömten. Hier waren die Verdienste höher, zugleich kamen die Arbeiter aber erstmals in Kontakt mit den gut organisierten kommunistischen Gewerkschaften. Da viele Arbeiter noch auf dem Dorf wohnten, konnte der durch die Gewerkschaften vertretene Standpunkt auch in den ländlichen Gegenden mehr und mehr Fuß fassen.

Aufgrund ihres regionalen Schwerpunkts, selektiver Auswahl der Untersuchungseinheiten und kleiner Stichprobengrößen lassen diese frühen Studien keine generalisierenden Aussagen über die Auswirkungen steigender Lohnniveaus auf solidarisches Verhalten am Arbeitsplatz zu. Etwas aufschlussreicher sind in dieser Hinsicht einige Resultate des *World Values Surveys* (Inglehart, 1997), einer groß angelegten ländervergleichenden Untersuchung, bei der die Generalisierbarkeit erklärtes Ziel war. Ingleharts These besagt, dass sich seit den 70er Jahren auf globalem Niveau ein allgemeiner, alle Bevölkerungsgruppen umfassender Wertewandel vollzogen habe. Dabei werden moderne, auf materielle Wohlstandssicherung gerichtete Orientierungen – wie sie in den 60er Jahren vorherrschten – durch ein postmodernes, auf die Erweiterung persönlicher Entfaltungsmöglichkeiten sowie die selektive Wiederbelebung traditioneller, nicht-instrumenteller Ziele gerichtetes Überzeugungssystem verdrängt (Inglehart, 1997, pp. 23-26).

Wie schon in der Verbürgerlichungsthese wird zunehmende wirtschaftliche Sicherheit in dieser Theorie als eine der wesentlichen Ursachen dieses Wertewandels betrachtet, nur dass nun hinsichtlich der Konsequenzen für Solidarität genau das Gegenteil behauptet wird. Sieht man einmal von den unvermeidlichen Mess- und Datenqualitätsproblemen derartiger ländervergleichender Studien ab (Clarke, Dutt & Rapkin, 1997),

8 Ein pikantes Detail dieser Forschung sollte jedoch nicht verschwiegen werden: noch während die Studie beim Drucker lag, wurde von Gewerkschaftsaktivisten Teile daraus kopiert und an die Presse weitergeleitet. Dort wurden die Forschungsergebnisse angereichert mit Informationen über die hohen Gewinnmargen, die der Betrieb pro Arbeiter erwirtschaftete. Das Resultat waren tumultartige Aufstände, die sich über volle zwei Tage hinzogen (Fantasia, 1988, p. 7).

scheint Ingleharts These einer empirischen Überprüfung Stand zu halten. Vor allem ein Indikator in dieser Studie kommt unserer Fragestellung am nächsten. Auf die Frage „Haben Sie an einem inoffiziellen Streik teilgenommen, bzw. würden Sie an einem inoffiziellen Streik teilnehmen?“ verzeichnen die Forscher für den Zeitraum von 1974 bzw. 1981 bis 1990 in vierzehn Ländern eine signifikante Zunahme des Anteils positiver Antworten. Lediglich in vier Ländern – Irland, Island, Japan, und Argentinien – ist der Anteil positiver Antworten leicht zurückgegangen (Inglehart, 1997, pp. 314 & 386).

Der Zusammenhang zwischen (Ent)Solidarisierung am Arbeitsplatz und wirtschaftlicher Entwicklung ist also wesentlich komplexer, als in der Verbürgerlichungsthese ursprünglich angenommen wurde. Offensichtlich kann man nicht von einem linearen kausalen Verband zwischen zunehmender wirtschaftlicher Sicherheit und (un)solidarischem Verhalten ausgehen.

## 6.2 Automatisierung

Etwa gleichzeitig mit der Verbürgerlichungsthese wurde von anderen Autoren darauf hingewiesen, dass nicht so sehr steigende Löhne und wirtschaftlicher Wohlstand solidarisches Verhalten am Arbeitsplatz beeinflussen, sondern vielmehr die mit technischer Innovation und der Einführung der Prozesskontrolltechnologie einhergehende Automatisierung in nerbetrieblicher Arbeitsprozesse. Das Hauptinteresse der modernen Variante dieser Diskussion gilt hingegen den Folgen der durch die elektronische Vernetzung zunehmenden Kommunikationsmöglichkeiten.

Empirische Untersuchungen zu beiden Fragestellungen zeigen jedoch konsistent, dass Automatisierung und technologische Innovation des Arbeitsprozesses an sich einen sehr geringen Erklärungswert haben (Gallie, 1978; Majoribanks, 2000; Zetka, 1992b). Entscheidend für den möglichen Einfluss fortgeschrittener Automatisierung und Informatisierung auf die Solidarität am Arbeitsplatz sind hingegen sozialstrukturelle Randbedingungen, vor allem innerbetriebliche Machtbeziehungen, die Rolle der Gewerkschaften und Staatsinterventionen. Dies wird sehr schön in einer Fallstudie deutlich, welche sich mit der Einführung computerunterstützter Herstellungsmethoden bei Rupert Murdoch's Zeitungsimperium *News Corporation* befasst (Majoribanks, 2000). In den britischen und amerikanischen Niederlassungen führte dieser Schritt, der u.a. die weitgehende Auflösung traditioneller Arbeitsteilung zwischen Journalisten, Setzern und Druckern beinhaltete, zu enormen Konflikten zwischen Management und Belegschaft sowie innerhalb der Gewerkschaftsbewegung selbst.

Während einige Druckergewerkschaften streikten, schloss die Vertretung der Elektronik- und Telekommunikationsgewerkschaft (EETPU) eine Übereinkunft mit Murdoch, die es News Corporation ermöglichte, die Produktion der Zeitung trotz des Streiks der Drucker aufrecht zu erhalten (Marjoribanks, 2000, pp. 118ff.). In Australien hingegen verlief die Umstellung auf computergestützte Methoden ohne größere Konflikte dieser Art. Intakte Vertrauensbeziehungen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft sowie eine Managementstrategie, die in die Weiterbildung des bestehenden Personals investierte, spielten für diesen Verlauf eine entscheidende Rolle.

### 6.3 Flexibilisierung

Der Begriff der 'Flexibilisierung' umschreibt die fundamentalen Veränderungen, welche die Arbeitswelt vor allem in den letzten beiden Jahrzehnten kennzeichnen. Hierzu gehören u.a. die Umstrukturierung hierarchisch organisierter Arbeitsprozesse in kleine, 'selbstorganisierende' Projektgruppen, eine Reduzierung des Umfangs des mittleren Managements, eine Ausweitung der aufgabenbezogenen Entscheidungsbefugnisse und Mitbestimmungsmöglichkeiten, aber auch eine Zunahme von Zeitverträgen.

Wie nicht anders zu erwarten, gehen auch hier die Meinungen über die vermeintlichen Auswirkungen dieser Entwicklungen auf innerbetriebliches Solidarverhalten auseinander (eine Übersicht über diese Debatte findet sich z.B. in Vallas, 1999). Da die Stabilität der Belegschaft und ein langer 'Schatten der Zukunft' als eine wichtige Voraussetzung für innerbetriebliche Solidarität angesehen werden, wurde etwa die Vermutung geäußert, dass die Flexibilisierung letztlich zu einer Erosion innerbetrieblicher Solidarität führe. Die empirische Basis des Arguments abnehmender Verblebsdauer wird jedoch noch stets sehr kontrovers diskutiert (Jaeger & Stevens, 1999; Neumark, Polsky & Hansen, 1999; Marcotte, 1999; Swinnerton & Wial, 1995).

Aus den wenigen empirischen Studien, die sich mit den Konsequenzen der Flexibilisierung für innerbetriebliches Solidarverhalten befassen, ergeben sich gegenläufige Tendenzen. Einerseits scheinen amerikanische Arbeitnehmer stets weniger solidarisches Verhalten vom Management ihrer Firmen zu erwarten. In den 80er Jahren hat sich der Anteil positiver

Antworten auf die Frage „Ich denke dass das Management meine Interessen berücksichtigt“, verglichen mit den zwei Jahrzehnten davor, mehr als halbiert (Capelli et al., 1998, p. 199). Was die Folgen zunehmender betrieblicher Mitbestimmung betrifft, fanden Hodson und seine Mitarbeiter (1993) hingegen einen positiven Effekt auf solidarisches Verhalten im Betrieb. Dieser Befund widerspricht der in der Arbeitsprozessstheorie geäußerten These, dass zunehmende innerbetriebliche Mitbestimmung eine subtile Kontrollstrategie darstelle, welche innerbetrieblicher Solidarität abträglich sei, da sie die Arbeiterschaft dazu verführe, ihre eigenen Interessen zu vernachlässigen. Eine Zunahme der Autonomie am Arbeitsplatz vergrößere die Identifikation mit dem Betrieb, wodurch strukturelle Konflikte zwischen Management und Belegschaft abnehmen, während Konflikte innerhalb der Belegschaft zunehmen (Burawoy, 1979; Friedman, 1977).

### 7 Schlussfolgerungen

Die sozialwissenschaftliche Forschung hat dem Phänomen 'Solidarität am Arbeitsplatz' eine Vielzahl von Erklärungsversuchen und empirischen Studien gewidmet. In diesem Beitrag haben wir uns auf einen kleinen Ausschnitt dieser Bemühungen beschränkt, mit dem Ziel, die oft widersprüchlichen Erklärungsmechanismen bestehender Theorien herauszuarbeiten und die Fruchtbarkeit eines erweiterten rationalen Wahlsatzes aufzuzeigen. Wie anhand der Analysen von Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen, innerbetrieblichen Hilfeleistungen und Streikteilnahme deutlich wurde, ist dieses erweiterte Modell oft in der Lage, Widersprüche in normativen oder strukturalistischen Erklärungsansätzen aufzulösen.

Die vorgestellten empirischen Befunde machen zudem deutlich, dass die genannten gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen nicht notwendigerweise zu einer Erosion innerbetrieblichen Solidarverhaltens führen müssen, wie pessimistisch gestimmte Autoren befürchten (Sennett, 1998). Die zahlreichen negativen Auswirkungen bestimmter Flexibilisierungsmaßnahmen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer und die Arbeitsatmosphäre in Betrieben (Capelli et al., 1998) bieten jedoch andererseits auch keinen Anlass für den ungebremsten Optimismus wie er von Flexibilisierungstheoretikern gelegentlich verbreitet wird.

9 Vgl. jedoch das statistische Material in Gordon (1996:44), demzufolge der Anteil von Angestellten mit überwachenden bzw. Managementfunktionen in den U.S.A. seit 1948 bis heute kontinuierlich *zugewonnen* hat.

## Literatur

- Alchian, A. & Demsetz, H. (1972). Production, information costs and economic organization. *American Economic Review*, 62, 777-795.
- Axelrod, R. (1984). *The evolution of cooperation*. New York: Basic Books.
- Blau, P. (1955). *The dynamics of bureaucracy*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Burt, R. (1992). *Structural holes. The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bush, R. & Mosteller, F. (1955). *Stochastic models for learning*. New York: Wiley.
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P. & Useem, M. (1997). *Change at work*. Oxford: Oxford University Press.
- Chatman, J. & Barsade, S. (1995). Personality, organizational culture, and cooperation: Evidence from a business simulation. *Administrative Science Quarterly*, 40, 423-443.
- Church, R. & Outram, Q. (1998). Strikes and solidarity. *Coalfield conflict in Britain 1889-1966*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Clarke, H., Dutt, N. & Rapkin, J. (1997). (Mis)measuring value change: A brief postscript. *Political Behavior*, 19, 61-63.
- Coleman, J.S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cowherd, D. & Levine, D. (1992). Product quality and pay equity between lower-level employees and top management: An investigation of distributive justice theory. *Administrative Science Quarterly*, 37, 302-320.
- Deutschmann, C. (1987). Der 'Betriebsclan': Der japanische Organisationstypus als Herausforderung an die soziologische Modernisierungstheorie. *Soziale Welt*, 38, 133-147.
- Deutschmann, C. (1989). The Japanese organization. Its influence on management and industrial relations in Western Europe. *Internationales Asienforum*, 20(1-2), 73-94.
- Fantasia, R. (1988). *Cultures of solidarity. Consciousness, action, and contemporary American workers*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Flache, A. (1996). *The double edge of networks: An analysis of the effect of informal networks on cooperation in social dilemmas*. Amsterdam: Thesis Publishers.
- Flache, A. & Macy, M.W. (1996). The weakness of strong ties: Collective action failure in a highly cohesive group. *Journal of Mathematical Sociology*, 21, 3-28.
- Gallie, D. (1978). In search of the new working class. *Automation and social integration within the capitalist enterprise*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gordon, D. (1996). *Fat and mean*. New York: Kessler.
- Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhofer, F. & Platt, J. (1968). *The affluent worker: Industrial attitudes and behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gully, S.M., Devine, D.J., & Whitney, D.J. (1995). A meta-analysis of cohesion and performance. *Effects of level of analysis and task interdependence*. *Small Group Research*, 26, 497-520.
- Hamilton, R. (1967). *Affluence and the French worker in the Fourth Republic*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Heckathorn, D. (1989). Collective action and the second order free rider problem. *Rationality and Society*, 1, 78-100.
- Heckathorn, D. (1990). Collective sanctions and compliance norms: A formal theory of group mediated social control. *American Sociological Review*, 55, 366-384.
- Hodson, R., Welsh, S., Rieble, S. & Jamison, C. (1993). Is worker solidarity undermined by autonomy and participation? Patterns from the ethnographic literature. *American Sociological Review*, 58, 398-416.

## Solidarität am Arbeitsplatz

- Holländer, H. (1990). A social exchange approach to voluntary cooperation. *The American Economic Review*, 80, 1157-1167.
- Holmström, B. (1982). Moral hazard in teams. *Bell Journal of Economics*, 13, 324-340.
- Homans, G.C. (1974). *Social behavior. Its elementary forms*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Ingham, G. (1970). *Size of industrial organization and worker behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Inglehart, R. (1997). Modernization and postmodernization. *Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Jaeger, D. & Stevens, A. (1999). Is job stability in the United States falling? Reconciling trends in the current population survey and panel study of income dynamics. *Journal of Labor Economics*, 17, 1-28.
- Kandel, E. & Lazear, E.P. (1992). Peer pressure in partnerships. *Journal of Political Economy*, 100, 801-817.
- Kerr, C. & Siegel, A. (1954). The interindustry propensity to strike - An international comparison. In A. Kornhauser, R. Dubin & A. Ross (Eds.), *Industrial conflict* (pp. 189-212). New York: McGraw Hill.
- Kitts, J., Macy, M.W. & Flache, A. (1999). Structural learning: conformity and social control in task-oriented groups. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 5, 129-145.
- Lazega, E. & van Duijn, M. (1997). Position in formal structure, personal characteristics and choices of advisors in a law firm: A logistic regression model for dyadic network data. *Social Networks*, 19, 375-397.
- Lazega, E. & Pattison, P. (1999). Multiplexity, generalized exchange and cooperation in organizations: A case study. *Social Networks*, 21, 67-90.
- Lighthart, P. (1995). *Solidarity in economic transactions. An experimental study of framing effects in bargaining and contracting*. Doctoral Dissertation, University of Groningen.
- Lincoln, J.R. & Kalleberg, A.L. (1990). *Culture, control and commitment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lindenberg, S. (1997). Grounding groups in theory: Functional, structural and cognitive interdependencies. *Advances in Group Processes*, 14, 281-331.
- Lindenberg, S. (1998). Solidarity: Its microfoundations and macrodependence. A framing approach. In P. Doreian & T. Fararo (Eds.), *The problem of solidarity: theories and models* (pp. 61-112). Amsterdam: Gordon and Breach.
- Lindenberg, S. (2000). It takes both trust and lack of mistrust: The workings of solidarity and relational signalling in contractual relationships. *Journal of Management and Governance*, 4, 11-33.
- Macy, M. (1993a). Social learning and the structure of collective action. In E. Lawler et al. (Eds.), *Advances in Group Processes*, (vol. 10, pp. 1-35). Greenwich, CT: JAI Press.
- Macy, M.W. (1993b). Backward looking social control. *American Sociological Review*, 58, 819-836.
- Marcotte, D. (1999). Has job stability declined? Evidence from the panel study of income dynamics. *American Journal of Economics and Sociology*, 58, 197-216.
- Marjoribanks, T. (2000). News corporation, technology, and the workplace. *Global strategies, local change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Markovsky, B. & Lawler, E.J. (1994). *A new theory of group solidarity*. *Advances in Group Processes*, 11, 113-137.
- Montgomery, J. (1996). *The structure of social exchange networks: A game-theoretic reformulation of Blau's Model*. *Sociological Methodology*, 26, 193-225.
- Mühlau, Peter. (2000). *The governance of the employment relation. A relational signaling perspective*. Dissertation, Universität Groningen.

- Neumark, D., Polsky, D. & Hansen, D. (1999). Has job stability declined yet? New evidence for the 1990s. *Journal of Labor Economics*, 17, 29-64.
- Oliver, P. (1980). Rewards and punishments as selective incentives for collective action: Theoretical investigations. *American Journal of Sociology*, 85, 1356-1375.
- Olson, M. (1968). *Die Logik des kollektiven Handelns*. Tübingen: Mohr. (engl. Originalausgabe von 1965).
- Ouchi, W. (1980). Markets, bureaucracies, and clans. *Administrative Science Quarterly*, 25, 125-141.
- Perrone, L. (1984). Positional power, strikes, and wages. *American Sociological Review*, 49, 412-426.
- Petersen, T. (1992). Individual, collective and systems rationality in work groups: Dilemmas and market-type solutions. *American Journal of Sociology*, 98, 469-510.
- Petersen, T. (1993). The economics of organization: The principal-agent relationship. *Acta Sociologica*, 36, 277-293.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J.B. & Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Revens, R. (1956). Industrial morale and size of unit. *Political Quarterly*, 27, 303-311.
- Sennett, R. (1998). The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism. New York: W.W. Norton.
- Shorter, E. & Tilly, C. (1974). *Strikes in France, 1830-1968*. London: Cambridge University Press.
- Skinner, B.F. (1938). The behavior of organisms. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Spagnolo, G. (1999). Social relations and cooperation in organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 38, 1-25.
- Swinnerton, K. & Wial, H. (1995). Is job stability declining in the U.S. economy? *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 293-304.
- Udehn, L. (1993). Twenty-five years with the logic of collective action. *Acta Sociologica*, 36, 239-261.
- Vallas, S. (1999). Rethinking post-fordism: The meaning of workplace flexibility. *Sociological Theory*, 17, 68-101.
- Wallace, M., Griffin, L. & Rubin, B. (1989). The positional power of American labor, 1963-1977. *American Sociological Review*, 54, 197-214.
- Wielers, R. (1997). The wages of trust: The case of child minders. *Rationality and Society*, 9, 351-371.
- Wittek, R. (1999). *Interdependence and informal control in organizations*. Dissertation, Universität Groningen.
- Zetka, J. (1992a). Work organization and wildcat strikes in the U.S. automobile industry, 1946 to 1963. *American Sociological Review*, 57, 214-226.
- Zetka, J. (1992b). Mass-production automation and work-group solidarity in the post-World War II automobile industry. *Work and Occupations*, 19, 255-271.
- Zetka, J. (1996). Bureaucratic strikes and the rationalization of factory conflict: The case of the U.S. automobile industry, 1962-1979. *Social Problems*, 43, 39-56.

Hans-Werner Bierhoff  
Detlef Fetschenhauer (Hrsg.)

# Solidarität

Konflikt, Umwelt und Dritte Welt

Leske + Budrich, Opladen 2001