

Werte und Wertewandel

Werner Abelshauser

1.4 Wertewandel und Wertevielfalt in der Wirtschaft

1	Werte in wissenschaftlicher Sicht	56
2	Die produktive Kraft von Werten	58
3	Ein dynamisches Modell des wirtschaftlichen Wertewandels	60
4	Wertemuster in der Weltwirtschaft	63
5	Werte in der Praxis der deutschen Wirtschaftskultur	66
	Das Wichtigste in Kürze	69
	Literatur	70

1 Werte in wissenschaftlicher Sicht

Lange schien es so, als blieben die Regeln des Denkens und Handelns, innerhalb derer sich Wirtschaft und Gesellschaft entfalten konnten, relativ stabil und bedürften keiner besonderen Aufmerksamkeit. Diese Wahrnehmung hat sich inzwischen dramatisch verändert. Heute scheint geradezu ein »Kulturkampf« in der Wirtschaft entbrannt, in dem Akteure um die Durchsetzung ihres Wertekanons ringen, der ihren jeweiligen Aktionsraum absteckt. Damit stellt sich, zum ersten Mal seit ihrer Etablierung vor über 100 Jahren, die Frage nach den Bestimmungsgründen der Entstehung und des Wandels von Werten – im Sinne von Denk- und Handlungsweisen, Regeln, Normen, Konventionen, Sitten und Gebräuchen und anderen freiwillig getroffenen Einschränkungen individueller Handlungsfreiheit.

Die Hauptströmung der Wirtschaftswissenschaften tut sich indes noch immer schwer mit dem Wertebegriff. Einerseits entzieht er sich dem vorherrschenden quantitativ-mathematischen Kalkül, ist oft nur durch dichte Beschreibung sichtbar zu machen und lässt sich nur schwer in ein Akteursmodell rationaler Nutzenmaximierung integrieren. Andererseits sind Menschen kulturbegabte Wesen, die das Bedürfnis haben, neben sozialen und politischen auch wirtschaftliche Leitvorstellungen über die wesentlichen Bedingungen ihrer Existenz zu entwickeln (Rüsen, 2006). Als ethische Prinzipien werden sie zu festen Bestandteilen der Lebensführung und beeinflussen so ökonomische Motive, Interessen und Praktiken. Sie greifen auch weit in den Gestaltungsprozess der Wirtschaft ein.

Wirtschaftliche Werte müssen aus dieser Perspektive wie ein Begriff anmuten, an dessen Widersprüchlichkeit die Anwendung des analytischen wirtschaftswissenschaftlichen Instrumentariums verzweifeln muss. Bestenfalls bleibt »Werte« dann eine Residualkategorie, eine Art Wühltisch, auf dem all das zu finden ist, was sich durch allgemeine Theorien wirtschaftlichen Handelns nicht erklären lässt (Fukuyama, 1995, 52) – was ja durchaus ihrer klassischen Definition als »Vorstellungen vom Wünschenswerten« (Kluckhohn, 1951) entsprechen könnte.

Hinzu kommt, dass »Werte« zweifellos auch zu den Begriffen zählt, die in die Kategorie der Wieselwörter fallen. Gemeint sind Worthülsen, die – Eiern gleich, die von den kleinen Räufern ausgesaugt werden – nach außen glänzen, aber innen hohl sind. Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass Werte eher im publizistischen Feuilleton als in der wirtschaftswissenschaftlichen und speziell wirtschaftshistorischen Forschung thematisiert werden. Dabei wäre es höchste Zeit, die kulturellen Bestimmungsgründe wirtschaftlichen Handelns aus der exotischen Randzone herauszunehmen und sie wissenschaftlicher – gerade auch ökonomischer – Analyse zugänglich zu machen.

Für den Wirtschaftshistoriker liegt es nahe, sich diesem Ziel zu nähern, indem er auf Erfahrungen aus der Unternehmensgeschichtsschreibung zurückgreift. Insbesondere die deutsche »New Business History« erlebt seit zwei Jahrzehnten eine erstaunliche Wandlung, die sie von einer weithin verachteten, da oftmals korrumpierten und wissenschaftlich irrelevanten Festschriftliteratur zu einer geachteten und anspruchsvollen Gattung wirtschaftshistorischer Forschung aufsteigen ließ. Ihr Ansatz zur Analyse des Wertewandels erstreckt sich über drei Ebenen: die (endogene) Strukturebene und die (exogene) Ereignisebene außerhalb der vom Akteur bestimmten Welt sowie die Handlungs- und Entscheidungsebene, die der Akteur selbst (mit-)bestimmen kann.

Während »Struktur« und »Ereignis« Dimensionen darstellen, die den klassischen Feldern historischer Analyse nicht fremd sind, tritt auf der Handlungs- und Entscheidungsebene der komparative Vorteil unternehmenshistorischer Fallstudien offen zutage. Wo anders als in den Köpfen der Akteure selbst sollte sich jener Wertewandel vollziehen, der sich in neuen strategischen Zielen niederschlägt? Es genügt schließlich nicht, Veränderungen zu dokumentieren und in plausible Zusammenhänge zu rücken – etwa nach dem Prinzip »post hoc, ergo propter hoc« (danach, also deswegen). Notwendig ist vielmehr, nach einer »brauchbaren Angebotsfunktion für institutionelle Neuentwicklung« (North, 1988, 70) zu suchen, die es uns erlaubt, diesen Wandel in seinen Ursachen zu ergründen. Aus dieser Perspektive wird die Kritik am unternehmensgeschichtlichen Ansatz, er sei unfähig, Kollektivphänomene zu erklären, hinfällig. Er könnte sich im Gegenteil gerade als ein besonders sicherer, wenn auch etwas aufwendiger Weg zu diesem Ziel erweisen.

Die Institutionenökonomik hat den »Homo oeconomicus« durch den »Satisficing Man« (Simon, 1993) ersetzt¹ und damit auch das Prinzip der Maximierung durch das Prinzip der Orientierung des Handelns an individuellen und kollektiven Anspruchsniveaus abgelöst, die sich im Zeitablauf ändern können. Da-

¹ Das Kunstwort »satisficing« (Anspruchserfüllung), setzt sich aus den englischen Wörtern *satisfying* (= befriedigend) und *suffice* (= genügen) zusammen.

durch streift sie die engen Fesseln des reinen ökonomischen Nutzenkalküls ab und öffnet sich weiteren Handlungszielen wie Stabilität, Vertrauen, Machterhalt oder Innovation, die in Politik und Gesellschaft ebenso Geltung haben wie in der Wirtschaft. Mit der Einführung »weicher« Parameter verliert das hochentwickelte methodische und theoretische Instrumentarium der Wirtschaftswissenschaft keineswegs seine Anwendbarkeit für den Wirtschaftshistoriker. Es wird für ihn im Gegenteil erst dadurch attraktiv.

2 Die produktive Kraft von Werten

Werte unterscheiden sich aus ökonomischer Perspektive nicht fundamental, aber doch signifikant von der Bedeutung, die Werten in den Nachbardisziplinen Soziologie oder Politikwissenschaft zukommt. Werte gelten als immaterielle Produktionsfaktoren, deren Auswahl und Wirkung rationalen ökonomischen Erklärungsansätzen zugänglich sind. Soweit sie nicht weltanschaulich oder religiös tradiert werden – wie etwa im Konfuzianismus oder im kapitalistischen Geist der protestantischen Ethik (Weber, 1920) –, entstehen sie auf Märkten immer dann, wenn Akteure freiwillig darauf verzichten, ihre Handlungsfreiheit voll auszuschöpfen, weil sie sich davon Wettbewerbsvorteile versprechen. Werden so definierte Handlungsspielräume von einer genügenden Zahl von Akteuren akzeptiert, entstehen gemeinhin anerkannte Denk- und Handlungsweisen, die dann zu informellen Spielregeln gerinnen. Verspricht die Einhaltung informeller Werte über individuelle Anreize hinaus auch Vorteile für die Gesamtwirtschaft, können sie den Charakter formaler Institutionen annehmen. Das ist der Fall, wenn die Rechtsordnung Regeln, die sich als effizient erweisen, im Interesse des Gemeinwohls allgemein verbindlich macht.

Aber auch ohne rechtliche Sanktionierung sind funktionsfähige Werte in der Lage, individuelle und kollektive Wettbewerbsvorteile zu schaffen, weil sie sich unmittelbar auf die Kosten der Marktnutzung (**Transaktionskosten**) im Allgemeinen und die Fähigkeit zur spontanen sozialen Vertrauensbildung (**Soziabilität**) im Besonderen auswirken. Beide Wirkungen, die Senkung der Transaktionskosten und die Förderung der Soziabilität, beruhen auf sozialem Vertrauen, das aus gemeinsamen wirtschaftlichen (und moralischen) Wertvorstellungen resultiert. Gibt es zwischen wirtschaftlichen Akteuren wenig Vertrauen, weil Wertvorstellungen nicht funktionieren, schwach ausgeprägt sind oder ganz fehlen, verursacht dies zusätzliche Kosten bei der Vorbereitung, beim Abschluss, der Durchsetzung und der Überwachung von Markttransaktionen. Verträge, die in ein funktionierendes System von Werten eingebettet sind, bedürfen dagegen weniger gründlicher Vorbereitung, keiner formalen Beglaubigung und lassen sich leichter überwachen und durchsetzen. Dies hatte schon auf die Produktionsbeziehungen im industriellen Zeitalter keinen

geringen Einfluss, weil bestimmte, nachhaltige Produktionsweisen auf Marktstabilität angewiesen waren und immer noch sind. Das Vorhandensein spezifischer Werte senkt nämlich nicht nur die Transaktionskosten, sondern definiert darüber hinaus die Fähigkeit, wettbewerbsfähig zu produzieren.

Soziabilität ist eine zentrale Voraussetzung für die organisatorische Innovation, ohne die insbesondere die für die deutsche Wirtschaft so wichtige regionale Verbundwirtschaft nicht denkbar wäre. Fehlt sie oder wird sie geschwächt, versiegt die Fähigkeit zur organisatorischen Anpassung an neue Märkte und damit eine der wichtigsten Quellen zur Schaffung von Wohlstand. Die Bandbreite des jeweiligen Wertekanons wirkt also wie ein Selektionsmechanismus für den Zugang zu bestimmten Märkten. Dies gilt umso mehr im nachindustriellen Zeitalter, dessen wirtschaftliche Ratio durch einen hohen immateriellen Wertschöpfungsanteil gekennzeichnet ist.

Unter diesen, sich seit 150 Jahren immer stärker durchsetzenden neuen Produktionsbedingungen steigt der Anteil der Transaktionskosten an den Gesamtkosten signifikant, während der Arbeitskostenanteil drastisch sinkt. Inzwischen machen die Transaktionskosten auf vielen Märkten deutlich mehr als die Hälfte aller Kosten aus (Wallis/North, 1986). Werte müssen in nachindustrieller Zeit ihre Effizienz vor allem daran messen lassen, wie sie mit solchen Herausforderungen fertigwerden, die zwar nicht völlig neu sind, aber unter den neuen Bedingungen rasch an Bedeutung gewinnen.

Dazu gehört neben der Kontrolle der Transaktionskosten auch die Lösung des **Principal-Agent-Problems**. Es entsteht als Folge asymmetrischer Wissensverteilung in Produktionsbeziehungen, wobei die Herausforderung mit dem Ende der Industrielwirtschaft noch wächst. Immaterielle, wissenschaftsbasierte Produktion ist von der Arbeit hochqualifizierter »Agenten« (Arbeitnehmer) abhängig, deren spezifisches Wissen in der Regel nicht leicht zu ersetzen ist. Vor allem aber lässt sich die optimale Leistung eines über spezifisches Wissen verfügenden Arbeitnehmers vom »Prinzipal« (Arbeitgeber) weder exakt vertraglich fassen, noch könnte er entsprechende Arbeitsverträge zu vertretbaren Kosten überwachen und durchsetzen. Anders als unter industriellen Bedingungen ist das Management daher immer weniger in der Lage, die Kontrolle über den Arbeitsplatz uneingeschränkt auszuüben. Auch können Arbeitnehmer, wenn sie Träger spezifischen Wissens sind, dem Unternehmen im Konfliktfall größeren Schaden zufügen als der klassische Industriearbeiter, der lediglich über generalisiertes – und damit leicht ersetzbares – Wissen verfügt. War im industriellen Kontext die Lenin'sche Maxime »Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser« gültig, so ist unter diesen neuen Bedingungen Kontrolle nicht besser, sondern nur kostspieliger. Da die Nutzenfunktionen von Prinzipal und Agent aber grundsätzlich weit auseinanderliegen, sind gemeinsame

Werte gefragt, um die Interessen beider Seiten so weit einander anzunähern, dass die produktive Umsetzung spezifischen Wissens in den Arbeitsprozess gewährleistet ist. Mitbestimmung und Corporate Identity sind klassische Träger solcher Werte.

Beherrschte während des langen Industrialisierungsprozesses vor allem die Fähigkeit zum produktiven Umgang mit den materiellen Kosten Tempo und Qualität der wirtschaftlichen Entwicklung, bestimmt die Fähigkeit zur Lösung der erörterten Probleme in nachindustrieller Zeit immer stärker den Erfolg der immateriellen Produktion. Geeignete Werte und Normen liefern als kollektiver Input zwar nicht unmittelbar messbare Ergebnisse. Sie mobilisieren jedoch produktive Kräfte, die auf bestimmten Märkten den entscheidenden Wettbewerbsvorteil bringen. Es ist deshalb zunächst zu klären, was wirtschaftliche Werte unterscheidbar macht, wie sie entstanden sind und welcher Ratio ihre Entwicklung folgt.

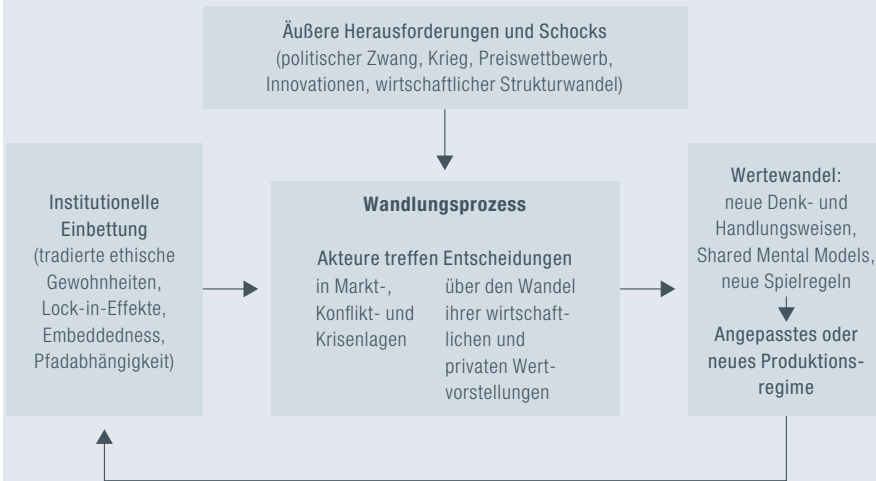
3 Ein dynamisches Modell des wirtschaftlichen Wertewandels

Der Hinweis auf Mentalitäten (kollektive Mentalitäten, individuelle Sekundärtugenden), die historisch verwurzelt sind oder über Sozialisationsprozesse übertragen werden, ist in diesem Zusammenhang sicher berechtigt. Ob Akteure fleißig, sparsam oder zuverlässig sind, macht gewiss einen Unterschied. Unter nachindustriellen Verhältnissen ist es aber sinnvoller, die spezifischen Merkmale divergenter wirtschaftlicher Werte aus tatsächlichen, empirisch unterscheidbaren Institutionen abzuleiten.

Diese Unterschiede können auf der allgemeinen Ebene ethischer Gewohnheiten liegen, wie etwa der Rechtsordnung, der familiären Praxis oder der Fähigkeit zur Soziabilität. Sie fördern spezifische Formen wirtschaftlicher Organisation, die wiederum tiefe Spuren im sozialen System der Produktion hinterlassen. Sie resultieren häufig – wenn auch mit nachlassender Intensität – aus nicht rationalen sozialen Gewohnheiten weltanschaulichen oder religiösen Ursprungs, die von Generation zu Generation übertragen werden und sich als Tugenden oder Laster, als den Wohlstand mehrende oder hemmende Bedingungen erweisen können. Bewähren sie sich am Markt, werden sie zu dort von vielen Akteuren geteilten Denkweisen (Shared Mental Models), die sich im jeweiligen sozialen System der Produktion auch in sehr konkreten, rationalen Organisationsentscheidungen niederschlagen. Von wachsender Bedeutung sind aber Werte, die aus der Konfrontation mit neuen Herausforderungen und Schocks auf den Märkten entstanden sind und sich unter dem Einfluss wirtschaftlichen Strukturwandels weiterentwickeln.

Abbildung 1

Ein dynamisches Modell des wirtschaftlichen Wertewandels



Eigene Darstellung

Im Modell (Abbildung 1) ist das Handeln von Akteuren zunächst in überkommene Gewohnheiten eingebettet.² Es folgt dem vertrauten Pfad der Entwicklung, der sich bis dahin am relevanten Markt bewährt hat. Da auf unterschiedlichen Märkten verschiedenartige Erfolgsbedingungen herrschen, kommt es dabei zur Ausprägung divergenter und gerade deshalb wirklichkeitgerechter wirtschaftlicher Werte. Diese liefern eine plausible Erklärung für institutionelle Entwicklungsunterschiede zwischen den wirtschaftlichen Kulturkreisen.

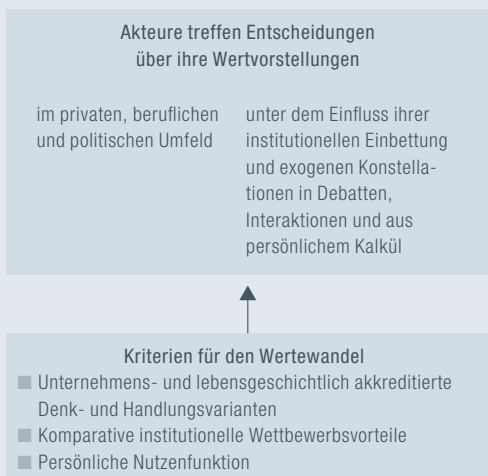
In ihrem Rahmen bewerten Akteure ihr reales Umfeld durch den Filter gemeinsamer Werte und interpretieren das Marktgeschehen anhand der im Sozialisationsprozess vermittelten kulturellen Kriterien. Dabei handelt es sich auch, aber nicht in erster Linie, um wirtschaftliche Sekundärtugenden wie Zuverlässigkeit, Fleiß oder Kreativität. Es geht vielmehr um die Fähigkeit, bestimmten Herausforderungen des Marktes mit effizienten Verhaltens- und Denkweisen zu begegnen, die als wirtschaftliche Spielregeln und Werte akzeptiert werden.

² Das Modell verdankt seine Grundstruktur einer auf die Unternehmens- und Unternehmensgeschichtsschreibung angewandten methodischen Variante der Institutionenökonomik, die der Autor bereits an anderer Stelle erprobt hat; so zum Beispiel: Die BASF – Eine Unternehmensgeschichte, 3. Aufl., München 2007 und: Rüstungsschmiede der Nation? Der Kruppkonzern im Dritten Reich und in der Nachkriegszeit 1933–1951 (= Krupp im 20. Jahrhundert. Die Geschichte des Unternehmens vom Ersten Weltkrieg bis zur Gründung der Stiftung, hrsg. v. Gall, Lothar, Berlin 2002, Teil III).

An dieser institutionellen Einbettung ändert sich so lange nichts, als die Akteure nicht durch Wettbewerbsdruck – sei es durch Veränderung der relativen Preise auf relevanten Märkten, Verfügbarkeit neuer Technologien oder wirtschaftlichen Strukturwandel – gezwungen werden, frühere Entscheidungen infrage zu stellen.

Hier vollziehen sich unter bestimmten personellen Konstellationen, individuellen Markt-, Konflikt- und Krisenlagen und in konkreten Interaktions- und Denkmustern die eigene und die kollektive Werteorientierung (Abbildung 2). Die Handlungsfreiheit, die einem Akteur in Reaktion auf exogene Herausforderungen zur Verfügung steht, erscheint dabei umso weiter, je größer der Vorrat an persönlichen Handlungstheorien ist, das heißt an verinnerlichteten Wertevarianten, die mit der eigenen Persönlichkeit und dem Charakter abgestimmt sind und die der Einzelne zur Verarbeitung neuer Herausforderungen einsetzen kann. Praktische Erfahrungen schlagen sich dabei ebenso nieder wie normative Zielsetzungen, die bis dahin akkumuliert wurden. Je größer der Vorrat an derart »akkreditierten« Handlungsvarianten ist, über den ein Akteur im Ernstfall verfügt, desto souveräner kann er (im Rahmen der erwähnten Grenzen) über Änderungen seines wirtschaftlichen Wertekanons entscheiden. Nur in solchen Ausnahmesituationen, wie sie äußere Herausforderungen und Schocks schaffen, »durchbricht die Kraft des wirklichen Lebens die Kruste einer in Wieder-

Abbildung 2

Der Wandlungsprozess von Werten

Eigene Darstellung

holung erstarrten Mechanik« (Schmitt, 1934, 22). Am Ende stehen neue Muster des Denkens und Handelns, neue Spielregeln und schließlich eine neue Werteorientierung, in der sich die Summe der institutionellen Innovationen von Unternehmen bilanzieren lässt. Dann schließt sich der Kreis: Neue wirtschaftliche Werte, die ihren Ausgangspunkt in individuellen Entscheidungen haben, modifizieren die Rahmenbedingungen, mit denen sich dann eine neue Epoche konfrontiert sieht (Abelshauser, 2009, 13 ff.).

Jede denkbare Handlungsalternative muss sich dann daran messen lassen, ob sie in der Lage ist, zentrale Entscheidungskriterien, wie die Minimierung der Transaktionskosten, die Lösung des Principal-Agent-Problems oder die Sicherung anderer komparativer Kostenvorteile, zu erfüllen. Kommt es dabei zu institutionellem oder organisatorischem Wandel, vollzieht er sich in kleinen Schritten innerhalb des Pfades allgemein geteilter Werte, sofern der exogene Schock nicht groß genug ist, bestehende Lock-in-Effekte zu sprengen.

4 Wertemuster in der Weltwirtschaft

Die Vorstellung, im Prozess der Globalisierung entstünde eine homogene Kultur der Weltwirtschaft, die immer stärker gleiche Werte teilt, weil sich alle Marktteilnehmer an der Best Practice des Weltmarktes orientieren müssten, um im Wettbewerb zu bestehen, ist in den Wirtschaftswissenschaften weit verbreitet. Gleichwohl wird aber gerade auch dort nicht geleugnet, dass es nach mehr als einem Jahrhundert der Globalisierung noch immer Wirtschaftskulturen mit divergenten Werten als unabhängige und selbstständige Kreise menschlicher Weltdeutung und Praxisorientierung gibt. Wenn die theoretisch begründete Erwartung der kulturellen Homogenisierung der Weltwirtschaft an der offensichtlichen Vielgestaltigkeit globaler wirtschaftlicher Verhältnisse zunichtewird (vom Beharrungsvermögen ineffizienter Institutionen ganz zu schweigen), gilt es, sich diesem wohlbegründeten Gegensatz zwischen Wirtschaftsgeschichte und Wirtschaftstheorie zu stellen.

So unterscheidet sich die Art und Weise, wie zentrale Bestandteile des **sozialen Systems der Produktion** (Arbeitsbeziehungen, Ausbildungssystem, Branchensystem, Corporate Governance, Finanzsystem, Interessenpolitik) organisiert werden, in globaler Perspektive erheblich. Unter dem Einfluss bewährter gemeinsamer Denkweisen, der Pfadabhängigkeit von effizienten wie ineffizienten Institutionen, aber auch als Reaktion auf direkte Anreize des jeweiligen Führungsmarktes entstehen auf globaler Ebene – aber auch nach 60 Jahren europäischer Integration – nicht selten sogar fundamental gegensätzliche Organisationsweisen.

Spätestens auf dieser operationalen Ebene werden Werte auch zum Ergebnis intentionaler wirtschaftlicher Entscheidungsprozesse und damit wirtschaftswissenschaftlicher – das heißt vor allem auch wirtschaftshistorischer – Analyse zugänglich. Werte lassen sich dann als eine an Märkten orientierte historisch gewachsene institutionelle Landschaft beschreiben, die sich über alle Bereiche des sozialen Systems der Produktion erstreckt und ihren Trägern die Möglichkeit bietet, institutionelle Wettbewerbsvorteile auf bestimmten Märkten zu nutzen. In der hohen Neigung zur Persistenz, die im dynamischen Vergleich von Kulturkreisen deutlich hervortritt, liegt gleichzeitig eine Gefahr. Verfestigen sich weithin geteilte Werte zu starren Weltanschauungen, steigt das Risiko, an ineffizienten Institutionen gegen den Markt festzuhalten. Es ist aber allein das Marktverhältnis, das in der Lage ist, gemeinsam geteilte Denk- und Handlungsweisen in komparative institutionelle Vorteile umzuwandeln.

Es ist zwar nicht völlig auszuschließen, dass es auch über alle räumlichen und zeitlichen Grenzen hinweg zu (globalen) Anpassungsprozessen wirtschaftskultureller Werte kommt. Schließlich fördern die Erfahrung von Best Practice und Ähnlichkeiten der Nutzenfunktionen dies innerhalb bestimmter Märkte. In globaler Perspektive wird dies aber nur selten der Fall sein, weil sich in einer Welt zunehmender institutioneller Erträge und unvollkommener Märkte die Tatsache, dass die Opportunitätskosten alternativer Werte nicht bekannt sind, prohibitiv auswirken muss. Im Zweifel werden die Gründungskosten neuer Institutionen als sehr hoch eingeschätzt werden müssen, weil die wachsende Akzeptanz von Shared Mental Models das Beharrungsvermögen bestehender Werte tendenziell weiter verstärkt. Zu den Hindernissen, die einer Abkehr vom Pfad ebenso entgegenstehen, gehören auch verfestigte Machtbeziehungen und komplementäre Verflechtungen wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Spielregeln. Deren wechselseitige Erwartungs- und Vertrauenseffekte können in nicht zu unterschätzende Wettbewerbsvorteile umschlagen. Damit verschiebt sich im Übergang zu nachindustriellen Produktionsverhältnissen auch im Außenhandel das Kriterium für einen beiderseitig profitablen Austausch von komparativen **materiellen** Vorteilen auf komparative **institutionelle** Vorteile.

Es bedarf schon außerordentlicher Herausforderungen und Schocks, ehe völlig neue Denk- und Handlungsweisen grundlegend andere wirtschaftliche Werte in den Vordergrund rücken. Auf die mit Abstand führenden Welthandelsnationen bezogen liegen solche Einschnitte weit zurück und stehen in keinem direkten Zusammenhang. Sie lassen sich im Zuge der Großen Depression für Deutschland (1873–1896) und die USA in der Progressive Era (1890–1920) erkennen, in Japan während der Meiji-Periode (1868–1912). Die chinesischen Verhältnisse liegen komplizierter. Ansätze der späten Ch'ing-Periode (1644–1911), die in das Goldene Zeitalter des republikanischen Bürgertums (1911–1937) münden, sind zwar im Bürgerkrieg und Zweiten Weltkrieg un-

terbrochen und in rotchinesischer Zeit unterdrückt worden. Sie konnten aber innerhalb und vor allem außerhalb von China überleben und sich auch weiter entwickeln, sodass sie nach 1978, am Ende jahrzehntelanger autozentristischer Entwicklung, wieder in den Wettbewerb um komparative Vorteile auf dem Weltmarkt eintraten.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht der organisatorische, sondern in erster Linie der institutionelle Rahmen, der den Weltmarkt in seiner kulturellen Vielfalt der Werte charakterisiert und bestimmt. Dabei kommt der Vergleich der institutionellen Rahmenbedingungen, also der Denk- und Handlungsweisen, die die Spielregeln der wichtigsten Akteure in ihrem jeweiligen sozialen System der Produktion ausmachen, zu einem überraschenden Ergebnis. Die institutionelle Ausstattung der großen Wettbewerber am Weltmarkt, die jeweils

Übersicht 1
Werte- und Handlungsmuster in der Weltwirtschaft

	USA	Deutschland	Japan	China
Werte- und Handlungsmuster				
Familismus	ethnisch stark differenziert	regionale Verbundstandorte	professionelle Leitung (Banto)	patrilineare Hierarchien
Soziabilität	nachlassend	hoch	hoch	schwach
Unternehmerischer Horizont	kurzfristig	langfristig	langfristig	kurzfristig
Marktkoordination	einzelwirtschaftlich	Korporationen und Verbände	Große Finanzgruppen (Keiretsu)	Familien und Staat (Guanxi)
Finanzierung	Risikokapital	»geduldiges« Kapital	»geduldiges« Kapital	Staatskapital
Sparquote	sehr niedrig	hoch	sehr hoch	sehr hoch
Leitmärkte	Franchising	nachindustrielle Maßschneiderei	nachindustrielle Serienproduktion	industrielle Serienproduktion
Werteausstrahlung				
	globaler Standard	»Rheinischer Kapitalismus«	Südkorea	Taiwan, Singapur, Malaysia

Eigene Darstellung

die Führerschaft auf wichtigen Teilmärkten der Weltwirtschaft ausüben, zeigt kaum Anzeichen von Homogenität. Im Gegenteil, sie lässt sich geradezu idealtypisch nach kulturellen Handlungsmustern abgrenzen, die untereinander im Wettbewerb stehen. Das unterstreicht die Bedeutung komparativer institutioneller Vorteile am Weltmarkt.

Es ist daher sicher kein Zufall, dass die mit Abstand führenden Handelsnationen schwerpunktmäßig auf ganz unterschiedlichen Teilmärkten reüssieren und dazu auf divergente soziale Systeme der Produktion zurückgreifen (Abelshauser et al., 2012). Es liegt auch nahe zu vermuten, dass es gerade diese kulturellen Unterschiede praktizierter Werte sind, die mit spezifischen Marktbedingungen korrelieren, im Wettbewerb letztlich den Ausschlag geben und diesen Wettbewerbsvorteil auch langfristig sichern. Der institutionelle Rahmen lässt sich dazu nach bestimmten kulturellen Merkmalen zusammenfassen, die für unterschiedliches Verhalten der Akteure auf den jeweiligen Leitmärkten verantwortlich sind (Übersicht 1).

5 Werte in der Praxis der deutschen Wirtschaftskultur

Praktisch alle Bestandteile des gegenwärtigen organisatorischen Rahmens der deutschen Wirtschaft – samt den sie regierenden Werten – sind im Kaiserreich entstanden und haben sich seitdem nur in kleinen Schritten gewandelt. Der Bruch lässt sich recht präzise datieren. Neue Werte lösten nach 1873 in einem zeitlich überschaubaren Prozess, der um die Wende zum 20. Jahrhundert abgeschlossen war, das alte, liberale Produktionsregime ab. Dieses lässt sich als »liberale Marktwirtschaft von oben« kennzeichnen und war das Ergebnis der Reformen, die nach der militärischen Konfrontation mit dem revolutionären Frankreich und den wirtschaftlichen Herausforderungen der englischen industriellen Dominanz auch den deutschen Staaten den Weg in die Moderne bahnen sollten. Das Vertrauen in diese – noch immer nicht fest verwurzelten – Werte der liberalen Ordnung wurde in der »Gründerkrise« von 1873 tödlich getroffen und musste bis zum Ende der »Großen Depression« (1896) einem neuen sozialen System der Produktion Platz machen.

In der historiografischen Tradition der Sonderwegsdebatte waren das Abrücken von liberalen Grundsätzen der Wirtschaftsordnung und die Herausbildung von Organisationsformen der Wirtschaft (Verbände, Kammern, Kartelle), die auf den ersten Blick traditionellen Mustern zu entsprechen schienen, lange als sozialromantisch und einem vorindustriellen Wertesystem verpflichtet charakterisiert worden. Demgegenüber ist die Erkenntnis noch jungen Datums, dass dabei ein neuer Realtypus von Kapitalismus und bürgerlicher Gesellschaft entstanden ist, der im wilhelminischen Deutschland stärker die Züge

des kommenden 20. Jahrhunderts ausprägte denn die Last der alten Ordnung perpetuierte (Abelshauser, 1987, 159). Dies gilt noch mehr für die Vermutung, dass »die Langlebigkeit des korporativistischen Interventionsstaates für seine Problemangemessenheit und Durchsetzungsfähigkeit spricht« und »die Entwicklung im Kaiserreich, da sie die Grundlage für den neuen Realtypus des interventionsstaatlich regulierten Produktionskapitalismus legte, als durchaus modern und zukunftssträchtig gelten« muss (Wehler, 1995, 1266).

Binnen zweier Jahrzehnte entstanden neue Spielregeln und Institutionen in der Wirtschaft, die sich von den alten Werten radikal unterschieden. Seit dem »Wendejahr« 1879 löste zum Beispiel auf dem Gebiet der Wettbewerbsordnung das Prinzip der **Kooperation** das Prinzip der **Konkurrenz** ab, in der Ordnungspolitik trat die produktive Mobilisierung durch die **sichtbare Hand des Staates** an die Stelle des **Laissez-faire**, in der Sozialpolitik korporative **Selbstverwaltung** an die der organisierten **Selbsthilfe**. In der Interessenpolitik brachen hochentwickelte Formen der **freiheitlich-korporativen Repräsentation und Zusammenarbeit** die Monopolstellung des **Parlamentarismus** und in der Außenwirtschaftspolitik löste ein aufgeklärtes **Vertragssystem** den manchesterliberalen **Freihandel** ab.

Diese Veränderungen schlugen sich nicht nur in sichtbaren Innovationen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Organisation nieder (Verbände, Kartelle, Sozialversicherung, Universalbanken, anerkannte Gewerkschaften, Aktiengesellschaften, Einrichtungen der Spitzenforschung oder kommunale Versorgungsbetriebe), sondern vor allem auch in entsprechenden werteorientierten Denk- und Verhaltensweisen, die die Funktionsfähigkeit dieser Organisationen institutionell garantierten. Der führende Ökonom jener Zeit, Gustav Schmoller, brachte den dahinterstehenden Wertewandel auf den Punkt. Indem er infrage stellte, »ob die unbeschränkteste und stärkste freie Konkurrenz das für die wirtschaftliche Entwicklung Segensreichste sei«, sah er doch gerade darin »die sittliche Bedeutung« der neuen Ordnungspolitik der sichtbaren Hand, »dass sie nicht durch Kauf und Gründung, Börse und Spekulation, sondern durch genossenschaftlichen Vertrag, durch Einsicht in die Notwendigkeit, durch den Sieg gemeinsamer Interessen über Eigennutz und kurzfristigen Egoismus« zustande kommt (Schmoller, 1906, 248, 254).

Vor dem Hintergrund großer komparativer institutioneller Wettbewerbsvorteile, die die wirtschaftskulturelle Wende des Kaiserreichs bis heute mit sich bringt, überrascht es nicht, dass die neue Werteordnung über zahlreiche Herausforderungen im 20. Jahrhundert (Weltkriege, Weltwirtschaftskrise, Besatzungspolitik, Kalter Krieg, wirtschaftlicher Kulturkampf) hinweg bemerkenswert stabil blieb und auch den »Stresstest« der aktuellen Finanzmarktkrise erfolgreich bestanden hat. Nach wie vor ist es die enge Symbiose von Staat, Wirtschaft

und Gesellschaft, die in wechselnden Konstellationen gemeinsame Aufgaben erfüllen, die sich als Soziale Marktwirtschaft deutscher Prägung von anderen Varianten der Wirtschaftsordnung unterscheidet. Liberaler Interventionismus, Ordnungspolitik der sichtbaren Hand und ein gut auf lukrative Märkte abgestimmtes soziales System der Produktion sind historisch gewachsene, in ihren konkreten Erscheinungsformen im Zeitablauf nur wohldosierten Wandlungen unterworfenen Besonderheiten der deutschen Wirtschaft.

Das Wichtigste in Kürze

- Wenn der Begriff »Werte« Sinn ergeben soll, muss er dem System zugeordnet werden, in dem seine »Vorstellungen vom Wünschenswerten« gelten sollen. In der Wirtschaft ist aber kein Raum für ein Wunschkonzert.
- Es ist höchste Zeit, die kulturellen Bestimmungsgründe wirtschaftlichen Handelns, also die dort geltenden Werte, aus der exotischen Randzone herauszunehmen und sie wissenschaftlicher – gerade auch ökonomischer – Analyse zugänglich zu machen.
- Der Fortschritt auf dem Gebiet der Unternehmensgeschichtsschreibung und der Unternehmerbiografie erlaubt es, ein dynamisches Modell des wirtschaftlichen Wertewandels zu entwickeln, das in der Lage ist, Kontinuität und Brüche wirtschaftlicher Werteorientierung zu erklären und nachzuvollziehen.
- Die Ergebnisse dieses Forschungsansatzes überraschen. So wird deutlich, dass die Werte, die heute in der deutschen Wirtschaft gelten, im Wesentlichen im Kaiserreich entstanden sind. Es ist kein Zufall, dass zur selben Zeit die heute noch dominanten Branchen der Neuen Industrie (Großchemie, Maschinenbau, Elektrotechnik) gegründet wurden.
- Die Werteorientierung der großen Welthandelsnationen zeigt kaum Anzeichen von Homogenität. Im Gegenteil, sie lässt sich geradezu idealtypisch nach kulturellen Handlungsmustern abgrenzen, die untereinander im Wettbewerb stehen. Das unterstreicht die Bedeutung komparativer institutioneller Vorteile am Weltmarkt. Vieles spricht dafür, dass es auch in Europa gerade die Unterschiede praktizierter Werte sind, die mit spezifischen Marktbedingungen korrelieren, im Wettbewerb letztlich den Ausschlag geben und diesen Wettbewerbsvorteil auch langfristig sichern.

Literatur

Abelshausen, Werner, 1987, Freiheitlicher Korporatismus im Kaiserreich und in der Weimarer Republik, in: ders. (Hrsg.), Die Weimarer Republik als Wohlfahrtsstaat. Zum Verhältnis von Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Industriegesellschaft, Stuttgart, S. 147–170

Abelshausen, Werner, 2009, Nach dem Wirtschaftswunder, Bonn

Abelshausen, Werner / **Gilgen**, David A. / **Leutzsch**, Andreas (Hrsg.), 2012, Kulturen der Weltwirtschaft, Göttingen

Fukuyama, Francis, 1995, Konfuzius und Marktwirtschaft. Der Konflikt der Kulturen, München

Kluckhohn, Clyde, 1951, Values and Value-Orientations in the Theory of Action. An Exploration in Definition and Classification, in: Parsons, Talcott / Shils, Edward A. (Hrsg.), Toward a General Theory of Action, Cambridge (Mass.), S. 388–433

North, Douglass C., 1988, Theorie des institutionellen Wandels, Tübingen

Rüsen, Jörn, 2006, Kultur macht Sinn. Orientierung zwischen Gestern und Morgen, Köln

Schmitt, Carl, 1934, Politische Theologie. Vier Kapitel zur Lehre von der Souveränität, München

Schmoller, Gustav, 1906, Das Verhältnis der Kartelle zum Staat, Verhandlungen des Vereins für Socialpolitik am 27. und 28. September 1905 in Mannheim, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Nr. 116, Leipzig

Simon, Herbert A., 1993, Homo rationalis, New York

Wallis, John J. / **North**, Douglass C., 1986, Measuring the Transaction Sector in the American Economy 1870–1970, in: Engerman, Stanley L. / Gallman, Robert E. (Hrsg.), Long-Term Factors in American Economic Growth, Chicago, S. 95–161

Weber, Max, 1920, Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I, Tübingen, S. 1–206

Wehler, Hans-Ulrich, 1995, Deutsche Gesellschaftsgeschichte 1849–1914, München