
Größe und Kleinheit

Überlegungen zur simultanen Nutzung der Vorteile unterschiedlicher Organisationsgrößen.

Josef Falkinger

I. Einleitung

Die ökonomische Analyse konzentriert sich auf die Fragestellung, was mit welchen Mitteln erzeugt wird (werden soll, werden kann). Es geht um die Frage nach den gewünschten Outputs, den möglichen Produktionstechniken, den nötigen Inputs und um den Zusammenhang dieser drei Größen.

Ebenso grundlegend für die wirtschaftliche Leistungserstellung ist die seltener gestellte Frage nach den organisatorischen Einheiten, in denen wirtschaftliche Aktivität zusammengefaßt ist (werden soll), und nach möglichen organisatorischen Beziehungen zwischen diesen Einheiten, also nach der organisatorischen Struktur einer Wirtschaft.

In Falkinger (1980) wurde versucht, die Organisationsstruktur einer Wirtschaft durch organisationsabhängige Produktions- und Nutzenfunktionen in einem allgemeinen konzeptuellen Rahmen zu erfassen. Das Hauptaugenmerk ist dabei auf die Vielfalt möglicher Kooperationsbeziehungen zwischen vorgegebenen Unternehmenseinheiten, erfaßt durch Kooperationsindizes, gerichtet. Gegenstand dieser Arbeit sind die spezifischen Dimensionen Größe und Heterogenität von organisatorischen Einheiten. Gerade diese Dimensionen stehen in einem engen Verhältnis zu den Produktions- und Entwicklungsstrategien und zur Anpassungs- und Neuerungsfähigkeit einer Wirtschaft und sind daher für die aktuelle wirtschafts-, insbesondere strukturpolitische Diskussion von Bedeutung.

Nach einer Darstellung wichtiger Vor- und Nachteile von Größe und Kleinheit wird versucht, aufzuzeigen, wie durch das Organisationssele-

ment „Beschränkte Kooperation“ ähnlich wie durch Dezentralisierung von Großunternehmen in bestehenden Unternehmenseinheiten Kleinteilungs- und Größenvorteile simultan genutzt werden können.

II. Vor- und Nachteile von Größe und Kleinheit

Die von der wirtschaftswissenschaftlichen Diskussion vorgebrachten Vor- und Nachteile von Größe und Kleinheit beziehen sich oft auf unterschiedliche normative Maßstäbe und Ebenen. Dieser normative Bezugsrahmen der Argumente für oder gegen Kleinheit (Größe) bzw. für oder gegen Homogenität (Heterogenität), soll nach Möglichkeit explizit gemacht werden, wobei nach der Art des „Maß gebenden“ Bezugspunktes folgende Begründungsmuster unterschieden werden¹:

(i) Argumente, die sich auf die effiziente Verwendung gegebener und bekannter² Mittel (Produktionstechnik, Ressourcen) zur Erreichung gegebener und bekannter² Ziele (Präferenzen, Pläne) beziehen. Dies ist der wohlfahrtsökonomische Bezugsrahmen der optimalen Allokation. Wir wollen in diesem Zusammenhang kurz von Effizienzgesichtspunkten und Effizienzargumenten sprechen³.

(ii) Argumente, die sich auf die Fähigkeiten einer Wirtschaft beziehen, unter nicht fix gegebenen und/oder nicht vollständig bekannten⁴ Bedingungen (die Mittel und die Ziele betreffend) möglichst gut zurechtzukommen⁵.

Es handelt sich dabei sowohl um die Fähigkeit zur Anpassung an geänderte Umstände (technische Änderungen, Änderung der Präferenzen, Verschiebung der Ressourcenbeschränkungen, neue Konkurrenzbedingungen)⁶, als auch um die Fähigkeit, aktiv neue Möglichkeiten (neue Ressourcen, neue Techniken, neue Güter, neue Märkte, neue Organisationsformen) zu entdecken, zu generieren und wirtschaftlich zu realisieren. Wir wollen in diesem Zusammenhang von reaktivem bzw. aktivem innovatorischem Potential sprechen⁷.

Da sich schließlich die Beurteilung der verschiedenen Vor- und Nachteile aus der Sicht einer einzelnen Wirtschaftseinheit mit derjenigen aus der Sicht der gesamten Wirtschaft nicht notwendig decken muß, soll auch zwischen einzel- und gesamtwirtschaftlicher Ebene unterschieden werden.

Da die Vor- und Nachteile von Größe und Heterogenität einerseits den Nach- und Vorteilen von Kleinheit und Homogenität andererseits entsprechen, werden im folgenden meist nur die Vor- und Nachteile jener formuliert. Da weiters in der Regel Heterogenität mit Größe einhergeht, wird oft nur von Größe gesprochen.

Vorteile von Größe und Heterogenität

1. Bei Einsatz unteilbarer Produktionsmittel nimmt die diesen Produktionsmitteln entsprechende Fixkostenbelastung pro Outputseinheit

bis zu einer bestimmten Mindestgröße mit steigendem Produktionsniveau ab. Genauer und allgemeiner gilt: Die Produktion ist *ceteris paribus* erst bei einer gewissen Mindestgröße und dann bei allen Vielfachen dieser Mindestgröße effizient. Bei simultanem Einsatz mehrerer unteilbarer Produktionsmittel entspricht die effiziente Mindestgröße dem kleinsten gemeinsamen Vielfachen der den einzelnen unteilbaren Produktionsmitteln entsprechenden effizienten Mindestproduktionsniveaus⁸.

2. Falls und in dem Maße, wie die interne Mobilität von Produktionsmitteln zwischen alternativen Verwendungsmöglichkeiten innerhalb einer Organisationseinheit größer ist als die externe Mobilität dieser Produktionsmittel zwischen den gleichen alternativen Verwendungsmöglichkeiten in verschiedenen Organisationseinheiten, kann Größe und Heterogenität zu einer Erhöhung der Anpassungsfähigkeit an geänderte Bedingungen führen. Beispielsweise könnte es sein, daß Maschinen und Arbeitskräfte schneller, günstiger und reibungsloser von schrumpfenden Produktionen auf chancenreichere Produkte umgelenkt werden können⁹.

3. Werden in verschiedenen Produktionen die gleichen Produktionsmittel verwendet und verlaufen die Auslastungsschwankungen bei diesen verschiedenen Produktionen nicht parallel, so kann durch koordinierten Einsatz der Produktionsmittel (Ausgleich zwischen den verschiedenen Produktionen je nach deren momentaner Auslastung) eine Effizienzsteigerung durch Anhebung der durchschnittlichen Kapazitätsauslastung bzw. Senkung der durchschnittlichen Lagerreserven erreicht werden. Die Notwendigkeit ungleich verlaufender Auslastungsschwankungen deutet darauf hin, daß zur Ausnutzung dieser Vorteile nicht nur Größe, sondern auch Heterogenität erforderlich ist¹⁰.

Hiebei muß zusätzlich wie vorhin angenommen werden, daß die interne Mobilität des alternativen Einsatzes der Produktionsmittel innerhalb einer Organisationseinheit größer ist als die externe Mobilität zwischen verschiedenen Organisationseinheiten, da ja sonst durch Tausch zwischen diesen Organisationseinheiten, derselbe effizienzsteigernde Effekt erreicht werden kann¹¹.

4. Schumpeters These¹² und daran anknüpfende Überlegungen betonen die Stärke und Bedeutung von Großunternehmen bei innovatorischen Leistungen. Gründe für eine Steigerung des Innovationspotentials durch Größe und Heterogenität könnten sein:

i) Innovationsaktivitäten, zum Beispiel Forschung und Entwicklung oder Markterschließung, werden zunehmend aufwendiger, die dazu nötige Finanzkraft kann nur von Großunternehmen aufgebracht werden¹³.

ii) Desgleichen sind Innovationsaktivitäten aufgrund der unsicheren Erfolgsaussichten sehr risikoreich. Falls verschiedene Innovationsaktivitäten von einer größeren Organisationseinheit getätigt werden, besteht die Möglichkeit der Risikostreuung und des Risikoausgleichs¹⁴.

iii) Bei innovationsrelevanten Aktivitäten können spezifische Größen- und Heterogenitätsvorteile auftreten:

Forschungs- und Entwicklungsausgaben haben teilweise Fixkostencharakter, das Forschungsergebnis „Wissen“ ist eine Art öffentliches Gut, insbesondere Grundlagenforschung ist vielfach verwertbar¹⁵. Aber auch für zielgerechte Innovationsanstrengungen, in der angewandten Forschung, bei der Entwicklung von Prototypen, in der Testphase, bei der Markterschließung, kann es „anderweitige“ Verwertungsmöglichkeiten geben, abseits des angestrebten Zieles und selbst wenn dieses nicht erreicht wird.

Streng genommen muß dabei auch hier unterstellt werden, daß derartige Mehrfach- und Nebenverwertungen innerhalb ein und derselben Organisationseinheit günstiger sind als extern in anderen Organisationseinheiten, z. B. im Rahmen von Lizenzverträgen¹⁶.

5. Im Gegensatz zu den bisher diskutierten möglichen Vorteilen, die in einem unmittelbaren und inneren Zusammenhang mit Größe und Heterogenität stehen, können relative Größe und Heterogenität auch indirekt mit Vorteilen folgender Art verbunden sein: Je größer und vielseitiger eine Unternehmung im Vergleich zu anderen ist, desto mächtiger ist sie. Diese Macht ermöglicht ihr, sich Vorteile zu verschaffen, z. B. durch Verhandlungsstärke im Ein- und Verkauf, durch bessere Möglichkeiten der Kreditbeschaffung¹⁷ oder durch größeren Einfluß auf öffentliche Entscheidungen¹⁸ (bei der Subventions- und Auftragsvergabe, im Rahmen des allgemeinen wirtschaftlichen Gestaltungsprozesses).

Es handelt sich dabei um Vorteile aus der entsprechenden einzelwirtschaftlichen Sicht, die großteils aus einer Umverteilung zugunsten der Großen herrühren¹⁹. In dem Ausmaß, in welchem damit Wettbewerbsbeschränkungen verbunden sind, stehen ihnen gesamtwirtschaftliche Nachteile in Form von Effizienzverlusten oder einer Minderung des Innovationspotentials gegenüber (siehe dazu genauer Punkt 3. weiter unten).

Nachteile von Größe und Heterogenität

1. Die Zusammenfassung sehr vieler und unterschiedlicher Aktivitäten innerhalb einer Organisationseinheit zieht bestimmte organisatorische Erfordernisse nach sich, die sowohl aus einzel- als auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht als nachteilig anzusehen sind. Dies ist das Schema einer Reihe von Argumenten, die sich mit Größen- und Heterogenitätsnachteilen beschäftigen.

Die wichtigsten Beispiele organisatorischer Folgeerscheinungen steigender Größe und Heterogenität sind:

i) Größe und Heterogenität führt zu höherer Formalisierung der Handlungsabläufe und Beziehungen einer Organisation. „Bei wachsenden Unternehmens- und Betriebsgrößen müssen immer mehr Arbeitsvorgänge und Beziehungsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern in Dienst- oder Verwaltungsvorschriften normiert werden“²⁰.

ii) Größe und Heterogenität führt zu einer Zunahme der Kontrollen-

fordernisse einer Organisation und damit ihrer Hierarchieebenen. Die Länge der „Befehlsketten“ ist eine monoton steigende Funktion der Organisationsgröße, lautet die zentrale These zahlreicher dazu angestellter Überlegungen²¹.

iii) Mit Größe und Heterogenität steigen die Informations- und Kommunikationserfordernisse. Aufgrund der Beschränktheit der Informationsverarbeitungs- und Kommunikationskapazität von Menschen und Organisationen und durch Störungen und Fehlleitungen von Informationsflüssen kommt es zu Kommunikations- und Informationsverlusten²².

iv) Mit Größe und Heterogenität steigen die Koordinationsanforderungen und der Verwaltungsaufwand. Die durch Größe und Heterogenität bedingte Unüberschaubarkeit kann zu Koordinationsmängeln führen. Auch kann dadurch die Neigung und Möglichkeit gefördert werden, daß sich Verwaltungs- und Koordinationsaktivitäten aus sich selbst heraus vermehren (Parkinsonsches Gesetz).

Teilweise sind die Nachteile dieser organisatorischen Folgeerscheinungen unmittelbar als Effizienzverluste erkennbar, die schwerwiegenderen Nachteile ergeben sich jedoch indirekt nach folgenden Argumentationstypen:

i) Formalisierung, Hierarchisierung, komplexe Kommunikations- und Koordinationsstrukturen führen zu schlechter Motivation der Mitarbeiter, zu Unter- oder Überforderung von Mitarbeitern durch unflexible Aufgabenverteilung, zu Positionskämpfen und interner Konkurrenz, zu bürokratischen Hemmnissen, und damit zu Effizienzverlusten²³.

ii) Formale, hierarchische Großorganisationsformen mögen zwar geeignet sein zur effizienten Erledigung fix vorgegebener und klar definierter Aufgaben, aber sie sind unflexibel²⁴ und kaum in der Lage, mit ständig sich ändernden Anforderungen fertig zu werden oder von sich aus Neuerungen hervorzubringen²⁵. Gerade dies sind jedoch die Hauptaufgaben einer Unternehmung²⁶.

„... je komplexer das Umweltgeschehen, desto größer werden die Verhaltensspielräume sein, die den Mitgliedern des Systems eingeräumt werden müssen, desto differenzierter werden die organisationsinternen Verhaltensmuster sein und desto schwieriger wird es sein, die Tätigkeiten der Untersysteme und ihrer Komponenten gesamthaft zu integrieren und zu koordinieren²⁷.“

Organisatorische Folgeerscheinungen von Größe und Heterogenität können also nachteilig im Sinn von Minderung des reaktiven und aktiven Innovationspotentials sein.

2. Großunternehmen werden von „Managern“ geführt. Es könnte sein, daß diese Wachstum, Sicherheit, Prestige größere Bedeutung beimessen als dem Unternehmensziel Gewinn. Großunternehmen sind in zahlreiche Teileinheiten gegliedert, für deren Mitglieder und vor allem Leiter ebenfalls Wachstum, Sicherheit, Prestige wichtige Handlungsmotive sind. Dadurch kann es zu – gemessen an Effizienzgesichtspunkten – übermäßiger Expansion, zu Prestige- und Scheinaktivitäten

kommen, Sicherheitsmotive können zu einem Mangel an Innovationsbereitschaft führen.

3. Eine Reihe von Argumentationen zu Vor- und Nachteilen von Größe und Heterogenität bewegt sich im Rahmen von wettbewerbstheoretischen Überlegungen. Deren Grundaussage könnte folgendermaßen zusammengefaßt werden: Wenn und in dem Ausmaß, in welchem Größe und Heterogenität zu Wettbewerbsbeschränkungen führen, aber auch nur dann und nur in diesem Ausmaß, bringen sie gesamtwirtschaftliche Nachteile mit sich, und zwar je nach Wettbewerbskonzept Effizienzverluste oder eine Reduktion des Innovationspotentials²⁸.

Wichtige Beispiele für derartige Argumentationen sind:

i) Größe und Heterogenität ermöglichen interne Kosten- und Gewinntransferierung. Dadurch kann die Selektions- und Informationsfunktion des Wettbewerbes ausgeschaltet werden. Konkurrenten können verdrängt oder ferngehalten werden, nicht durch Effizienz und innovatorische Leistung, sondern durch intern subventionierte Verkäufe zu nicht kostendeckenden Preisen, unwirtschaftliche Produktionen können aufrechterhalten werden²⁹.

ii) Für Wettbewerbsvorstellungen, bei denen der wirtschaftliche Entwicklungsprozeß in einer ungewissen Welt im Mittelpunkt steht, stehen weder Größe und Heterogenität noch allenfalls damit verbundene Macht mit Wettbewerbsbeschränkungen in einem besonderen Zusammenhang. Sie können Ausdruck (Folge und Ursache) für finderische Fähigkeiten bei der Entdeckung und Nutzung von Möglichkeiten sein³⁰.

Allerdings haben nach einer vor allem von Röpke ausführlich dargelegten Auffassung gewisse Verhaltensweisen, die zu mehr Größe und Heterogenität führen, wettbewerbsbeschränkende Wirkungen im Sinne einer Reduktion des Innovationspotentials. Es handelt sich dabei im wesentlichen um die Methoden des externen Wachstums von Großunternehmen. Diese Methoden

– sind Ausdruck innovatorischer Inkompetenz:

„Unternehmen, die nicht über die Fähigkeit verfügen, ihre Marktleistung genügend zu variieren und Entscheidungen bei echter Ungewißheit zu treffen (die beiden Determinanten des Markterfolges bei unvollkommener Konkurrenz), können ihr Ausscheiden aus dem Markt nur verhindern, wenn sie am Fähigkeitspotential anderer Unternehmen durch Kooperation, Beteiligung, Aufkauf oder Fusion teilhaben³¹.“

– sie dienen der Aneignung unternehmensfremder Fähigkeiten, wobei vor allem fähige Kleinunternehmen den Großen als Ideenlieferanten und Versuchskaninchen dienen:

„Kleinunternehmen entwickeln und testen neue Produkte und Verfahren, produzieren neues Wissen, zeigen also welche Ideen im Markt ankommen und profitabel sind, und senken somit die Ungewißheit auf jenes Maß, bei dem Großunternehmen in die Lage kommen, in den neuen Märkten durch Ankauf der Neuerer oder Imitation ihrer Ideen einzusteigen³².“

– und sie zielen auf die Ausschaltung fähiger Konkurrenten, sodaß „gerade jene Unternehmen, die am ehesten in der Lage sind, den etablierten Großunternehmen (potentiell) Konkurrenz zu machen, ‚Opfer‘ der Übernahmeaktivitäten eben dieser Großunternehmen sind“³³.

Röpke führt zahlreiche empirische Untersuchungen an, die darauf hinweisen, daß Wachstum und Diversifikation von Großunternehmen tatsächlich sehr oft extern, durch Strategien der Absorption von (innovatorischen) Unternehmen (aus Wachstumsbranchen) bewerkstelligt werden³⁴.

iii) Mit dem an der Welt des homo oeconomicus mit klar definierten technischen Bedingungen (Ressourcen und Produktionsfunktionen), Wünschen (Präferenzen) und Verhaltensweisen (Gewinn- und Nutzenmaximierung), ansetzenden Konzept der vollkommenen Konkurrenz sind Größe und Heterogenität kaum verträglich. Sie sind in der Regel mit Abweichungen vom vollkommenen Idealtypus, mit unvollkommenen, oligopolistischer, monopolistischer Konkurrenz verbunden und führen in diesem Maße per definitionem zu gesamtwirtschaftlichen Effizienznachteilen, im Sinne von nicht paretooptimalen Zuständen.

Bei der vorangehenden Zusammenstellung handelt es sich um theoretische Argumentationen, warum und in welcher Hinsicht Größe und Heterogenität von Vor- oder von Nachteil sein können, und nicht um Ergebnisse empirischer Untersuchungen darüber, in welchem Ausmaß die einzelnen Größenvor- und -nachteile in konkreten Wirtschaften tatsächlich zu beobachten sind³⁵. Diese theoretischen Überlegungen reichen aber aus, um daraus theoretische Schlußfolgerungen über die Angemessenheit verschiedener Organisationsstrukturen angesichts von Größen- und Kleinheitsvorteilen zu ziehen. Diesen Schlußfolgerungen wollen wir uns nun zuwenden.

III. Das Organisationselement „Beschränkte Kooperation“

Wir überlegen dazu zunächst hypothetisch:

1. Die Analyse von Abschnitt II. zeigt, es gibt Vorteile von Größe und Nachteile von Größe (= Nachteile von Kleinheit und Vorteile von Kleinheit) und dies sowohl aus Effizienzgesichtspunkten als auch unter dem Gesichtspunkt des innovatorischen Potentials, sowohl vom gesamtwirtschaftlichen als auch vom einzelwirtschaftlichen Standpunkt.

Eine einfache Lösung der Art, eine Wirtschaft soll nur in Großunternehmen oder nur in Kleinunternehmen organisiert werden, ist also daraus von vornherein nicht ableitbar.

2. Man könnte nun vorschlagen, diejenigen Aktivitäten, bei denen Größenvorteile auftreten, in großen Einheiten, diejenigen mit Kleinheitsvorteilen in kleinen Einheiten zusammenfassen. Natürlich würde die entsprechende Zuordnung vom normativen Maßstab, mit dem die Vor- und Nachteile beurteilt werden, abhängen. Dies wird aber immer

so sein, sofern die verschiedenen normativen Maßstäbe nicht ohnehin zu denselben Urteilen führen.

Aber es kommt zu Inkonsistenzen, wenn Aktivitäten mit Größenvorteilen aus technischen Gründen notwendig mit Aktivitäten mit Größennachteilen verbunden sind, und vor allem gehen Größenvor- und -nachteile meist nicht mit Aktivitäten Hand in Hand. Zum Beispiel können für eine Produktion zugleich teilbare und unteilbare Inputs erforderlich sein, können bei ein und derselben Aktivität aufgrund wechselnder Anforderungen (zwischen effizienter Routine und flexibler Anpassung) Größenvor- und -nachteile miteinander in Konflikt stehen, oder es hängen gewisse Größenvor- und -nachteile mit Größe an sich und nicht mit der Art der durchgeführten Aktivitäten zusammen.

Die Vorstellung, man organisiere die wirtschaftlichen Aktivitäten in einer Vielzahl unterschiedlicher Größeneinheiten so, daß jede in der ihr angemessenen Größeneinheit abläuft, ist also ebenfalls kaum tragfähig.

3. Da sowohl die Möglichkeit 1. als auch die Möglichkeit 2. daran scheitern, daß Größenvor- und -nachteile miteinander konfligieren, bleibt die Möglichkeit, die verschiedenen Vor- und Nachteile gegeneinander abzuwägen und daraus entweder nach der Vorstellung von 1. eine optimale durchschnittliche Größeneinheit oder gemäß der Vorstellung von 2. aktivitätsspezifische optimale Organisationsgrößen zu ermitteln³⁶.

Dies setzt allerdings die eindeutige empirische Erkennbarkeit und die Vergleichbarkeit (nach dem jeweiligen normativen Maßstab) der verschiedenen Größenvor- und -nachteile und das Erfülltsein von Lösungsbedingungen voraus.

Auch diese Vorstellung wohl ausgewogener durchschnittlicher oder aktivitätsspezifischer Organisationsgrößen dient also dem Ausleuchten der fiktiven, kaum als Vorschlag von realen Möglichkeiten. Vor allem sind Größe und ihre Vor- und Nachteile auch dynamische Elemente. Betriebe wachsen und schrumpfen, es gibt Lern- und Alterungsprozesse³⁷.

Die eben dargestellten hypothetischen Möglichkeiten sind dadurch gekennzeichnet, daß sie versuchen, Größenvor- und -nachteile durch bestimmte Organisationsgrößen angemessen zu erfassen.

Eine grundsätzlich andere Vorgangsweise bei der Suche nach Organisationsformen, die Größenvor- und -nachteilen angemessen Rechnung tragen, besteht darin, von gegebenen Organisationseinheiten auszugehen und nach Organisationselementen Ausschau zu halten, die es gestatten, Kleinheits- und Größenvorteile zu mischen.

Dieser Ansatz hat von vornherein den Vorzug, daß er mehr der Realität einer gegebenen, im Zeitablauf sich ändernden und änderbaren Organisationsstruktur entspricht.

Welche Organisationselemente gestatten es nun bestehenden Organisationseinheiten, Größen- und Kleinheitsvorteile simultan nutzbar zu machen?

Prototypisch sind die folgenden zwei Fälle:

1. Gegeben sei eine „Groß“organisation³⁸ mit entsprechenden Größen-

vor- und -nachteilen. Durch innere Dezentralisierung wird versucht, die Größennachteile zu beseitigen bei gleichzeitiger Beibehaltung der Größenvorteile. Dies ist die Grundidee des bekannten und verbreiteten Organisationselementes Divisionalisierung. Auch andere Organisationselemente zur Nutzung von Kleinheitsvorteilen in Großunternehmen sind denkbar.

2. Gegeben seien umgekehrt eine Vielzahl von „kleinen“³⁸ Organisationseinheiten, die zwar die Kleinheitsvorteile, nicht jedoch Größenvorteile nützen. Durch das Organisationselement beschränkte Kooperation könnten gezielt Größenvorteile nutzbar gemacht werden, ohne die Kleinheitsvorteile aufzugeben. Die beschränkte Kooperation ist also das der Dezentralisierung von Großunternehmen, insbesondere der Divisionalisierung entsprechende Organisationselement.

Dezentralisierung von Großunternehmen

Das Konzept der Divisionalisierung ist hinreichend bekannt und bedarf keiner weiteren Darstellung³⁹.

Hier sollen nur einige Darstellungen wiedergegeben werden, welche das in unserem Zusammenhang interessierende, theoretische Prinzip der Divisionalisierung und weitergehender Dezentralisierungsversuche von Großunternehmen besonders klar zum Ausdruck bringen.

„Die Entwicklung des Divisionskonzeptes erlaubt den einzelnen Divisionen relativ autonomes Operieren im Markt, entlastet die Hierarchiespitze von operativen und taktischen Aufgaben bzw. macht sie für die Lösung marktstrategischer Probleme und Koordinationsaufgaben frei, wobei sie durch außerhalb der Linie angesiedelte Stäbe unterstützt wird“⁴⁰.

„Neuere Entwicklungen zielen . . . vor allem auf eine grundlegende Umgestaltung der organisatorischen Organisationsmuster in Richtung einer innovativen Organisation. In der Praxis wird mit einer Vielzahl von Modellen experimentiert. Ihr Ansatzpunkt liegt in Versuchen, das Innovationspotential einer Kleinunternehmung für die Großorganisation nutzbar zu machen“⁴¹.

Besonders klar tritt der Gedanke der simultanen Nutzung von Größen- und Kleinheitsvorteilen durch Dezentralisierung von Großunternehmen in der folgenden Beschreibung einer derartigen Strategie zutage:

„Verschiedene Phasen des Problemlösungsprozesses werden aus einem unverändert bleibenden organisatorischen Gefüge herausgelöst: Man errichtet gleichsam Mikro-Unternehmen, stellt einen verantwortlichen „Unternehmer“ an ihre Spitze, der sich, mit einem Team von Mitarbeitern ausgestattet, einem Problem bis zu seiner erfolgreichen (oder nicht erfolgreichen) Lösung annimmt. Auf diesem Prinzip beruht etwa der Erfolg der Minnesota Mining and Manufacturing Company (3-M). Bei 3-M gilt die Regel, daß jedermann, der eine neue Idee kreiert hat – den Segen des Topmanagements vorausgesetzt –, auch die Chance

erhält, diese Idee in der Organisation und im Markt durchzusetzen, also im Sinne eines Schumpeterschen Unternehmens zu agieren. Die Organisation stellt sozusagen die Infrastruktur, erfüllt die materiellen, personalen und institutionellen Basisfunktionen für unternehmerisches Handeln (Kapitalbereitstellung, Buchführung, elektronische Rechnerkapazitäten, administrative Dienstleistungen, z. B. zentralisierte Korrespondenz)⁴².

Beschränkte Kooperation

Die Grundidee der beschränkten Kooperation besteht demgegenüber darin, daß bestehende Kleinorganisationen, die mit den entsprechenden Kleinheitsvorteilen ausgestattet sind, miteinander kooperieren, wenn dadurch Größenvorteile zu realisieren sind, aber auch nur dann, also genau in jenen Bereichen und in jenem Ausmaß, wo bzw. wie und solange dies der Fall ist.

Größenvorteile sollen also nicht durch Zentralisierung, sondern unter Aufrechterhaltung einer dezentralen Organisationsstruktur durch gezielte Ausnahmen in Form des Organisationselementes beschränkte Kooperation in Ergänzung zu den bestehenden und bestehen bleibenden Vorteilen von Kleinheit nutzbar gemacht werden.

Zwischenbetriebliche Kooperation ist Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Arbeiten und der Begriff Kooperation ist oftmals präzisiert worden. Es ist für die hier angestellten Überlegungen nicht nötig, diesen Präzisierungen eine weitere hinzuzufügen. Als Beispiel seien eine inhaltliche und eine mehr formale Begriffsfestlegung angeführt:

„Kooperation zwischen Unternehmungen bedeutet gemeinsame Ausübung von betrieblichen Funktionen, welche zu diesem Zwecke zwischen den Beteiligten neu verteilt oder aus den bestehenden Betrieben in gemeinschaftlichen Einrichtungen ausgegliedert werden. Die Selbstständigkeit der kooperierenden Unternehmungen bleibt dabei weitgehend erhalten; nur in dem gemeinsam betriebenen Funktionsbereich sind sie nicht mehr souverän – im Gegensatz zur Fusion bzw. zur Bildung eines gemeinsamen Konzerns⁴³.“

„Zwischenbetriebliche Kooperation liegt immer dann vor, wenn zwei oder mehrere Unternehmungen aufgrund freiwilliger vertraglicher Abmachungen gewisse Aufgaben gemeinschaftlich erfüllen in der Erwartung, hierdurch einen – gegenüber dem jeweils individuellen Vorgehen – höheren Grad der Zielerfüllung zu erreichen⁴⁴.“

Wichtig erscheint es jedoch, das Merkmal Beschränktheit der Kooperation zu verdeutlichen und die organisationstheoretische Rolle der beschränkten Kooperation insbesondere im Vergleich mit dem Konzept der Dezentralisierung von Großunternehmen herauszuarbeiten.

Die meisten Größenvorteile beziehen sich nur auf Teilprozesse, Teilfunktionen, Teilaktivitäten oder Teile der eingesetzten Produktionsmittel. Die Größennachteile hingegen stehen zum Großteil direkt oder indirekt mit Größe an sich in Zusammenhang (organisations- und

wettbewerbstheoretische Probleme von Großorganisationen). Die Beschränktheit der Kooperation ermöglicht es, selektiv auf die Vorteile von Größe zuzugreifen, ohne zwangsläufig zu unnötiger Größe zu führen.

Die folgenden Fälle mögen zur Illustration dienen:

i) Größenvorteile beschränken sich auf Teile der Produktionsmittel.

Beispiel: Unteilbarkeiten treten nur bei einem Teil der nötigen Produktionsmittel auf oder sie treten bei den verschiedenen Produktionsmitteln in unterschiedlichem Ausmaß auf. Beschränkte Kooperation kann sich an die spezifischen Unteilbarkeiten anpassen.

Dies kann den gemeinsamen Einsatz von Maschinen, Anlagen, Personal, Know-how bedeuten. Schumacher weist darauf hin, daß die Spezialisierung von Produktionsmittel einerseits zu Unteilbarkeiten führt, andererseits sind spezialisierte Produktionsmittel für Spezialaufgaben in sehr unterschiedlichen Bereichen einsetzbar und vonnöten, und er meint, dies sei eine der Ursachen für Diversifikationsstrategien von Großunternehmen⁴⁵. Durch beschränkte Kooperation derjenigen, die den entsprechenden „Spezialisten“ im Moment gerade brauchen, könnte dieses Phänomen besser bewältigt werden, weil nicht gleichzeitig Größe in Bereichen, wo sie nicht von Vorteil ist, in Kauf genommen werden muß.

ii) Größenvorteile beschränken sich auf Teilfunktionen und Teilaktivitäten.

Beispiel: Die spezifischen Größen- und Heterogenitätsvorteile bei Innovationsaktivitäten betreffen hauptsächlich die Beschaffung und Auswertung von Informationen (über Märkte, wirtschaftliche und technische Entwicklungen), Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, Marketing.

Kooperation kann sich auf diese Aktivitäten beschränken ohne Größe in anderen Bereichen nach sich zu ziehen⁴⁶.

iii) Größenvorteile beschränken sich auf eine gewisse Zeitspanne. Beispiel: Die Erschließung eines neuen Exportmarktes erfordert ein gewisses Mindestmaß an (produktunabhängiger) Vertriebskapazität. Dieses Mindestmaß muß von Anfang an vorhanden sein, kann aber, solange die Absätze gering sind, nicht ausgelastet werden. Die Kooperation mit anderen, nichtkonkurrierenden Markteintretern kann in der Anfangsphase Kleinheitsnachteile überwinden helfen. Sobald der Absatz der einzelnen Kooperationspartner groß genug geworden ist, daß ein eigenes Vertriebssystem ausgelastet werden kann, wird man die Kooperation wieder beenden.

Aus diesen Überlegungen und Beispielen geht auch hervor, daß das Organisationselement beschränkte Kooperation zu sehr vielfältigen und wechselnden Kooperationsmustern führen kann. Stabile Kooperationsbeziehungen zwischen denselben Kooperationspartnern in mehreren Bereichen sind damit nicht von vornherein vereinbar. Es kann zu verschiedenen Zeiten und in verschiedenen Bereichen mit verschiedenen und verschieden vielen Kooperationspartnern kooperiert werden. Als häufigster Zustand ist dabei durchaus der Grenzfall, keine Koopera-

tion, denkbar. Dies entspricht der Vorstellung von der grundsätzlichen Beibehaltung einer dezentralen Organisationsstruktur. Dies macht auch den Unterschied zu Kartellbildungen, Fusionen und Übernahmen aus, wenn Kooperation auch wettbewerbsbeschränkende Formen annehmen kann. Allerdings behindert das gewohnte Leitbild der vollkommenen Konkurrenz, das Kooperation nicht kennt und nicht duldet, eine adäquate Beurteilung ihrer Rolle im Wettbewerb⁴⁷. Beschränkte Kooperation schließt Wettbewerb in anderen Bereichen oder zu anderen Zeiten nicht aus und innovatorischer Wettbewerb findet nicht nur durch neue Güter und Techniken, sondern auch durch neue Organisationselemente statt⁴⁸.

Wie sieht es nun aus mit der Beurteilung der „Beschränkten Kooperation von Kleinen“ im Vergleich zur „Dezentralisierung von Großen“? Ist jenes Organisationselement angemessener als dieses oder umgekehrt?

In der Realität stellt sich diese Frage kaum, weil es sich nicht um konkurrierende Sachverhalte handelt. Bei Großunternehmen wird gegebenenfalls Dezentralisierung, bei kleinen Unternehmen je nach den Umständen beschränkte Kooperation angebracht sein.

Man könnte jedoch die Frage hypothetisch stellen. Ist eine Organisationsstruktur der Wirtschaft, in der die wirtschaftlichen Aktivitäten in Kleinunternehmen zusammengefaßt sind, zwischen welchen entsprechenden Formen beschränkter Kooperation bestehen, angemessener (im Sinne der beschriebenen normativen Maßstäbe, Effizienz und innovatorisches Potential) als eine Organisationsstruktur, in der Großunternehmen mit entsprechenden Elementen der internen Dezentralisierung dominieren?

Die Frage ist nicht nur hypothetisch, sie ist auch sehr grundsätzlich und die Antwort wird davon abhängen, ob man eine mehr oder weniger dezentralistische Grundeinstellung teilt. Sie übersteigt sicher den wirtschaftswissenschaftlichen Rahmen und ist wahrscheinlich überhaupt nicht zur Gänze wissenschaftlich auslotbar. Eine Antwort soll auch nicht versucht werden, nur zwei Hinweise seien dazu noch vorgebracht.

i) Wie sehr Großunternehmen Nachteile der Größe abbauen und Vorteile der Kleinheit nützen können, hängt davon ab, ob es gelingt, hinreichend stark zu dezentralisieren. Geschieht dies in einem Ausmaß wie es von Röpke an Hand des Beispiels von „3-M“ geschildert wird, dürften die Grenzen zum Konzept der beschränkten Kooperation fließend werden. Gewichtige Gründe dafür, daß eine adäquate innere Dezentralisierung von Großunternehmen nicht zustande kommt, könnten dem entgegenstehende Interessen des zentralen Managements sein⁴⁹.

ii) Andererseits kann es zu – gemessen an den Größenvorteilen – inadäquaten Kooperationen kommen. Gründe für ein zu niedriges Kooperationsniveau sind die vielfältigen auch außerökonomischen Kooperationshemmnisse⁵⁰. Ein spezielles Kooperationshemmnis kann natürlich darin bestehen, daß die potentiellen Kooperationspartner zugleich konkurrierende Unternehmen sind. Aber Kooperation soll ja ohnehin Vorteile für beide Partner bringen.

Gründe für ein zu hohes Kooperationsausmaß oder unangemessene Kooperationen überhaupt könnten der Einsatz von Kooperation als Sanierungsmaßnahme und die von Röpke stark hervorgehobenen Einverleibungsstrategien „inkompetenter“ Großunternehmen in Form von Kooperationen mit „kompetenten“ Kleinunternehmen sein.

Die beiden Fragen: Verhindert Konkurrenz angemessene Kooperation? und: Verhindert Kooperation angemessene Konkurrenz? führen zurück zur Frage der Wettbewerbskonzeption. Es wurde bereits betont, daß die dichotomische Sicht des vollkommenen Konkurrenzmodells dem dynamischen Verhältnis von Kooperation und Wettbewerb nicht gerecht wird. G. Richardson, der sich sehr grundlegend mit dem Problem organisatorischer Beziehungen zwischen Firmen beschäftigt hat, schreibt zum Abschluß seiner organisationstheoretischen Überlegungen über Kooperation und Markt: „I have sought to stress the co-operative element in business relations but by no means take the view that where there is co-operation, competition is no more“⁵¹, und besonders anschaulich: „Firms form partners for the dance but, when the music stops, they can change them. In these circumstances competition is still at work even if it has changed its mode of operation“⁵². „Dies ist die bildhafte Umschreibung dessen, was in diesem Abschnitt als Organisationselement beschränkte Kooperation herauszuarbeiten versucht worden ist.

IV. Nachsatz

Viele der Gründe für die Dezentralisierung, insbesondere Divisionalisierung von Großorganisationen und viele von den Argumenten für die beschränkte Kooperation zur simultanen Nutzung der Vorteile von Größe und Kleinheit, die mit Spezialisierung und Flexibilität zusammenhängen, lassen sich gleichermaßen für das Entstehen selbständiger Spezialunternehmen vorbringen. Die meisten der angeführten Beispiele für beschränkte Kooperation könnten auch Beispiele für neue innovatorische Dienstleistungsbetriebe sein: Technische Büros, Entwicklungsfirmen, Consultingbetriebe, Marketing-Unternehmen, Marktforschungsinstitute, Exporthäuser, u. ä. Im Falle der Ausgliederung von neuen Aufgabenbereichen aus Großbetrieben bzw. im Falle von Gemeinschaftsgründungen ist der Übergang von Dezentralisierung bzw. Kooperation zur Organisationsform: eigene Spezialfirma ohnehin fließend.

Wo diese Aktivitäten im konkreten Fall tatsächlich organisiert werden, hängt natürlich stark von der historisch gegebenen Ausgangssituation und von zahlreichen anderen hier nicht behandelten Faktoren ab. Die Frage, welche der prinzipiellen Organisationsvarianten: (dezentraler) Bereich innerhalb einer (Groß-)Organisation, Kooperation oder eigene Firma ökonomisch angemessen ist, hängt letztlich mit den im Anschluß an die Coasesche Frage⁵³, warum Firmen überhaupt existieren, diskutierten Problemen zusammen⁵⁴: Sind die externen Transak-

tionskosten am Markt hoch (z. B. hohe Informations- und Unsicherheitskosten) bzw. ist eine Leistung schwer handelbar, weil sie nicht abgrenzbar ist (z. B. komplexes Know-how) oder weil sie der organisatorischen Nähe zu komplementären Aktivitäten bedarf (z. B. Forschung und Entwicklung und Marketing), spricht dies für interne Organisation. Sind andererseits die internen Koordinationskosten und -nachteile hoch, sind eigene Firmenorganisation und Markttransaktion angebracht. Kooperation ist ein dazwischenliegender Kompromiß.

In diesem Sinne sind die in dieser Arbeit angestellten Überlegungen als Beitrag zur Frage, wie speziell innovationsbezogene Leistungen und Aktivitäten angemessen organisiert werden können, zu verstehen, wobei die Organisationsmöglichkeit durch verschiedene Formen der beschränkten Kooperation ausführlicher behandelt worden ist.

Wichtig ist jedoch nicht die Normierung der Organisationsstruktur der Wirtschaft durch die Favorisierung einer „besten“ Organisationsvariante, sondern ihre dynamische Vielfalt, wobei in der aktuellen strukturellen Situation alle drei zuletzt genannten Organisationselemente: Dezentralisierung von Großunternehmen, beschränkte Kooperation und neue Spezialunternehmen von besonderer Bedeutung sind.

Anmerkungen:

- 1 Es handelt sich dabei im wesentlichen um die normativen Hintergründe ordnungs- und wettbewerbspolitischer Auseinandersetzungen bzw. system- und organisations-theoretischer Überlegungen.
- 2 Für wohlfahrtstheoretische Optimalitätsüberlegungen genügt es nicht, daß die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als Daten vorgegeben sind, sie müssen den wirtschaftlichen Akteuren und den normativen Beurteilern wirtschaftlicher Aktivität auch bekannt sein.
- 3 Dies ist der normative Hintergrund der Welt des homo oeconomicus und der darauf aufbauenden ordnungs- und wettbewerbspolitischen Konzeptionen (vollkommener Wettbewerb, Paretooptimalität) – siehe zu deren Kritik z. B. Rothschild (1980) –, aber auch der Welt der rationalen und optimalen Planung.
- 4 Besonders Kirzner (1978) hat die Notwendigkeit von innovatorischen Fähigkeiten („Findigkeit“) für das Wirtschaften bei nicht vollständig bekannten Gegebenheiten betont und auf die strukturelle Ähnlichkeit dieser Situation mit innovatorischen Situationen im engeren Sinn, wo Gegebenheiten aktiv geändert werden, hingewiesen. Siehe auch Fußnote 2.
- 5 Dies ist der normative Hintergrund von ordnungs- und wettbewerbspolitischen Vorstellungen, die von der Unmöglichkeit vollkommenen Wissens ausgehen und für die die wirtschaftliche Dynamik und der wirtschaftliche Entwicklungsprozeß im Vordergrund stehen. J. A. Schumpeter, L. v. Mises und F. A. Hayek haben diese Denkrichtung vor allem geprägt. Aus der Fülle der aktuellen Literatur dazu vgl. Kirzner (1978) und Röpke (1977); ebenso sei auf die neueren evolutionstheoretischen Ansätze verwiesen (vgl. Röpke [1980]).
- 6 Schumacher (1976) spricht in diesem Zusammenhang von Strukturflexibilität bzw. von Reallokation und Anpassung im Gegensatz zum aktiven Einfluß auf den technischen Fortschritt.
- 7 Rothschild (1976, S. 94/95) spricht von der Gruppe der „reinen Ökonomen“ und von der der „Techniker“. Erste konzentrieren sich auf das Modell der (statischen) vollkommenen Konkurrenz. Für die zweite Gruppe spielt eher die „Dynamik des technischen

- Fortschritts“ eine Rolle. Diese beiden Denkweisen korrespondieren sehr stark mit der hier getroffenen Unterscheidung in Effizienz- und Innovationsgesichtspunkte.
- In Dasgupta, Stiglitz (1980) wird versucht, ein Modell zu formulieren, das die simultane Analyse von statischen Effizienz- und dynamischen Innovationsgesichtspunkten bei Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten gestattet.
- 8 Vgl. Schumacher (1976), S. 27, Rothschild (1976), S. 102. Siehe auch Fußnote 11.
 - 9 Vgl. z. B. Schumacher (1976), S. 193 ff.
 - 10 Dies könnte speziell ein Argument dafür sein, daß Größe und Heterogenität für mehr Stabilität gegenüber zyklischen Schwankungen sorgen, da auch globale Auslastungsschwankungen nicht für alle Bereiche völlig gleichlaufend sein müssen.
 - 11 1. und 3. entsprechen den von Schumacher (1976, S. 27 f) nach P. S. Florence angeführten Grundprinzipien von internen Größensparnissen, „principle of bulk transactions“, „principle of multiples“, „principle of mass or pooled reserves“.
 - 12 Vgl. Schumpeter (1950)
 - 13 Vgl. z. B. Kepplinger (1977), S. 62 ff.
 - 14 Ebenda
 - 15 Vgl. z. B. Schumacher (1976), S. 128 ff, Dasgupta, Stiglitz (1980).
 - 16 Siehe Schumacher (1976), S. 130.
 - 17 Vgl. Scherer (1970), S. 90 und S. 100 ff., Rothschild (1976), S. 109 ff.
 - 18 Vgl. Kepplinger (1977), S. 64; Röpke (1977), S. 348.
 - 19 Vgl. Scherer (1970), S. 90.
 - 20 Endress (1975), S. 108.
 - 21 Zum Überblick siehe Marris, Mueller (1980).
 - 22 Vgl. Schumacher (1976), S. 182 ff.
 - 23 Vgl. z. B. Endress (1975).
 - 24 Schumacher (1976), S. 180 ff.
 - 25 Käufer weist darauf hin, daß große Firmen zwar in der Regel systematische Wachstumsvorteile besitzen, aber nicht in Industrien, die einem rapiden Wandel unterliegen. „Im Großunternehmen sind die Informations- und Entscheidungswege zu lang, und der Kontrollverlust des Managements ist zu hoch, um hier mit kleineren Firmen mithalten zu können.“ Käufer (1980a), S. 223.
 - 26 Röpke (1977), S. 176 ff.
 - 27 ebenda, S. 182/183.
 - 28 Es handelt sich um die Beschreibung eines allgemeinen Argumentationsschemas. Je nach konkreter Definition von „Wettbewerbsbeschränkungen“ können die dadurch erfaßten Argumentationen tautologischer und nicht tautologischer Natur sein.
 - 29 Vgl. Schumacher (1976), S. 138 ff. und S. 204 ff.
 - 30 Vgl. Kirzner (1978), Röpke (1977).
 - 31 Röpke (1977), S. 321.
 - 32 ebenda, S. 338.
 - 33 ebenda, S. 398.
 - 34 Siehe insbesondere Röpke (1977), S. 336 f., S. 380 ff. und S. 395 ff.
 - 35 Siehe dazu vor allem Scherer (1970) und Käufer (1980). Zahlreiche empirische Untersuchungen beschäftigen sich mit den spezifischen Größenvorteilen bei Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, weil Forschung und Entwicklung eine zentrale Rolle im Innovations- und Entwicklungsprozeß einer Wirtschaft einnehmen. Zum Überblick darüber siehe Kamien, Schwartz (1975). Zu diesbezüglichen empirischen Untersuchungen speziell für die Bundesrepublik Deutschland siehe Tabbert (1974).
 - 36 Die erste Methode würde mit der Vorstellung einer „idealen“ Firmengröße korrespondieren, die zweite Methode entspräche der Vorstellung eines „idealen“ Nebeneinanders von Groß- und Kleinunternehmen. (Vgl. dazu Rothschild (1976), S. 98 ff.).
 - 37 Käufer betont, daß sich spezifische Organisationsvorteile im Wettbewerb ständig ändern. Wichtig ist nicht eine optimale Größenstruktur, sondern die Vielfalt der Wirtschaftsorganisation. „Die Suche nach einer optimalen Firmengröße oder Marktstruktur ist fehlgeleitete Mühe. Innovationen fließen dann, wenn die Strukturen der Märkte und der Unternehmen selbst offen gegenüber innovatorischem Wandel sind.“ Käufer (1980a), S. 232.

- 38 „groß“ und „klein“ sind natürlich relative Größen.
- 39 Zum Überblick über volkswirtschaftliche Untersuchungen und Überlegungen zur multidivisionalen Organisation von Großunternehmen siehe Caves (1980).
- 40 Röpke (1977), S. 239/240.
- 41 ebenda, S. 240.
- 42 ebenda, S. 240.
- 43 Gäfgen (1970), S. 1, zitiert nach Endress (1975), S. 12.
- 44 Bidlingmaier (1967), S. 358, zitiert nach Endress (1975), S. 12.
- 45 Vgl. Schumacher (1976), S. 96.
- 46 In Güth, Meyer (1980) wird versucht, in einem spieltheoretischen Modell kooperatives im Vergleich zu wettbewerblichem Entscheidungsverhalten bei Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zu analysieren.
- 47 So kritisiert Streissler, daß das Modell der reinen Konkurrenz Kooperation ausdrücklich ausschließt: „Die Kooperationslosigkeit des Konkurrenzmodells führt zu der Vorstellung, daß Vereinbarungen und Koalitionen . . . nur bedauerliche Aberrationen der Unternehmerwirtschaft sind.“ Streissler (1980), S. 59.
- 48 „In Wirklichkeit schafft die Unternehmerwirtschaft unzählige Möglichkeiten und Formen der Zusammenarbeit; aber sie limitiert auch gleichzeitig wieder die Möglichkeiten jeder Koalition; sie schafft erhöhte Handlungsspielräume durch Kooperation, aber auch wieder Handlungsgrenzen durch die Pläne gleichberechtigter anderer.“ (ebenda).
- Und Loasby meint im Gegensatz zu seiner Meinung nach übertriebener Konzeption des reinen Wettbewerbs: „Sometimes at least, the object of agreements between firms is to make possible, not a quiet life, but a life of manageable challenge.“ Loasby (1976), S. 163.
- 49 Vgl. Schumacher (1976), S. 193.
- 50 Siehe dazu Endress (1975).
- 51 Richardson (1972), S. 895
- 52 ebenda, S. 896
- 53 Coase (1937)
- 54 Siehe z. B.: Loasby (1976), S. 58 ff., Williamson (1976) und Richardson (1972).

Literatur

- Bidlingmaier, J. (1967), Begriff und Formen der Kooperation im Handel, in: Bidlingmaier, Jacobi, Uherek, Absatzpolitik und Distribution, Wiesbaden.
- Bombach, G., Gahlen, B., Ott, A. E. (Hg.) (1976), Probleme der Wettbewerbstheorie und -politik, Tübingen.
- Caves, R. E. (1980), Industrial Organization, Corporate Strategy and Structure, in: Journal of Economic Literature, March, 18, S. 64–92.
- Coase, R. H. (1937), The Nature of the Firm, in: *Economica*, Nov. 1937, 4, S. 386–405.
- Dasgupta, P., Stiglitz, J. E. (1980), Industrial Structure and the Nature of Innovative Activity, in: *The Economic Journal*, June, 90, S. 266–293.
- Endress, R. (1975), Strategie und Taktik der Kooperation, Berlin.
- Falkinger, J. (1980), Wirtschaftstheoretische Überlegungen zur Organisationsstruktur einer Wirtschaft, in: *Wirtschaftspolitische Blätter*, Heft 4, S. 124–133.
- Gäfgen, G. (1970), Formen der zwischenbetrieblichen Kooperation und ihre Bedeutung für Produktivität und Wettbewerb, in: *Volkswirtschaftliche Korrespondenz der Adolf-Weber-Stiftung*, Nr. 9, 9. Jhg.
- Güth, W., Meyer, N. (1980), Innovationsentscheidungen in oligopolistischen Märkten – Eine modelltheoretische Untersuchung, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Band 136, Heft 1, S. 113–135.
- Kamien, M. I., Schwartz, N. L. (1975), Market Structure and Innovation: A Survey, in: *Journal of Economic Literature*, Vol. XIII, No. 1, S. 1–37.
- Kaufer, E. (1980a), Wettbewerb und Wachstum in marktwirtschaftlichen Ordnungen, in: Streissler, Watrin u. a. (Hg.) (1980), S. 207–239.
- Kaufer, E. (1980), Industrieökonomik, München.

- Kepplinger, H. (1977), *Technischer Fortschritt und Innovation*, Universität Linz.
- Kirzner, I. M. (1978), *Wettbewerb und Unternehmertum*, Tübingen.
- Loasby, B. J. (1976), *Choice, Complexity and Ignorance*, Cambridge University Press.
- Marris, R., Mueller, D. C. (1980), *The Corporation, Competition and the Invisible Hand*, in: *Journal of Economic Literature*, March, 18, S. 32–63.
- Richardson, G. B. (1972), *The Organisation of Industry*, in: *The Economic Journal*, September 1972, pp. 883–896.
- Röpke, J. (1977), *Die Strategie der Innovation*, Tübingen.
- Röpke, J. (1980), *Zur Stabilität und Evolution marktwirtschaftlicher Systeme aus klassischer Sicht*, in: Streissler, Watrin u. a. (Hg.) (1980), S. 124–154.
- Rothschild, K. W. (1976), *Groß- und Kleinbetriebe: Einige Argumente und Tatsachen*, in: Bombach, Gahlen, Ott (1976), S. 93–126.
- Rothschild, K. W. (1980), *Kritik marktwirtschaftlicher Ordnungen als Realtypus*, in: Streissler, Watrin u. a. (Hg.), (1980), S. 13–37.
- Scherer, F. M. (1970), *Industrial Market Structure and Economic Performance*, Chicago.
- Schumacher, H. (1976), *Diversifikation, Wettbewerb und Strukturflexibilität*, Göttingen.
- Schumpeter, J. A. (1950), *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie*, München, 4. Auflage 1975.
- Streissler, E. (1980), *Kritik des neoklassischen Gleichgewichtsansatzes als Rechtfertigung marktwirtschaftlicher Ordnungen*, in: Streissler, Watrin u. a. (Hg.) (1980), S. 38–69.
- Streissler, E., Watrin, Ch. u. a. (Hg.) (1980), *Zur Theorie marktwirtschaftlicher Ordnungen*, Tübingen.
- Tabbert, J. (1974), *Unternehmensgröße, Marktstruktur und technischer Fortschritt*, Göttingen.
- Williamson, O. E. (1976), *The Economics of Internal Organization: Exit and Voice in Relation to Markets and Hierarchies*, in: *The American Economic Review*, Vol. 66 (2), May 1976, pp. 369–377.