Andrea Maurer, Michael Schmid (Hg.)

Neuer Institutionalismus

Zur soziologischen Erklärung von
Organisation, Moral und Vertrauen

Andrea Maurer ist Vertreterin einer Professur für Soziologie, *Michael Schmid* Professor für Allgemeine Soziologie an der Universität der Bundeswehr, München.

Campus Verlag
Frankfurt/New York 2002

Vertrauen und Anerkennung*

Wie weiche Anreize ein Vertrauen in Institutionen fördern können

Michael Baurmann

I. Vertrauen in Institutionen

Warum vertrauen wir Institutionen, warum vertrauen wir manchmal Institutionen sogar bereitwilliger als Individuen? Eine klassische Antwort verweist auf Institutionen als Instrumente der Verhaltenssteuerung und als Anreizsysteme, die unerwünschte Handlungsweisen von Individuen verhindern können: Politische Macht verführt zu Machtmissbrauch, die Institution der demokratischen Wahl erzeugt Anreize, die dieser Versuchung entgegenwirken. Öffentliche Güter wie eine saubere Umwelt eröffnen Gelegenheiten zum Trittbrettfahren, die Institution des Rechts macht ein solches Verhalten weniger wahrscheinlich. In dieser Sichtweise erscheinen Institutionen gerade als Ergebnis eines Mangels an personalem Vertrauen und als Versuch, dieses Misstrauen durch ein institutionelles

* Die Überlegungen in diesem Artikel beruhen zu einem großen Teil auf Anregungen, die ich im November 2001 während eines Aufenthaltes als Visiting Fellow an dem Institute of Advanced Studies bzw. der Research School of Social Sciences (RSSH) der Australian National University in Canberra erhalten habe. Das gilt insbesondere für die Ideen von Geoffrey Brennan und Philipp Pettit, die von ihnen in ihren jüngeren Publikationen zu „Trust“ und „Esteem“ entwickelt worden sind. Vieles von dem, was auf den nächsten Seiten gesagt wird, geht unmittelbar auf ihre Schriften und die Diskussionen mit ihnen zurück. Ich danke der RSSH dafür, dass ich die Möglichkeit für diesen wissenschaftlich und sozial sehr produktiven Aufenthalt hatte. Die meisten Einsichten in die Problematik des Vertrauens verdanke ich freilich den grundlegenden Arbeiten und geduldrigen Erklärungen von Bernd Lahno.

Vertrauen zu kompensieren. Paradigmatisch hat David Hume das grundlegende Prinzip in Bezug auf politische Institutionen formuliert: „In contriving any system of government, and fixing the several checks and controls of the constitution, every man ought to be supposed a knave, and to have not other end, in all his actions, than private interest.“ (Hume 1985: 42f) Die moderne Institutionenökonomie und Public-Choice haben die Auffassung von Hume generalisiert und als allgemein verbindliches Konzept für die Gestaltung von Institutionen und Organisationen propagiert (vgl. z.B. Hardin 1998). Die Aufgabe bei dem Entwurf eines institutionellen Designs besteht demnach darin, die Handlungsbedingungen und Anreize in einer Institution so einzurichten, dass auch prinzipiell eigeninteressierte Akteure zu den gewünschten Handlungsweisen motiviert werden.

Eine alternative, im Laufe der Zeit eher in Misskredit geratene Sichtweise geht zurück auf Platon und findet sich in einem prägnanten Statement der *Federalist Papers*: „The aim of every political constitution is, or ought to be, first to obtain for rulers men who possess most wisdom to discern, and most virtue to pursue, the common good of the society; and in the next place, to take the most effectual precautions for keeping them virtuous whilst they continue to hold their public trust.“ (*Federalist Papers* No. 57) Die Grundidee ist der von Hume entgegengesetzt: Wenn wir politischen Institutionen vertrauen können, dann nicht, weil sie prinzipiell eigeninteressierte Akteure zu einem gemeinwohlverträglichen Verhalten zwingen, sondern weil und insoweit solche Institutionen in der Lage sind, wichtige Positionen mit vertrauenswürdigen Personen zu besetzen und ihre Vertrauenswürdigkeit zu erhalten. Die Möglichkeit, dass Individuen aus eigenem Antrieb motiviert sein könnten, den Zielen einer Institution zu dienen und ihre Privatinteressen dabei zurückzustellen, wird nicht von vornherein ausgeschlossen.

Heutzutage wird dieser platonischen Idee normalerweise nicht viel Sympathie entgegengebracht. Nicht nur gilt das Prinzip Humes als realistischer und auch als vorsichtiger, weil es mit fragwürdigen menschlichen Motiven rechnet und ein grundsätzliches Misstrauen der menschlichen Natur gegenüber für angebracht hält. Die platonische Sichtweise wirkt demgegenüber nicht nur als naiv, sondern auch als potentiell gefährlich, weil sie auf einem unabgesicherten Vertrauen in das menschliche Wohlwollen zu beruhen scheint, anstatt für die notwendigen institutionellen Kontrollen und Sicherungen zu sorgen.

Hinter diese verbreitete Einschätzung ist jedoch ein Fragezeichen zu machen. Es könnte sein, dass die Position Humes mit ihrem globalen Misstrauen in ge-

wisser Hinsicht sogar unrealistischer ist als die zunächst blauäugig wirkende Konzeption Platons und der *Federalist Papers*. Dies wäre dann der Fall, wenn es überhaupt nicht *möglich* wäre, dass eine Institution, deren Mitglieder bei jeder Gelegenheit ausschließlich ihre eigenen Privatinteressen verfolgen, auch nur einigermaßen funktionieren könnte. In der Tat macht eine genauere Betrachtung plausibel, dass die Funktionsfähigkeit und damit die Vertrauenswürdigkeit von Institutionen in einer spezifischen Weise von der persönlichen Vertrauenswürdigkeit ihrer Mitglieder abhängen (grundlegend hierzu: Lahno 2002). Hume hätte sich dann ein Problem konstruiert, das grundsätzlich nicht mehr lösbar ist.

Zwei Gründe sprechen für eine institutionell nicht substituierbare Rolle persönlicher Vertrauenswürdigkeit: Institutionen sind als Anreizsysteme in der Regel *unvollständig* und außerdem prinzipiell *unselbständig*. Auf die notorische Unvollständigkeit von Institutionen hat bereits Durkheim exemplarisch anhand der Unvollständigkeit von Verträgen hingewiesen. Ein Vertrag kann nicht alle Eventualitäten regeln, da nicht alle Eventualitäten vorhersehbar sind. Das Maß des Vertrauens in eine vertragliche Beziehung ist daher nicht unabhängig von einem Vertrauen in die „nicht-vertragliche“ Motivation der Vertragspartner, Probleme auch dann einvernehmlich zu lösen, wenn sie durch den Inhalt des Vertrages nicht geregelt sind. Unvollständigkeit spielt freilich nicht nur bei der Institution des Vertrages und nicht nur im Hinblick auf unvorhersehbare Eventualitäten eine Rolle. Institutionelle Anreizsysteme können auch unvollständig sein, weil Mitglieder von Institutionen diskretionäre Entscheidungs- und Ermessensspielräume haben, multidimensionale, *ex ante* nicht definierbare Aufgaben und Pflichten erfüllen sollen, kreative und nicht normierbare Lösungen für komplexe Probleme finden müssen, Kontrollen und Hierarchien lückenhaft bleiben, externe Leistungsmessungen persönliche Motivation und subjektive Einstellungen nicht erfassen können oder Anreize dysfunktionale Effekte produzieren.¹

In dem Maße, in dem Institutionen als Anreizsysteme unvollständig bleiben, sind sie für ihre Funktionsfähigkeit und Effizienz auf die persönliche Vertrauenswürdigkeit ihrer Mitglieder angewiesen. Sie sind dann darauf angewiesen, dass ihre Mitglieder freiwillig, aus eigenem Antrieb und ohne innere Reserven bereit sind, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten für die Ziele der Institution einzusetzen. Wenn eine Institution nicht in der Lage ist, lückenlos äußere Anreize zu

1 Vgl. etwa Austin (1996), Cooter und Eisenberg (2002), Conner und Prahalad (1996), Gibbons (1998), Holmstrom und Milgrom (1991), Krystek und Zumbroek (1993), Miller (1992), Osterloh und Frey (2000), Pfeffer (1997), Prendergast (1999), Rousseau (1995), speziell zur Unvollständigkeit politischer Institutionen: Pettit (1998).

produzieren, die ihre Mitglieder in jeder Situation „extrinsisch“ motivieren, ihren Beitrag für die Institution zu leisten, dann ist sie davon abhängig, dass ihre Mitglieder über die „intrinsische“ Motivation verfügen, auch ohne solche äußeren Anreize das von ihnen erwünschte Verhalten zu praktizieren (zum Konzept „intrinsischer Motivation“ vgl. Frey 1997). Das bedeutet insbesondere auch, dass sie nicht in jeder Situation als „opportunistische“ Nutzenmaximierer handeln, die jede Gelegenheit ergreifen, um ihre Privatinteressen auch auf Kosten einer Institution oder Organisation zu verfolgen.

Institutionen sind aber darüber hinaus prinzipiell *unselbständig*. So mag zwar zum Beispiel eine funktionierende Institution der Gewaltenteilung wirksame Anreize erzeugen, die einem Missbrauch von Machtpositionen entgegenwirken. Diese Institution kann aber nicht selber ihre Funktionsfähigkeit garantieren und aus eigener Kraft dafür sorgen, dass sich die Inhaber der Gewalten auch in der vorgeschriebenen Weise an ihre Kompetenzen halten und etwa die Urteile des Verfassungsgerichts von den Mitgliedern der Exekutive respektiert werden. In gleicher Weise mag zwar eine demokratische Wahl Anreize für eine gute Politik produzieren, sie kann aber nicht gleichzeitig sicherstellen, dass die Politiker die Institution der Wahl selber akzeptieren und bei einer Abwahl ihr Amt auch tatsächlich zur Verfügung stellen. Mit anderen Worten: Institutionen können zwar durchaus wirksame (wenn auch in der Regel unvollständige) Anreizsysteme bilden. Sie können aber nicht auch noch die Anreize mitproduzieren, die sie selber als Institution erhalten. Zumindest die Bestandsbedingungen einer Institution müssen letzten Endes durch exogene Faktoren gewährleistet werden. Mönchhausen konnte sich auch nicht am eigenen Schopf aus dem Sumpf ziehen.

Auch wenn eine Institution das Anreizproblem erster Ordnung – nämlich die Herbeiführung des gewünschten Handelns *innerhalb* der Regeln der Institution – einigermaßen bewältigen kann, muss sie letztendlich an der Lösung des Anreizproblems zweiter Ordnung scheitern – nämlich an der Sicherstellung eines Handelns, das die Regeln der Institution *selber* garantiert. Institutionen können deshalb im eigentlichen Sinne nicht „selbsttragend“ sein. Auch aus diesem Grund beruht eine Institution auf der persönlichen Vertrauenswürdigkeit zumindest derjenigen ihrer Mitglieder oder Interessenten, die Schlüsselstellungen für die Stabilität der institutionellen Rahmenordnung einnehmen (ausführlich: Baurmann 1996a: 220ff).

Im folgenden wird die These der notwendigen Verbindung zwischen institutioneller und persönlicher Vertrauenswürdigkeit nicht weiter erörtert. Es soll auf ihrer Grundlage vielmehr der Frage nachgegangen werden, welche institutionel-

len Mechanismen zur Verfügung stehen, um das Programm der Federalist Papers zu verwirklichen und einer Institution möglichst viele vertrauenswürdige Personen als Mitglieder zu sichern. Außerdem soll gezeigt werden, dass sich auch diese Problematik im Rahmen eines institutionenökonomischen Ansatzes fruchtbar behandeln lässt.

2. Institutionelle Mechanismen der Vertrauensbildung

Selbst wenn die Vertrauenswürdigkeit von Institutionen grundsätzlich von der persönlichen Vertrauenswürdigkeit ihrer Mitglieder abhängig bleibt, folgt daraus nicht, dass die Humesche Sicht von Institutionen als Kompensationsinstrumenten für fehlendes persönliches Vertrauen insgesamt verfehlt wäre und sich ein institutionelles Vertrauen auf die Reichweite eines rein persönlichen Vertrauens reduzieren ließe. Die Tatsache, dass man einer Institution rationalerweise nur dann vertrauen kann, wenn man von der Annahme ausgeht, dass sie eine ausreichende Anzahl vertrauenswürdiger Mitglieder hat, macht das Vertrauen in diese Institution keineswegs *gleichbedeutend* mit einem persönlichen Vertrauen in ihre Mitglieder. Institutionen können vertrauenswürdige Personen in einer Weise einbinden, dass ein Vertrauen in die Institution insgesamt größer sein wird als die „Summe“ des vorhandenen personalen Vertrauens.

So kann man beispielsweise zu Recht bezweifeln, dass in einer bloßen Ansammlung von Menschen schon wenige vertrauenswürdige Personen ausreichend sind, um unerwünschte Verhaltensweisen in der Gruppe auszuschließen. Ganz anders sieht es dagegen aus, wenn die wenigen vertrauenswürdigen Personen mit wirksam institutionalisierten Kontroll- und Sanktionskompetenzen ausgestattet werden. Diese Institution ändert die relevanten Anreize für die Akteure. Man kann dann in der Tat Vertrauen in die Institution haben, ein Vertrauen, das man in die unorganisierte Gruppe von Einzelpersonen nicht haben kann. Die vertrauenswürdigen Personen werden dabei nicht durch ein Anreizsystem ersetzt, sondern es wird ein wirksames Anreizsystem mit vertrauenswürdigen Personen geschaffen.

Institutionen können demnach nicht nur unser Vertrauen verdienen, sie vermögen auch das Ausmaß, in dem wir anderen Menschen vertrauen, erheblich zu erhöhen. Zwar können sie nicht auf vertrauenswürdige Personen als Mitglieder verzichten, sie können aber quasi als „Vergrößerungsinstrumente“ für persönliche Vertrauenswürdigkeit fungieren. Allgemein betrachtet sind dabei vor allem

drei Mechanismen relevant (vgl. Brennan 1998; Brennan und Hamlin 2000: 55ff):

Auswahlmechanismen: Institutionen können Verfahren entwickeln, um vertrauenswürdige Personen als Mitglieder zu werben und zu gewinnen sowie nicht-vertrauenswürdige Personen aus der Institution zu entfernen. Personenwahl in der repräsentativen Demokratie, Referendardienste bei Juristen oder Lehrern sowie Eignungstests von Unternehmen lassen sich in dieser Weise interpretieren. Außerdem kann man durch selektive Anreize versuchen, von vornherein nur vertrauenswürdige Personen für eine Mitgliedschaft in bestimmten Institutionen zu interessieren. Wenn man sich z.B. in einer religiösen Gemeinschaft exzessiven Ritualen unterziehen muss, wird das auf Atheisten auch bei gewissen weltlichen Vorteilen, die mit der Mitgliedschaft in dieser Gemeinschaft verbunden sein mögen, kaum anziehend wirken. Oder wenn die Macht, die mit bestimmten Ämtern in der Politik und im Rechtssystem verbunden ist, institutionell so restringiert ist, wie das im modernen Rechtsstaat üblich ist, dann wird die Attraktivität solcher Ämter für „opportunistische“ Machtinteressenten, die auf die Verwendung von Macht zum persönlichen Vorteil spekulieren, stark abnehmen.

Allokationsmechanismen: Innerhalb einer Institution können vertrauenswürdige Personen auf den Positionen eingesetzt werden, auf denen Vertrauenswürdigkeit besonders wichtig und/oder besonders effizient ist. Eine Institution ist verletzlich in den Bereichen, in denen an Mitglieder Entscheidungskompetenzen delegiert werden müssen oder in denen angesichts komplexer Aufgaben und Pflichten unvermeidliche Ermessensspielräume existieren. Staatliche und private Institutionen, in denen Führungspositionen und Planungsinstanzen mit vertrauenswürdigen Personen besetzt werden, lösen deshalb ihre Aufgaben besser als Systeme, in denen vertrauenswürdige Personen allein auf subalternen Rängen zu finden sind. Darüber hinaus gibt es Positionen, auf denen vertrauenswürdige Personen in Kontroll- oder Sanktionsfunktionen als Multiplikatoren besonders wirksam verhaltenssteuernde Anreize für andere produzieren können.

Verstärkungsmechanismen: Eine Institution kann die Vertrauenswürdigkeit ihrer Mitglieder erhalten und fördern, indem sie die entsprechenden Eigenschaften und Einstellungen gezielt honoriert und das gewünschte Handeln von Kosten entlastet. So kann man vertrauenswürdigen Personen besonders zufriedenstellende Tätigkeiten und Aufgaben geben, die mit einem hohen Maß an Eigenständigkeit oder der Partizipation an wichtigen Entscheidungen verbunden sind (vgl. Frey 1997). Gleichzeitig kann man versuchen, die Tugend vertrauenswürdiger Personen nicht überzustrapazieren, indem man gravierende Konflikte zwischen

ihren Eigeninteressen und den Zielen der Institution nach Möglichkeit vermeidet. Wenn etwa Politiker die Macht haben, nach eigenem Ermessen Anordnungen für den konkreten Einzelfall zu treffen, wenn Richter über Fälle zu entscheiden haben, in denen ihre eigenen Interessen involviert sind, oder wenn Polizeibeamte Verdächtige ohne richterliche Ermächtigung festsetzen können, dann sind die Opportunitätskosten für ein regelkonformes Handeln höher als wenn potentielle Interessenkollisionen von vornherein verhindert werden.

Selbst wenn es also zutrifft, dass es ein Vertrauen in Institutionen unabhängig von einem personalen Vertrauen in die Mitglieder der Institutionen nicht geben kann, ändert das nichts an der Tatsache, dass man Institutionen aufgrund ihrer „Vergrößerungs“-Mechanismen unter bestimmten Bedingungen eher vertrauen kann als einzelnen Individuen. Es findet dabei eine Art von „Entpersonalisierung“ personaler Vertrauenswürdigkeit statt. Vertrauenswürdige Individuen leben nur einen begrenzten Zeitraum, ihre Einflussmöglichkeiten sind außerhalb von institutionalisierten Machtpositionen begrenzt und außerdem können sie die Charaktereigenschaften, die sie vertrauenswürdig machen, im Laufe ihres Lebens verlieren. Institutionen können dagegen sehr viel langlebiger und in ihren Eigenschaften robuster als Individuen sein (vgl. Brennan und Hamlin 1993, Brennan und Kliemt 1994). Durch stabile Mechanismen der Auswahl, Allokation und Förderung vertrauenswürdiger Personen vermögen sie für eine kontinuierliche Präsenz und die wirksame Verwendung solcher Personen in der Institution zu sorgen und damit, obwohl sie auf der persönlichen Vertrauenswürdigkeit ihrer Mitglieder ruhen, dennoch von der Vertrauenswürdigkeit bestimmter Einzelpersonen unabhängig werden.

Daraus folgt freilich nicht, dass Institutionen ohne eine Basis persönlicher Vertrauenswürdigkeit aus dem „Nichts“ geschaffen werden könnten. Mit Institutionen lässt sich zwar personales Vertrauen „vergrößern“, aber wo nichts zu vergrößern ist, kann man auch unter dem besten Vergrößerungsglas nichts sehen. Wenn ein Fundament an persönlichem Vertrauen zwischen den Mitgliedern einer Gruppe oder Gesellschaft fehlt, dann ist es eine Illusion, dass man diesem Mangel durch klug konzipierte Institutionen grundsätzlich abhelfen könnte. Letzten Endes sind die meisten unserer Institutionen auf dem Sand persönlicher Vertrauenswürdigkeit gebaut – und das gilt insbesondere für die wichtigsten von ihnen wie die Institutionen von Staat und Recht (vgl. Baurmann 1996a: 220ff).

3. Handlungen und Dispositionen: ein erweiterter ökonomischer Ansatz

Lässt sich die These von der Relevanz persönlicher Vertrauenswürdigkeit für ein Vertrauen in Institutionen in einen institutionenökonomischen Ansatz integrieren und kann man sein Erklärungspotential auch in diesem Zusammenhang noch nutzen? Die „klassische“ Erklärungsleistung dieses Ansatzes besteht darin, Institutionen als Anreizsysteme zu analysieren und zu untersuchen, wie Anreize so platziert werden können, dass sie die Mitglieder von Institutionen zu den erwünschten Verhaltensweisen extrinsisch motivieren. Könnte man nun mit einem institutionenökonomischen Ansatz darüber hinaus die Bedingungen klären, unter denen man von den Mitgliedern von Institutionen erwarten kann, dass sie die erwünschten Verhaltensweisen aufgrund einer intrinsischen Motivation praktizieren? Könnte man also versuchen, mit einem institutionenökonomischen Ansatz nicht nur zu erklären, wie Institutionen gestaltet werden sollen, wenn man ihren Mitgliedern prinzipiell Misstrauen entgegenbringen muss, sondern auch zu erklären, wie außerhalb und innerhalb von Institutionen persönliche Vertrauenswürdigkeit entstehen und erhalten werden kann, wenn Institutionen auf vertrauenswürdige Mitglieder angewiesen sind?

Zu diesem Zweck muss der ökonomische Ansatz insgesamt erweitert werden. Er muss vor allem der Annahme Rechnung tragen können, dass es gravierende Verhaltensunterschiede zwischen Personen geben kann und sie nicht in allen Situationen gleichermaßen als eigeninteressierte Nutzenmaximierer agieren. Dabei geht es hier insbesondere um den Unterschied zwischen vertrauenswürdigen Personen, für die ein Missbrauch des in sie gesetzten Vertrauens auch dann nicht in Betracht kommt, wenn es ihnen erhebliche Vorteile verschaffen würde, und rein opportunistischen Nutzenmaximierern, die sich eine solche Gelegenheit grundsätzlich niemals entgehen lassen würden.

Die erforderliche Erweiterung des ökonomischen Ansatzes ist trotzdem weniger fundamental als es auf den ersten Blick scheinen mag. Es lässt sich sogar an dem „Axiom“ des ökonomischen Weltbildes festhalten, dass alle Individuen auf einer *ultimaten* Ebene allein von einer Maximierung ihres subjektiven Nutzens bestimmt werden. Die entscheidende Änderung besteht dann allerdings in der Annahme, dass das Prinzip der Nutzenmaximierung nicht mehr nur auf der Handlungsebene für die Entscheidung eines Individuums für oder gegen bestimmte Handlungsoptionen ausschlaggebend ist, sondern auf einer „konstitutionellen“ Ebene auch für die Herausbildung, Beibehaltung und Veränderung von Handlungsdispositionen (vgl. Vanberg 1993, Vanberg 1998, Baurmann 1996a:

324ff, Baurmann 1996b, Brennan und Hamlin 2000: 87ff). Unter Handlungsdispositionen sind Eigenschaften einer Person zu verstehen, die in genereller Weise ihre Strategien für bestimmte Klassen von Handlungen festlegen. Eine solche Disposition kann zu der Wahl einer bestimmten Handlung auch dann führen, wenn diese Handlung im konkreten Einzelfall nicht die nutzenmaximierende Option ist: Ist etwa eine Person zur Ehrlichkeit disponiert, wird sie auch dann die Wahrheit sagen, wenn es in einer bestimmten Situation für sie vorteilhafter wäre zu lügen. Bei der ökonomischen Erklärung für die Entstehung einer solchen Disposition geht es dann nicht mehr nur um die Frage, inwieweit für eine Person eine ehrliche Handlung im Einzelfall nützlich oder schädlich ist, sondern auch um die Frage, inwieweit die generelle Handlungsdisposition der Ehrlichkeit für sie nützlich oder schädlich ist. Das Prinzip der Nutzenmaximierung dient in diesem Fall nicht nur als Entscheidungsregel für konkrete Handlungsalternativen, sondern auch als – implizite oder explizite – Grundlage für die Wahl der Entscheidungsregeln selbst.

Gemäß eines solchen erweiterten ökonomischen Ansatzes wird ein Individuum jene Dispositionen ausbilden, die ihm im Vergleich mit anderen Dispositionen einen höheren Nutzen verschaffen – eine dieser Dispositionen kann dabei für bestimmte Bereiche die Strategie der opportunistischen, also einzelfallbezogenen Nutzenmaximierung sein, eine andere könnte dagegen die Eigenschaft sein, vertrauenswürdig zu sein, also die Disposition zu besitzen, in bestimmten Situationen *unabhängig* von den jeweils bestehenden situativen Anreizen und damit im konkreten Einzelfall *entgegen* dem Prinzip der Nutzenmaximierung zu handeln. Das ist der entscheidende Punkt: Geht man von der Möglichkeit aus, dass ein Individuum verschiedene Arten von Handlungsdispositionen ausbilden kann, dann kann das Prinzip der Nutzenmaximierung auf einer „konstitutionellen“ Ebene dazu führen, dass das Individuum auf der Handlungsebene in seinen konkreten Entscheidungen gerade *nicht* durch dieses Prinzip bestimmt wird (vgl. Vanberg 1993, Heiner 1990).

Dass es sich unter bestimmten Bedingungen für ein Individuum tatsächlich auszahlen kann, im Vergleich zu einer Strategie opportunistischer Nutzenmaximierung Handlungsdispositionen zu besitzen, die es als Partner vertrauenswürdig machen, ist vielfach analysiert und bestätigt worden.² Im Kern geht es darum,

2 Aus der einschlägigen Literatur vgl. etwa Baurmann und Kliemt (1997); Cooter (2000); EdK-Group (2000); Frank (1987); Frank (1992); Gauthier (1986); Güth und Kliemt (1993); Güth und Kliemt (1994); Güth und Kliemt (1998); Hegselmann, Raub und Voss (1986); Hirshleifer

dass solche Eigenschaften den Zugang zu lohnenden kooperativen Beziehungen eröffnen können, die einem opportunistisch handelnden Individuum versperrt bleiben, weil Transaktionen mit ihm zu riskant wären. Vertrauenswürdig zu sein, verlangt deshalb zwar auf der Handlungsebene das Opfer der möglichen Gewinne, die einem im Einzelfall aus dem Missbrauch des Vertrauens anderer erwachsen können – generell jedoch muss damit keine Hinnahme von Nutzeneinbußen verbunden sein, sondern vertrauenswürdig zu sein, kann sich langfristig für das vertrauenswürdige Individuum lohnen. Der spezielle Lohn ist dabei das Vertrauen anderer und die daraus erwachsene Bereitschaft, sich in einem Akt der aktiven „Vertrauensvergabe“ in eine Kooperation mit einem vertrauenswürdigen Individuum einzulassen.³ Demzufolge kann man aus ökonomischer Sicht mit der Existenz vertrauenswürdiger Personen in einer Gruppe oder Gesellschaft in dem Maße rechnen, in dem sich Vertrauenswürdigkeit in dieser Gruppe oder Gesellschaft durch die Nachfrage nach vertrauenswürdigen Kooperationspartnern „rechnet“, in dem die Eigenschaft, vertrauenswürdig zu sein, größere Vorteile einbringt als die Möglichkeiten, aus opportunistischem Verhalten Profit zu ziehen: Es muss ein „Markt der Tugend“ vorhanden sein (vgl. Baumann 1996a: 283ff).

4. Vertrauenswürdigkeit und Anerkennung

Aus dem Blickwinkel eines in diesem Sinne erweiterten ökonomischen Ansatzes scheinen sich nun insbesondere die institutionellen Mechanismen der Auswahl vertrauenswürdiger Personen sowie der Verstärkung und Honorierung ihrer Vertrauenswürdigkeit innerhalb einer Institution als Bestandteile eines „Marktes der Tugend“ plausibel erklären zu lassen. Eine wirksame Auswahl vertrauenswürdiger Personen sorgt dafür, dass vorzugsweise Personen mit diesen Eigenschaften in den Genuß der Mitgliedschaft in den betreffenden Institutionen kommen und sich ihre Vertrauenswürdigkeit insofern für sie auszahlt. Verstärkungsmechanismen innerhalb einer Institution wie etwa besonders zufriedenstellende oder gut honorierte Tätigkeiten stellen ebenfalls Belohnungen dar, durch

(1987), Kliemt (1985), Kliemt (1993), Kliemt und Zimmerling (1993), Lahno (1995a), Rauh und Voss (1990), Rowe (1989), Schmid (1995), Schübler (1990), Voss (1998b), Ziegler (2000).

3 Zur näheren Analyse der Beziehung zwischen Vertrauen und Kooperation vgl. Lahno (1995a), Lahno (1995b), Lahno (2002), Baumann und Lahno (2002).

die vertrauenswürdigen Personen zusätzliche Vorteile aufgrund ihrer besonderen Disposition erhalten.

Einer solchen umstandslosen Integration institutioneller Auswahl- und Belohnungsmechanismen in einen ökonomischen Erklärungsansatz stehen allerdings einige empirische Fakten im Weg. Die Annahme, dass sich Vertrauenswürdigkeit in Form messbarer Erlöse und Erträge objektiv auszahlen wird, stimmt nicht ohne weiteres mit der beobachtbaren Praxis in bestehenden Institutionen überein. Empirisch ist festzustellen, dass keineswegs vorrangig auf klare komparative Vorteile gesetzt wird, um Vertrauenswürdigkeit zu fördern und zu honorieren. Institutionen, die auf die Vertrauenswürdigkeit ihrer Mitglieder besonders angewiesen sind, bieten durchaus nicht immer die höchsten Einkommenserwartungen: Politiker, Richter, Staatsanwälte, Verwaltungsbeamte, Polizisten, Feuerwehrleute oder Lehrer und Wissenschaftler gehören nicht zu den Spitzenverdienern. Die ihnen offerierten Anreize sehen prima facie anders aus: Sie werden weniger in „harter Währung“ bezahlt, sondern in „weicher Währung“ wie Anerkennung, Achtung, Prestige, Ruhm oder Ehre. Genauer gesagt sind die „harten“ Anreize eingebettet in ein System „weicher“ Anreize, wobei es offenbar einen trade-off gibt, bei dem weiche Anreize auf Kosten harter Anreize gehen: viel Ehre, aber wenig Geld (vgl. Pettit 1998, Brennan und Pettit 2000).

Für einen ökonomischen Ansatz ist damit ein Problem verbunden. Wie lässt sich die Existenz und die kaum zu leugnende Wirksamkeit solcher weichen Anreize aus seiner Sichtweise erklären? Schließlich sollte ja die Grundannahme des ökonomischen Weltbildes, wonach es jedem Akteur *letzten Endes* um eine Maximierung seines persönlichen Wohlergehens geht, auch in einem erweiterten Ansatz nicht aufgegeben werden. Individuen, die sich mit Anerkennung und Achtung, Ruhm und Ehre als symbolischen Entlohnungen zufrieden geben, scheinen aber endgültig nicht mehr mit diesem Weltbild vereinbar – jedenfalls dann nicht, wenn man nicht ad hoc eine neue Präferenz für Anerkennung einführen will.

Diese Schlussfolgerung wäre jedoch voreilig. Im Gegenteil lässt sich bei näherer Betrachtung gerade im Rahmen eines ökonomischen Ansatzes der besondere Stellenwert und die besondere empirische Rolle, die weichen Anreizen wie Anerkennung, Achtung oder Ehre unbestreitbar zukommen, gut erklären. Man muss dazu aber die besondere Beziehung im einzelnen analysieren, die zwischen der Überzeugung besteht, dass eine bestimmte Person vertrauenswürdig ist, und dem tatsächlichen Akt der Vertrauensvergabe, der auf dieser Überzeugung beruht.

Eine aktive Vertrauensvergabe an eine Person, indem man sie aufgrund ihrer Vertrauenswürdigkeit als Partner in einer für sie vorteilhaften kooperativen Beziehung akzeptiert, stellt – wie gesagt – die „harte Währung“ dar, durch die sich aus der Perspektive eines ökonomischen Ansatzes ihre Vertrauenswürdigkeit letzten Endes für eine Person auszahlen muss. Damit es zu einer Vertrauensvergabe aufgrund von Vertrauenswürdigkeit kommt,⁴ müssen jedoch zwei Voraussetzungen erfüllt sein: Erstens müssen diejenigen Akteure, die prinzipiell bereit sind, einer vertrauenswürdigen Person durch eine Vertrauensvergabe besondere Vorteile zu gewähren, von der Annahme ausgehen – sie müssen „erkennen“ –, dass die betreffende Person die relevanten Eigenschaften mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit auch tatsächlich besitzt, *und* sie müssen zweitens diese Annahme mit einem positiven Werturteil verbinden – sie müssen eine ausdrückliche Präferenz dafür haben, dass Personen als potentielle Kooperationspartner diese Eigenschaften besitzen.

Mit anderen Worten: Bevor eine Person reale Erträge und greifbare Vorteile durch ihre Vertrauenswürdigkeit erhoffen kann, muss sie eine *Anerkennung* ihrer Vertrauenswürdigkeit erfahren – einen besonderen Akt der Erkenntnis verbunden mit einer positiven Wertung. Insofern ist jede vertrauenswürdige Person zunächst einmal auf die „symbolische“ Anerkennung durch ihre Interaktionspartner angewiesen, wenn sie überhaupt eine Chance haben will, dass sich ihre Tugenden eines Tages in barer Münze auszahlen. Welche harten Anreize auch immer als Motivation für vertrauenswürdige Personen existieren, sie können ohne den weichen Anreiz der Anerkennung nicht wirksam werden. Ohne Anerkennung kein Lohn der Tugend.⁵

Es existiert also eine systematische *Verbindung* zwischen der Anerkennung der Vertrauenswürdigkeit einer Person und der Vertrauensvergabe an diese Person. Der kognitive und evaluative Akt der Anerkennung ist eine *notwendige* Bedingung für die tatsächliche Aufnahme einer kooperativen Beziehung. Schon dieser Sachverhalt macht auch und gerade aus ökonomischer Sicht die Bedeutung weicher Anreize wie exemplarisch der Anerkennung bei der Förderung und Verstärkung von Vertrauenswürdigkeit deutlich: als unabdingbare Vorausset-

zungen, um überhaupt weitergehende Vorteile aus dieser Eigenschaft erwarten zu können.

5. Anerkennung als Kapital

Nun sind allerdings Akte der Anerkennung in vielen Fällen gerade unabhängig von solchen weitergehenden Vorteilen zu beobachten. Anerkennung wird häufig ohne erkennbaren Zusammenhang mit anderen Anreizen oder Belohnungen ausgesprochen und scheint dennoch eine motivierende Wirkung zu entfalten. Die Anerkennung von Vertrauenswürdigkeit mag zwar eine notwendige Voraussetzung für Vertrauensvergabe sein, eine tatsächliche Vertrauensvergabe scheint aber keineswegs eine notwendige Folge der Anerkennung von Vertrauenswürdigkeit zu sein. Oft ist nicht zu sehen, dass die Anerkennung und Achtung, die eine Person erhält, sich in objektiven Erträgen und Vorteilen auszahlen: Das Lob für ein verdienstvolles Engagement ist nicht automatisch mit einer Gehaltserhöhung oder Beförderung verbunden, die Verleihung eines Ordens berechtigt nicht zum Empfang einer lebenslangen Rente und ein Dr. hc. nicht zur Besetzung eines Lehrstuhls. Die geehrten Personen schätzen eine Anerkennung bei solchen und ähnlichen Gelegenheiten dennoch in der Regel nicht gering und machen sich über die möglichen Renditen ihrer Ehrungen keine besonderen Gedanken. Sie scheinen sich mit einem symbolischen Lohn „abspeisen“ zu lassen. Anerkennung, Achtung oder Ehre werden von ihnen als eigenständige Anreize behandelt, deren Wert nicht von weiteren Nutzenerwartungen abzuhängen scheint. Wie lässt sich dieses Phänomen in einen ökonomischen Erklärungsansatz integrieren, der auf eine Fundierung des menschlichen Handelns in die harte Währung subjektiver Nutzenmaximierung letzten Endes nicht verzichten will?

Die Antwort ergibt sich auch in diesem Fall aus der Analyse der besonderen Beziehung zwischen Anerkennung und Vertrauensvergabe. Diese Beziehung ist nämlich nicht nur durch eine spezifische *Verbindung* zwischen dem Akt der Anerkennung und einem Akt der Vertrauensvergabe charakterisiert. Die beiden Vorgänge sind in bestimmten zeitlichen und sachlichen Hinsichten auch voneinander *getrennt*. Zwar ist die Anerkennung von Vertrauenswürdigkeit eine notwendige Voraussetzung für die Vertrauensvergabe. Die beiden Schritte müssen jedoch nicht gleichzeitig und auch nicht in besonderer zeitlicher Nähe vollzogen werden. Außerdem müssen die Situation und der Anlass, bei denen Anerkennung zum Ausdruck gebracht wird, nicht mit den Situationen und Anlässen eng ver-

⁴ Eine Vertrauensvergabe kann unter bestimmten Bedingungen – im Sinne eines „Vertrauensvorschlusses“ – auch ohne ein bereits bestehendes Vertrauen zustande kommen, vgl. Lahno (2002), Pettit (1995), Pettit (1998).

⁵ Da Anerkennung als „Basisakt“ für die anderen Varianten von weichen Anreizen wie Achtung, Prestige, Ruhm oder Ehre grundlegend ist, kann und muss sich eine Analyse zunächst auf sie konzentrieren.

knüpft oder verwandt sein, bei denen es zu einer Vertrauensvergabe kommt. Und genau aus diesen Gründen ist es auch dann, wenn es einer Person nicht um den symbolischen Lohn der Anerkennung allein geht, dennoch eine durchaus rationale Strategie, Anerkennung – ob bewusst oder unbewusst – „als solche“ zu sammeln.

Verschiedene Aspekte wirken dabei zusammen und verstärken gemeinsam die relative Eigenständigkeit, die Phänomene wie Anerkennung oder Achtung als Anreize besitzen. Zunächst einmal entsteht bei demjenigen, der die Vertrauenswürdigkeit einer anderen Person zum ersten Mal anerkennt, eine neue Einstellung gegenüber dieser Person: Er wird ihr von nun an „vertrauen“. Das bedeutet aber, dass er bereit sein wird, unter geeigneten Bedingungen eine tatsächliche Vertrauensvergabe zu vollziehen, also mit dieser Person eine kooperative Beziehung aufzunehmen. Jemanden zu vertrauen ist eine Handlungsdisposition, die unter gewissen situativen Randbedingungen zu bestimmten Handlungen führt. Wichtig ist, dass sich diese Wirkung der Anerkennung nicht „verbraucht“, etwa wenn die Person, der man vertraut, bestimmte Leistungen erbracht hat. Im Gegenteil stabilisieren und verstärken sich Vertrauensverhältnisse im Laufe der Zeit.

Die Anerkennung der Vertrauenswürdigkeit einer Person führt also *ceteris paribus* zu einer *dauerhaften* Kooperationsbereitschaft dieser Person gegenüber. Das bedeutet aber, dass eine Person, die sich der Anerkennung ihrer Vertrauenswürdigkeit gewiss ist, nicht darauf angewiesen ist, die potentiellen Erträge aus der damit verbundenen Kooperationsbereitschaft anderer Personen sofort zu realisieren. Beide Vorgänge können durch einen langen Zeitraum voneinander getrennt sein. Mit der Anerkennung der eigenen persönlichen Qualitäten hat man einen Wechsel auf die Zukunft erworben, den man erst bei geeignetem Anlass einzulösen braucht. Ein Politiker, dem vertraut wird, kann auf die tatsächliche Folgebereitschaft seiner Anhänger erst zu einem sehr viel späteren Zeitpunkt angewiesen sein. Es ist deshalb eine rationale Einstellung, die Anerkennung durch andere als *Kapital* zu behandeln, das man kontinuierlich vermehren kann, ohne dass man schon wissen muss, wann und bei welcher Gelegenheit es sich liquidieren lässt.

Eine Anerkennung von Vertrauenswürdigkeit führt aber nicht nur zu einer dauerhaften, sondern auch zu einer tendenziell *generalisierten* Kooperationsbereitschaft. Wenn man einer Person vertraut, dann unterstellt man ihr in der Regel Eigenschaften, die eine Kooperation mit ihr nicht nur für einen eng umgrenzten sozialen Bereich oder nur für eine besondere Art von Beziehungen vorteilhaft

erscheinen lassen, sondern die diese Person als Kooperationspartner *im allgemeinen* attraktiv machen. Wenn ich die Vertrauenswürdigkeit einer Person anerkenne, mit der ich im Geschäftsleben zu tun habe, bin ich auch eher bereit, diese Person in meinen Verein aufzunehmen oder sie als Freund meiner Tochter zu akzeptieren. Die besonderen Bedingungen in der Situation, in der es zu einer Anerkennung der Vertrauenswürdigkeit einer Person kommt, legen also nicht unbedingt auch die Bedingungen und die Art der Situationen fest, in denen eine aktive Vertrauensvergabe stattfindet. Es gibt demnach neben einer zeitlichen auch eine sachliche Trennung zwischen Anerkennung und Vertrauensvergabe. Anerkennung verkörpert nicht nur ein Versprechen auf die Zukunft. Sie kann sich auch bei einer Vielzahl von Gelegenheiten in der Zukunft auszahlen. Insofern ist Anerkennung wie Geld ein „generalisiertes Medium“.

Eine „Bezahlung“ mit Anerkennung unterscheidet sich allerdings in einem wichtigen Punkt von einer Bezahlung mit Geld, und das macht Anerkennung in bestimmter Hinsicht wertvoller als Geld. Anders als eine Geldzahlung kann Anerkennung nicht *strategisch* gewährt oder vorenthalten werden. Eine Geldzahlung kann und wird in der Regel von den Präferenzen und rationalen Erwartungen des Geldgebers über die Wirkungen seiner Zahlung abhängen. Ob man als Empfänger auch in der Zukunft mit Zahlungen rechnen kann, ist davon abhängig, dass sich die relevanten Beziehungsmerkmale und Interessenkonstellationen zwischen Empfänger und Geber nicht wesentlich verändern. Der Geldgeber wird sich immer wieder erneut fragen, ob Geldtransfers unter den jeweils gegebenen Bedingungen das geeignete Mittel sind, um seine Ziele zu erreichen. Wenn es um Anerkennung geht, stehen dagegen solche strategischen Optionen nicht in gleicher Weise offen. Anders als die Zahlung eines Geldbetrages ist der Akt der Anerkennung kein Gegenstand einer rationalen Entscheidung, den man je nach der eigenen Interessenlage und der aktuellen Situation vollziehen oder unterlassen kann. Als Ausdruck eines Erkenntnis- und Wertungsprozesses ist die Anerkennung der Vertrauenswürdigkeit anderer Personen nicht das Ergebnis eines bewusst steuerbaren Willensakts (vgl. Brennan und Pettit 2000). Wenn man zu der Auffassung gelangt, dass eine Person bestimmte Eigenschaften besitzt und diese Eigenschaften nach den von einem selbst akzeptierten Standard positiv zu werten sind, dann *muss* man diese Tatsache „anerkennen“. Überzeugungen und Wertungen stehen nicht zur willentlichen Disposition der Person, die diese Überzeugungen hat und diese Wertungen vertritt.

Die Anerkennung einer anderen Person – bzw. das Vertrauen in diese Person – ist deshalb im Prinzip nicht instrumentalisierbar und im Kern nicht beein-

flussbar durch Opportunitätsüberlegungen. Das gilt in gleicher Weise für die damit einhergehende Kooperationsbereitschaft.⁶ Anerkennung ist aus diesem Grund ein *robustes* Phänomen, das gegen Veränderungen in strategischen Konstellationen und Beziehungsstrukturen weitgehend immun ist. Geld muss man nicht geben, wenn es nicht den eigenen Interessen dient, Anerkennung muss man dagegen notfalls auch zähneknirschend zollen. Man kann sich auf die Stabilität von Anerkennung daher mehr verlassen als auf die Stabilität einer monetären Zahlungsbereitschaft. Auch das ist ein wichtiger Gesichtspunkt, warum man Geduld mit der Einlösung von Anerkennungs-Kapital haben kann. Man muss weniger fürchten, dass dieses Kapital durch externe Einflüsse und Konjunkturschwankungen entwertet wird.

Schließlich stellt Anerkennung ein Kapital mit guten Wachstumschancen dar. Dritte Personen, die Kenntnis davon erlangen, dass einer Person ob ihrer Vertrauenswürdigkeit Anerkennung zuteil wird, werden – falls sie das Urteil der Anerkennungsgeber für zuverlässig halten – ihrerseits diese Anerkennung übernehmen, ja, übernehmen *müssen*, mit genau den gleichen Konsequenzen für ihre Einstellung und ihre Kooperationsbereitschaft wie bei denjenigen, die ursprünglich ihre Anerkennung ausgedrückt haben. Dieser wirksame Reputationseffekt ist ebenfalls auf den nicht-instrumentellen Charakter von Anerkennung zurückführbar. Wenn man erfährt, dass eine kompetente Person einer anderen Person gegenüber ehrliche Anerkennung ausdrückt, dann weiß man, dass dieser Vorgang nichts mit der besonderen Beziehung zwischen den beiden Beteiligten zu tun hat, sondern sich auf Persönlichkeitsmerkmale und handlungsbestimmende Eigenschaften einer der Personen bezieht.

Im Hinblick auf solche Reputationseffekte kann es dann einen durchaus guten ökonomischen Sinn machen, sich in den Beziehungen zu einer bestimmten Person oder Personengruppe mit dem symbolischen Lohn der bloßen Anerkennung zufriedenzugeben, wenn außerhalb dieser Beziehungen in anderen Kontexten und Situationen andere Personen aufgrund der erworbenen Reputation reale und handfeste Vorteile offerieren. Wenn ehrenamtliche Tätigkeiten in Wohl-

6 Das heißt freilich nicht, dass auch die Vertrauensvergabe selber immun gegen strategische Überlegungen wäre. Bei der Anerkennung und der aktiven Vertrauensvergabe handelt es sich um zwei separate Phänomene. Die Vertrauensvergabe ist eine Handlung, die rational geplant, im Rahmen eines Austausches erfolgen und durch die Interessen des Vertrauensgebers gesteuert sein kann. Die Aktualisierung der Kooperationsbereitschaft, die zunächst eine automatische Folge der Anerkennung ist, ist selber also durchaus instrumentalisierbar. Man kann jemanden anerkennen und trotzdem aus strategischen Gründen nicht mit ihm zusammenarbeiten. Aber dadurch verschwindet die Anerkennung selber und auch die Disposition zur Kooperation nicht.

fahrtsorganisationen oder freiwilliges politisches Engagement in Parteien am Ende dazu beitragen, dass man eine hochdotierte Position in einem Unternehmen erhält, dann war es auch strategisch gesehen kein Fehler, sich in jenen Bereichen allein durch Anerkennung motivieren zu lassen.

Zusammengefasst kann man feststellen, dass die Tatsache, dass Anerkennung eine dauerhafte und generalisierte Kooperationsbereitschaft produziert, dass sie als Ausdruck einer Überzeugung und Wertung nicht instrumentalisierbar und besonders robust ist sowie eine eigene Dynamik der Weiterverbreitung besitzt, insgesamt überzeugend erklären kann, warum Anerkennung häufig wie ein selbständiger und unabhängiger Anreiz erscheint. Die mögliche zeitliche und sachliche Trennung zwischen der Anerkennung von Vertrauenswürdigkeit einerseits und der Umsetzung der daraus resultierenden Kooperationsbereitschaft in eine tatsächliche kooperative Beziehung andererseits macht es möglich und sinnvoll, Anerkennung als Humankapital zu betrachten und geduldig darauf zu warten, dass es eines Tages seine Früchte trägt.⁷

6. Anerkennung als Selbstzweck

Für eine ökonomische Theorie der Anerkennung existiert aber eine weitere Schwierigkeit, die man als „Paradox der Anerkennung“ beschreiben kann. Mit der Kapitalguteigenschaft von Anerkennung lässt sich plausibel erklären, warum es häufig so *scheint*, dass Personen Anerkennung als Eigenwert anstreben. Diese Erklärung wäre aber ohne weiteres damit vereinbar, dass Personen Anerkennung bewusst als Mittel zum Zweck der (späteren) Wohlfahrtsmehrung behandeln und insofern eine rein instrumentelle Einstellung zu ihr einnehmen. Als „Paradox der Anerkennung“ soll nun – in Anlehnung an das bekannte „Paradox des Hedonismus“ – das Phänomen bezeichnet werden, dass ein hohes Maß an Anerkennung für eine Person zwar tatsächlich sehr nützlich sein mag, dass aber gleichzeitig eine Person, die Anerkennung gezielt wegen dieses Nutzens erlangen will, gerade deshalb in Gefahr läuft, ihr Ziel zu verfehlen. Es ist in der Tat eine allgemeine Lebenserfahrung: Je offensichtlicher eine Person Anerkennung als Mittel der

7 Mit dem Kapitalcharakter von Anerkennung lässt sich ebenfalls erklären, warum eine Vertrauensvergabe eine positive Wirkung auch auf nicht-vertrauenswürdige Personen haben kann (Pettit nennt das „trust-responsiveness“; vgl. Pettit (1995), Pettit (1998): Der Adressat der Vertrauensvergabe erhält damit ein „Startkapital“, das er nicht leichtfertig aufs Spiel setzen wird.

Nutzenmehrung schätzt, desto weniger sind andere bereit, ihr diese Anerkennung auch zu gewähren. Personen, die eine große Anerkennung genießen, sind in der Regel gerade keine Personen, die auf diese Anerkennung ihrer Vorteile wegen bewusst hingearbeitet haben.

Ist diese Beobachtung zutreffend, dann würde Anerkennung nicht nur *scheinbar* als Eigenwert und Selbstzweck behandelt, weil Anerkennung und Vertrauensvergabe zeitlich und sachlich getrennte Vorgänge sind, sondern dann würde Anerkennung auch *tatsächlich* als Eigenwert und Selbstzweck angestrebt – ja, angestrebt werden müssen, wenn sie sich überhaupt als nützlich erweisen soll. Anerkennung wäre demzufolge nicht nur auf Seiten des Anerkennungsgebers mit einer nicht-strategischen Einstellung verbunden. Man würde auch von einer vertrauenswürdigen Person selber erwarten, dass sie kein instrumentelles Verhältnis zur Anerkennung ihrer Vertrauenswürdigkeit offenbart.

Allerdings lässt sich auch diesem Paradox der Anerkennung ein nur leicht verborgener ökonomischer Sinn geben, wenn man den Standpunkt des Anerkennungsgebers näher analysiert. Dieser ist disponiert, die Vertrauenswürdigkeit einer Person positiv zu werten, weil er es vorzieht, wenn seine Kooperationspartner nicht als opportunistische Nutzenmaximierer handeln, die ihre Eigeninteressen auch zu seinen Lasten und auf seine Kosten verfolgen. Die Beobachtung, dass eine Person gezielt um des Vorteils willen nach Anerkennung für ihre Vertrauenswürdigkeit sucht, kann aber die Annahme, dass sie auch tatsächlich im gewünschten Maße vertrauenswürdig ist, ernsthaft erschüttern.

Eine solche instrumentelle Einstellung impliziert nämlich, dass man nur noch an der Anerkennung von solchen Personen interessiert sein kann, die für einen von Nutzen sind. Die Anerkennung von guten Geschäftspartnern wäre wichtig, nicht aber die Anerkennung durch den Bettler auf der Straße oder den Kunden, dem man einmalig ein gebrauchtes Auto verkauft. Konsequenterweise folgt aus dieser Einstellung, dass man sich aus Gründen der Ökonomie auch nur noch gegenüber dem für die eigenen Interessen relevanten Personenkreis vertrauenswürdig verhalten wird.

Eine solche selektive Vertrauenswürdigkeit wäre aber in Wirklichkeit auch für diejenigen riskant, die zu diesem Kreis gehören. Denn die Vertrauenswürdigkeit der betreffenden Person hänge dann für einen Partner davon ab, dass er für ihre Interessen auch weiterhin relevant bleibt, also von kontingenten empirischen Randbedingungen, die sich im Prinzip jederzeit ändern können. Eine Person dagegen, die erkennbar in einer nicht-selektiven Weise auf die Anerkennung auch für sie „unwichtiger“ Personen Wert legt, signalisiert damit, dass sie auch

dann noch vertrauenswürdig bleibt, wenn ihre Partner ihr im konkreten Fall nicht mehr von Nutzen sind.

Es ist deshalb im genuinen Interesse der potentiellen Partner einer Person, dass sie *generell* vertrauenswürdig ist und in ihrem Verhalten anderen gegenüber insoweit nicht nach den jeweiligen Interessenkonstellationen diskriminiert. Das aber hat wiederum zur Folge, dass eine Disposition selektiver Vertrauenswürdigkeit auch nicht positiv bewertet und demnach auch nicht anerkannt wird. Ohne Anerkennung aber wird es für eine solche Disposition auch keine sonstigen Belohnungen und Verstärkungen geben und damit wird es gemäß eines erweiterten ökonomischen Ansatzes auch nicht zu ihrer Verbreitung kommen. Eine nicht-instrumentelle Einstellung zur Anerkennung selber ist ebenso wie die Vertrauenswürdigkeit eine Disposition, deren Entstehung aus ökonomischer Sicht damit erklärt werden kann, dass eine solche Disposition langfristig für eine Person nützlicher sein wird als andere in Frage kommenden Dispositionen.

7. Anerkennung als Nebenprodukt

Das Paradox der Anerkennung hat aber noch eine weitere Spirale. Denn in Wirklichkeit ist nicht nur das Streben nach Anerkennung um ihres Nutzens willen, sondern sogar schon das bewusste Streben nach Anerkennung überhaupt in gewissem Maße selbsterstörerisch. Man darf sich an der Anerkennung anderer erfreuen, man darf sie aber nicht bewusst anstreben. Jeder kennt die Verachtung, die eine Person auf sich ziehen kann, die allzu sehr auf Anerkennung aus ist. Wer vertrauenswürdig ist, kann mit der Anerkennung und Achtung anderer rechnen, wer jedoch nur deshalb vertrauenswürdig ist, weil er sich die Anerkennung und Achtung anderer wünscht, läuft ebenfalls in Gefahr, sein Ziel zu verfehlen – auch wenn er in der Tat vertrauenswürdig ist. Die Suche nach Anerkennung ist selber keine anerkannte Form des Verhaltens. Anerkennung ist scheinbar nur als Nebenprodukt zu erhalten (vgl. Elster 1983: 66).⁸

Auch dieses Phänomen lässt sich aus der Perspektive des Anerkennungsgebers aufklären. Ein strategisches Verhältnis zur Anerkennung legt den Verdacht nahe, dass auch die Eigenschaft, für die nach Anerkennung gesucht wird, strategisch erodiert werden könnte oder bereits strategisch erodiert ist. Entscheidend für den Anerkennungsgeber ist, dass potentielle Kooperationspartner zu einem

⁸ Brennan und Pettit (2000) relativieren in einigen Punkten diese Auffassung Elsters.

nicht-strategischen Verhältnis zu bestimmten Handlungsweisen disponiert sind, dass sie also etwa auch dann ehrlich sind, wenn sich das für sie nicht auszahlt. Wenn die gleichen Personen dann aber gleichzeitig offenbaren, dass solche Dispositionen für sie nur als Instrumente der Erlangung von Anerkennung Wert haben, dann liegt der Verdacht nahe, dass sie diese Dispositionen nicht wirklich besitzen, sondern nur bei den Gelegenheiten demonstrativ zur Schau tragen, bei denen für sie die Anerkennung anderer auf dem Spiel steht. Der Verdacht – der latent ja immer eine Rolle spielt –, dass man es mit Täuschern und Heuchlern zu tun haben könnte,⁹ wird durch eine solche strategische Einstellung genährt. Registriert man, dass sich eine Person nur aus dem Grund großzügig oder fair verhält, weil sie sich die Anerkennung erhofft, die mit solchen Eigenschaften üblicherweise verbunden ist, beginnt man an der Ernsthaftigkeit ihrer Motivation zu zweifeln. Stellt man fest, dass sich ein Wissenschaftler nur darum mit einem Thema befasst, weil er sich davon Ruhm verspricht, wird man kaum noch von seinem authentischen Erkenntnisdrang überzeugt sein. Es besteht eine unauflösbare Spannung zwischen einer opportunistischen Haltung bei der Suche nach Anerkennung und der Art von Eigenschaften, die gerade deshalb Anerkennung verdienen, weil sie zu einem nicht-opportunistischen Verhalten motivieren.

Die Konsequenzen betreffen in diesem Fall nicht den evaluativen, sondern den kognitiven Aspekt von Anerkennung: Je weniger man davon überzeugt ist, dass anerkennungswürdige Dispositionen auch tatsächlich vorhanden sind, desto zurückhaltender wird man mit seiner Anerkennung sein. Jemand, der vertrauenswürdig ist, dabei aber vor allem an der Anerkennung anderer für diese Eigenschaft interessiert ist, wird es deshalb schwer haben, diese Anerkennung auch in gewünschtem Maße zu gewinnen. Der Lohn für seine Tugend wird in der Regel geringer ausfallen als bei einer Person, die ihre Vertrauenswürdigkeit nicht als Mittel zum Zweck der Erlangung von Anerkennung betrachtet.

Das Paradox der Anerkennung bezeichnet also zwei Probleme: Zum einen zerstört die Verwendung von Anerkennung als Instrument der Nutzenmehrung ihre Wirksamkeit als Instrument der Nutzenmehrung, und zum anderen vermindert bereits das bewusste Streben nach Anerkennung den Erfolg auf dem Anerkennungsmarkt. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass diejenigen Personen in besonders hohem Maße mit Anerkennung und den mit ihr potentiell verbundenen Vorteilen rechnen können, die nicht-diskriminierend auf die Anerkennung aller Personen Wert legen und die gleichzeitig nicht gezielt auf Anerkennung spekulieren. Am meisten vertrauenswürdig erscheint also derjenige, der sich in

9 Vgl. Frank (1992), Baumann (1996a: 409ff).

direkter Weise weder durch die harten noch die weichen Anreize für Vertrauenswürdigkeit motivieren lässt. Eine solche nicht-diskriminierende und nicht-strategische Einstellung gegenüber Anerkennung zahlt sich für eine vertrauenswürdige Person aus, weil diese Einstellung ihren Interaktionspartnern eine Bestätigung für ihre Vertrauenswürdigkeit gibt und damit die Kooperationsbereitschaft ihr gegenüber erhöht.

Wenn eine nicht-diskriminierende und nicht-strategische Einstellung gegenüber Anerkennung aber das Erfolgsrezept ist, um tatsächlich anerkannt zu werden und den potentiellen Nutzen aus Anerkennung möglichst vollständig zu realisieren, dann liegt darin zugleich der Schlüssel für eine ökonomische Erklärung dieses Phänomens. Denn nach den Annahmen eines erweiterten ökonomischen Ansatzes werden ja Individuen genau jene Dispositionen erwerben und beibehalten, die mit den relativ besten Nutzenerwartungen verbunden sind.

8. „Kultur der Anerkennung“

Abschließend lassen sich einige Schlussfolgerungen zu den Bedingungen ziehen, die ein institutionelles Design erfüllen muss, um die Vertrauenswürdigkeit der Mitglieder einer Institution möglichst optimal zu fördern und zu stärken. Zusammengefasst verkörpern sie eine „Kultur der Anerkennung“:¹⁰

1. *Vertrauensvergabe*: Es müssen Möglichkeiten eröffnet werden, diejenigen Eigenschaften zur Geltung zu bringen, die Gegenstand von Anerkennung sein können. Wenn in einer Institution nur Tätigkeiten gefordert sind, die durch äußere Anreize und Anweisungs- und Kontrollmechanismen gesteuert werden, fehlt überhaupt die Gelegenheit, Vertrauenswürdigkeit unter Beweis zu stellen. Tätigkeiten dagegen, bei denen Kreativität verlangt, Verantwortung delegiert und Entscheidungsautonomie gewährt wird, geben einer Person die Chance, das in sie gesetzte Vertrauen zu rechtfertigen und ihre Vertrauenswürdigkeit glaubhaft zu demonstrieren.

2. *Aufmerksamkeit*: Die Eigenschaften von Personen, von denen Anerkennung und Achtung abhängig sind, müssen Gegenstände der gezielten Beachtung sein. Man muss bewusst Ausschau halten nach den persönlichen Merkmalen und Verhaltensweisen, die als Signale für Vertrauenswürdigkeit dienen können. Nicht nur die tatsächliche Vertrauensvergabe ist wichtig. Das Augenmerk muss

10 Brennan und Pettit (2000) haben einige dieser Bedingungen als „esteem-services“ analysiert.

insbesondere den Anstrengungen und Ergebnissen in diesem Bereich gelten. Wertschätzung darf sich nicht nur an den routinemäßig und nach vorgegebenen Maßstäben zu erledigenden Pflichten orientieren, sondern vor allem an den Leistungen, die über das pflichtmäßig definierte hinaus gehen: Es darf also nicht nur nach der produzierten Stückzahl geschaut werden, sondern vor allem auch nach den freiwilligen Verbesserungsvorschlägen für den Produktionsablauf.

3. *Kommunikation*: Anerkennung ist ein mentaler Vorgang, der für andere nicht unmittelbar zugänglich ist. Anerkennung muss deshalb explizit oder implizit *ausgedrückt* werden, damit ihr Adressat überhaupt registrieren kann, dass ihm Anerkennung zuteil wird. Das hat vorzugsweise verbal zu geschehen, ein nicht-verbaler Ausdruck von Anerkennung wird meistens mit der Vertrauensvergabe selber kombiniert sein: Wenn ich einer Person Geld zur Aufbewahrung gebe, ohne mich dabei abzusichern, dann ist das auch ohne Verbalisierung ein klarer Ausdruck der Anerkennung ihrer Vertrauenswürdigkeit. Gerade dann aber, wenn – was eher die Regel sein wird – der Akt der Anerkennung von dem Akt der Vertrauensvergabe zeitlich getrennt ist, wird eine Verbalisierung von Anerkennung kaum ersetzt werden können. Es muss dann ausdrücklich kommuniziert werden, dass man die Vertrauenswürdigkeit einer Person erkennt und positiv bewertet.

4. *Öffentlichkeit*: Die Nützlichkeit und motivierende Kraft von Anerkennung ist nicht zuletzt mit den von ihr ausgehenden Reputationseffekten verbunden. Damit diese Effekte auftreten können, muss die Anerkennung aber so geschehen, dass dritte Personen über die Tatsache der Anerkennung Kenntnis erhalten oder erhalten können. Eine Anerkennung ist in dieser Hinsicht umso wertvoller, je mehr Personen innerhalb und außerhalb einer Institution von ihr erfahren. Will man die Wirksamkeit von Anerkennung für die Stabilisierung und Förderung der Vertrauenswürdigkeit der Mitglieder einer Institution optimieren, muss Anerkennung deshalb in einer relevanten Öffentlichkeit zum Ausdruck gebracht werden.

5. *Einbettung harter Anreize*. Harte Anreize müssen glaubwürdig in weiche Anreize eingebettet sein: Gehaltserhöhungen oder Beförderungen müssen selber als Ausdruck ehrlicher Anerkennung gewertet werden können, wenn sie die Vertrauenswürdigkeit einer Person belohnen oder stärken sollen. Fehlt eine solche Einbettung, dann wirken die offerierten Belohnungen nur als Instrumente extrinsischer Motivation. Werden einer Person Vorteile gewährt, die nicht durch einen – für sie nachvollziehbaren – Akt der Anerkennung begleitet werden, dann muss sie diese Vorteile als Anreize interpretieren, die nur auf ihre extrinsische

Motivierbarkeit zielen. Ohne eine explizite oder implizite Anerkennung ihrer persönlichen Vertrauenswürdigkeit kann eine Person nicht unterstellen, dass ihr diese Eigenschaft überhaupt zugebilligt wird. Dann gibt es aber auch keinen Grund mehr für sie, eine solche Eigenschaft zu kultivieren (zu solchen „crowding out“-Effekten vgl. Frey 1997).

6. *Einbettung weicher Anreize*: Schließlich müssen aber auch die weichen Anreize in die harten Anreize eingebettet sein. Anerkennung wird als kommunikativer Akt unglaubwürdig, falls er auch dann keine zählbaren Vorteile bringt, wenn die Gelegenheit zur Umsetzung eines vorgegebenen Vertrauens durch eine aktive Vertrauensvergabe unabweisbar gekommen ist. Bleibt dann eine Honorierung und Belohnung dennoch aus, signalisiert dieses Verhalten, dass in Wirklichkeit keine Kooperationsbereitschaft und damit auch kein Glauben an die Vertrauenswürdigkeit der betreffenden Person vorhanden ist. Zwar hat Anerkennung Kapitalcharakter, aber dass ein tatsächliches Kapital gebildet wurde, muss sich spätestens dann erweisen, wenn man es letztendlich liquidieren will. Wird man bei der Beförderung immer wieder übergangen, wird das Lob des Vorgesetzten zur Heuchelei, gibt es nur noch Orden und keine Versorgung für die Veteranen, verwandeln sich Symbole der Anerkennung zu Symbolen des Zynismus.

Eine „Kultur der Anerkennung“ innerhalb oder außerhalb von Institutionen zu etablieren, wird dadurch erleichtert, dass die Anerkennung der Qualitäten anderer Personen für den Anerkennungsgeber im Prinzip *kostenlos* ist (vgl. Pettit 1990). Seine Überzeugungen und seine Wertungen zum Ausdruck zu bringen ist – jedenfalls dann, wenn sie keine kritischen Reaktionen hervorrufen und eigenen Absichten nicht im Weg stehen – mit keinem Aufwand verbunden. Das bedeutet, dass die Praxis der Anerkennung einen wirksamen Anreiz- und Sanktionsmechanismus darstellt, bei dem selber zunächst keinerlei Anreizprobleme überwunden werden müssen (vgl. Voss 1998a). Zwar sind eine entwickelte „Kultur der Anerkennung“ und damit günstige Bedingungen für die Wirksamkeit des Anerkennungs-Mechanismus von institutionellen Arrangements abhängig, die selber nicht kostenlos zu haben sind. Die Institution muss aber keine Anreize für die Vergabe der Anerkennung selbst produzieren.

Literatur

- Austin, R.D. (1996): *Measuring and Managing Performance in Organizations*, New York
- Baumann, M. (1996a): *Der Markt der Tugend. Recht und Moral in der liberalen Gesellschaft*, Tübingen
- Baumann, M. (1996b): „Kann Homo oeconomicus tugendhaft sein?“, in: *Homo oeconomicus* 13, München, S. 1-24
- Baumann, M. und H. Kliemt (1997): „Zur Ökonomie der Tugend“, in: P. Weise (Hg.): *Ökonomie und Gesellschaft. Jahrbuch 11: Markt, Norm und Moral*, Frankfurt/M., S. 13-46
- Baumann, M. und B. Lahno (2002): „Vertrauen, Kooperation und große Zahlen“, in: R. Schmalz-Bruns (Hg.): *Politisches Vertrauen*, Baden-Baden (im Erscheinen)
- Brennan, G. (1998): „Democratic Trust: A Rational-Choice Theory View“, in: V. Braithwaite und M. Levi (Hg.): *Trust and Governance*, New York, S. 197-217
- Brennan, G. und A. Hamlin (1993): „Rationalising Parliamentary Systems“, *Australian Journal of Political Science*, Jg. 28, S. 443-457
- Brennan, G. und A. Hamlin (2000): *Democratic Devices and Desires*, Cambridge
- Brennan, G. und H. Kliemt (1994): „Finite Lives and Social Institutions“, *Kyklos*, Jg. 47, S. 551-572
- Brennan, G. und P. Pettit (2000): „The Hidden Economy of Esteem“, *Economics and Philosophy*, Jg. 16, S. 77-98
- Cooter, R. (2000): „Do Good Laws Make Good Citizens? An Economic Analysis of Internalized Norms“, *Virginia Law Review*, Jg. 86, S. 1577-1601
- Cooter, R. und M.A. Eisenberg (2002): „Fairness, Character, and Efficiency in Firms“, *University of Pennsylvania Law Review* (im Erscheinen)
- Conner, K.R. und C.K. Prahalad (1996): „A Resource-Based Theory Of the Firm: Knowledge versus Opportunism“, *Organization Science*, Jg. 7, S. 477-501
- EdK-Group (2000): „Exit, Anonymity and the Chances of Egoistical Cooperation“, *Analyse & Kritik*, Jg. 22, S. 114-129
- Elster, J. (1983): *Sour Grapes*, Cambridge
- Frank, R.H. (1987): „If Homo Economicus Could Choose His Own Utility Function, Would He Want One with a Conscience?“, *American Economic Review*, Jg. 77, S. 593-604
- Frank, R.H. (1992): *Die Strategie der Emotionen*, München
- Frey, B.S. (1997): *Markt und Motivation*, München
- Gauthier, D. (1986): *Morals by Agreement*, Oxford
- Gibbons, R. (1998): „Incentives in Organizations“, *Journal of Economic Perspectives*, Jg. 12, S. 115-132
- Güth, W. und H. Kliemt (1993): „Menschliche Kooperation basierend auf Vorleistungen und Vertrauen“, *Jahrbuch für Politische Ökonomie*, Bd. 12, Tübingen, S. 145-173
- Güth, W. und H. Kliemt (1994): „Competition or Co-operation: On the Evolutionary Economics of Trust, Exploitation and Moral Attitudes“, *Metroeconomica*, Jg. 45, S. 155-187
- Güth, W. und H. Kliemt (1998): „The Indirect Evolutionary Approach: Bridging the Gap Between Rationality and Adaptation“, *Rationality and Society*, Jg. 10, S. 377-399
- Hardin, R. (1998): „Trust in Government“, in: V. Braithwaite und M. Levi (Hg.): *Trust and Governance*, New York, S. 9-27
- Hegselmann, R., W. Raub und T. Voss (1986): „Zur Entstehung der Moral aus natürlichen Neigungen. Eine spieltheoretische Spekulation“, *Analyse & Kritik*, Jg. 8, S. 150-177
- Heiner, R. A. (1990): „Rule-Governed Behavior in Evolution and Human Society“, *Constitutional Political Economy*, Jg. 1, S. 19-46
- Hirschleifer, J. (1987): „On the Emotions as Guarantors of Threats and Premises“, in: J. Dupré (Hg.): *The Latest on the Best: Essays in Evolution and Optimality*, Cambridge, MA, S. 307-326
- Holmstrom, B. und P. Milgrom (1991): „Multitask Principal-Agent Analysis: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design“, *Journal for Law and Economic Organization*, Jg. 7, S. 24-52
- Hume, D. (1985): *Essays Moral, Political and Literary*, Indianapolis
- Kliemt, H. (1985): *Moralische Institutionen. Empiristische Theorien ihrer Evolution*, Freiburg und München
- Kliemt, H. (1993): „Ökonomische Analyse der Moral“, in: B.-T. Ramb und M. Tietzel (Hg.): *Ökonomische Verhaltenstheorie*, München, S. 281-310
- Kliemt, H. und R. Zimmerling (1993): „Quo vadis Homo oeconomicus?“, *Homo oeconomicus*, Jg. 10, S. 1-44 und 167-195
- Krystek, U. und S. Zumbroek (1993): *Planung und Vertrauen. Die Bedeutung von Vertrauen und Mißtrauen für die Qualität von Planungs- und Kontrollsystemen*, Stuttgart
- Lahno, B. (1995a): „Trust, Reputation, and Exit in Exchange Relationships“, *Journal of Conflict Resolution*, Jg. 39, S. 495-510
- Lahno, B. (1995b): „Trust and Strategic Rationality“, *Rationality and Society*, Jg. 7, S. 442-464
- Lahno, B. (2002): *Vertrauen*, Paderborn (im Erscheinen)
- Miller, G.J. (1992): *Managerial Dilemmas. The Political Economy of Hierarchy*, Cambridge
- Osterloh, M. und B. S. Frey (2000): „Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms“, *Organization Science*, Jg. 11, S. 538-550
- Pettit, P. (1990): „Virtus Normativa: Rational Choice Perspectives“, *Ethics*, Jg. 100, S. 725-755
- Pettit, P. (1995): „The Cunning of Trust“, *Philosophy & Public Affairs*, Jg. 24, S. 202-225
- Pettit, P. (1998): „Republican Trust and Political Trust“, in: V. Braithwaite und M. Levi (Hg.): *Trust and Governance*, New York, S. 295-314.
- Pfeffer, J. (1997): *New Directions for Organization Theory*, New York und Oxford
- Prendergast, C. (1999): „The Provision of Incentives in Firms“, *Journal for Economic Literature*, Jg. 37, S. 7-63
- Raub, W. und T. Voss (1990): „Individual Interests and Moral Institutions: An Endogenous Approach to the Modification of Preferences“, in: M. Hechter, K.-D. Opp und R. Wippler (Hg.): *Social Institutions. Their Emergence, Maintenance and Effects*, New York, S. 81-117
- Rousseau, D.M. (1995): *Psychological Contracts in Organizations*, Thousand Oaks
- Rowe, N. (1989): *Rules and Institutions*, Ann Arbor
- Schmid, M. (1995): „Soziale Normen und soziale Ordnung II. Grundriß einer Theorie der Evolution sozialer Normen“, *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 20, S. 41-65
- Schübler, R. (1990): *Kooperation unter Egoisten: Vier Dilemmata*, München

- Vanberg, V. (1993): „Rational Choice vs. Adaptive Rule-Following: On the Behavioral Foundations of the Social Sciences“, *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*, Bd. 12, Tübingen, S. 93-110
- Vanberg, V. (1998): „Rationale Wahlhandlung, Regelorientierung und Institutionen“, in: G. Wegner und J. Wieland (Hg.): *Formelle und informelle Institutionen*, Marburg, S. 379-421
- Voss, T. (1998a): „Strategische Rationalität und die Realisierung sozialer Normen“, in: H.-P. Müller und M. Schmid (Hg.): *Norm, Herrschaft und Vertrauen: Beiträge zu James S. Colemans Grundlagen der Sozialtheorie*, Wiesbaden, S. 117-135
- Voss, T. (1998b): „Erfolgs- versus eigenwertorientiertes Handeln“, in: A. Bienfait und G. Wagner (Hg.): *Verantwortliches Handeln in gesellschaftlichen Ordnungen*, Frankfurt/M., S. 121-168
- Ziegler, R. (2000): „Hat der Homo Oeconomicus ein Gewissen?“, in: R. Metze, K. Mühler und K.-D. Opp (Hg.): *Normen und Institutionen: Entstehung und Wirkungen*, Leipzig, S. 65-92