

- 1945 From Democracy to Nazism: A Regional Case Study on Political Parties in Germany. Baton Rouge, La.: Louisiana State University Press. (New Edition: New York: Grosset & Dunlap, 1970).
- 1951a Social Movements: An Introduction to Political Sociology. New York: Appleton-Century-Crofts.
- 1951b New Americans – Displaced Persons in Louisiana and Mississippi. Baton Rouge: 1945 Louisiana Commission for Displaced Persons.
- 1959a Das normative Element in der Nachbarschaft. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 11: 181–197.
- 1959b Political parties and tendencies in Germany. Canadian Journal of Economics and Political Science 25: 484–496.
- 1962 Parliamentary government and political parties in West Germany. Canadian Journal of Economics and Political Science 28: 417–423.
- 1963 Landbevölkerung und Nationalsozialismus. Eine soziologische Untersuchung der politischen Willensbildung in Schleswig-Holstein 1918 bis 1932. (Schriftenreihe der Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte, Bd. 6.) Stuttgart: Enke.
- 1967 Hauptprobleme der politischen Soziologie. Stuttgart: Enke.

Gesellschaftliche Folgeprobleme und Grenzen des Wachstums formaler Organisationen

Hans Geser

Universität Zürich, Soziologisches Institut
Zeltweg 63, CH-8032 Zürich

Z u s a m m e n f a s s u n g: In Anknüpfung an Max Weber, aber unter Beiziehung neuerer organisationssoziologischer Einsichten, wird versucht, den evolutionären Entwicklungsgang ebenso wie den aktuellen Zustand der Gesellschaft vom mesosozialologischen Standpunkt der formalen Organisationsbildung her zu erhellen. Als Sozialsysteme mit der Fähigkeit zur entscheidungsmässigen Selbststeuerung tragen formale Organisationen einerseits zu einem gesteigerten funktionalen Leistungsniveau bei, erzeugen aber andererseits auch mannigfache, teilweise erst mit zeitlicher Verzögerung sichtbar werdende Folgeprobleme, die mit ihrem erhöhten Bedarf an Entscheidungslegitimation, an stabilisierten materiellen Ressourcenflüssen und an kognitiven Voraussetzungen des sozialen Handelns zusammenhängen. In allen drei Hinsichten induzieren Organisationen Effekte gesellschaftlicher Destabilisierung, indem sie einerseits auf eine komplementäre Abstützung mit nicht-organisationellen (vor allem traditional-gemeinschaftlichen) Strukturformen angewiesen sind, andererseits aber selber dazu beitragen, derartige Komplementärstrukturen zu erodieren.

1. „Organisation“ als konstitutive Strukturdimension moderner Gesellschaften

Die von Weber bereits im frühen 20. Jahrhundert auf der Basis umfassender, historisch fundierter Gesellschaftskenntnisse konzipierte „Theorie der bürokratischen Herrschaft“ ist der bisher kühnste, seither nie mehr auf demselben Niveau weitergeführte Versuch geblieben, die Entwicklung und Problematik der modernen Gesellschaft vom *mesosozialologischen Niveau formaler Organisationen* aus zu erhellen.

Gegenwärtig ist es leider durchaus unklar, ob und auf welche Weise sich die seither weitgehend unabhängig voneinander weitergeführten Forschungslinien der Makrosoziologie und der Organisationssoziologie wieder zusammenführen lassen (vgl. z.B. Luhmann 1978: 6; Hills 1976: 805).

Diese unzulängliche Verknüpfung zeigt sich einerseits an einem immensen Bestand rein intra-organisationaler, nicht auf gesellschaftlich-kulturelle Bedingtheit hin befragter Forschungsbefunde, und andererseits in einer noch an traditionell-ständische Vorstellungen gebundenen makrosoziologischen Schichtungstheorie, die viel zu wenig berücksichtigt, in welchem Maße Organisationen sowohl die Konstituierung von Statuspositionen wie auch die Kriterien sozialer Mobilität mitdeterminieren (vgl. z.B. Pfeffer 1977; Stinchcombe 1979).

Andererseits besteht heute ein immer dringlicheres Bedürfnis, den im Vergleich zum klassischen

Bürokratiemodell viel differenzierteren Organisationsbegriff der modernen Forschung auf seine makrosoziologischen Implikationen hin zu befragen. Dazu bieten sich insbesondere die seit 1960 immer zahlreicher gewordenen Studien an, die Organisationen als umweltoffene und mit dem gesellschaftlichen Umfeld (sowie mit ihresgleichen) in Interdependenzverhältnissen stehende Sozialsysteme thematisieren und damit die Voraussetzungen enthalten, um das differenzierte analytische Instrumentarium der Organisationstheorie für die makrosoziologische Theoriebildung fruchtbar zu machen (vgl. z.B. Baron/Bielby 1980; Turk 1977).

Eine über das intuitive Alltagsverständnis hinausgehende analytische Präzisierung des Organisationsbegriffs stößt heute auf gewisse Schwierigkeiten, weil es – nachdem die Unzulänglichkeiten klassischer Rationalitätskonzepte und die mannigfaltigen Möglichkeiten organisatorischer Binnenstrukturierung bloßgelegt worden sind – notwendig ist, einen im Vergleich zu den klassischen Modellen abstrakteren (aber dennoch nicht völlig inhaltsleeren) definitiven Ansatz zu wählen.

Eine heuristisch fruchtbare und zumindest für die vorliegenden Analysezwecke tragfähige Begriffsbestimmung besteht darin, Organisationen (im Anschluß z.B. an Barnard 1938; Luhmann 1976: 13) als *durch Entscheidungen konstituierte und gesteuerte Sozialsysteme* zu charakterisieren, die weitgehender als andere Kollektive ihre *Entstehung* einem expliziten Entscheidungsakt („Gründung“) verdanken, ihre *inneren Struktur-*

parameter, Zielsetzungen und Handlungsprogramme mittels autoritativer Entscheidungen in Geltung setzen und dauerhaft in der Lage bleiben, ihre *täglichen Handlungsabläufe* (z.B. die Verteilung von Arbeit oder die Rekrutierung von Personal) durch laufende Entscheidungsarbeit zu steuern.

Dadurch profilieren sich Organisationen

- gegenüber „*gemeinschaftlich*“ konstituierten Sozialsystemen (z.B. Familien, Verwandtschaftsgruppen oder Gemeinwesen), bei denen sich vor allem der Aspekt der *personellen Zusammensetzung* (infolge zugeschriebener Mitgliedschaft) der entscheidungsmäßigen Steuerbarkeit entzieht;
- gegenüber „*traditionalistisch*“ fundierten Strukturformen (z.B. bei Ethnien, ständischen Berufsgruppen u.a.), wo vor allem *sachliche Systemparameter* (z.B. Wertmaßstäbe, Normen oder Rollendefinitionen) den Status nicht-kontingenter „Gegebenheiten“ besitzen;
- gegenüber allen *informell-spontanen*, auf der Basis interpersoneller Bekanntschafts-, Sympathie- und Solidaritätsbeziehungen beruhenden Sozialsystemen, die insbesondere in ihrer *zeitlichen* Dimension einer deliberaten Gestaltung unzugänglich bleiben.

Mit dem Konzept der „entscheidungsmäßigen Selbststeuerung“ ist in analytischer Weise die (kontinuierlich variable) „organisatorische Komponente“ sozialer Systeme angesprochen, über die einerseits auch nicht den formalen Organisationen zugerechnete Kollektive (z.B. Kleingruppen) in gewissem Maße verfügen und die andererseits in allen Organisationen an irgendwelchen „informellen“ Strukturbildungen ihre Grenze findet.

Hinsichtlich der hier interessierenden Frage nach den generellen Wechselwirkungen zwischen Organisation und Gesamtgesellschaft lassen sich in induktiv-historischer Sicht die folgenden zwei empirischen Verallgemeinerungen formulieren:

1) Ausgehend von der noch weitgehend gemeinschaftlich-traditionalistisch verfaßten Gesellschaft des Neolithikums sind im Zeitverlauf großräumigere und strukturell differenziertere Gesellschaftsformen entstanden, die in immer zahlreicheren Funktionsbereichen Organisationsstrukturen mit einem immer höheren Grad an entschei-

dungsmäßiger Steuerbarkeit in sich ausprägten. Als Bestandteil eines viel umfassenderen, auch technologische und kulturelle Entwicklungen einbegreifenden Evolutionsprozesses trug die Organisationsbildung dazu bei, kooperatives Kollektivhandeln aus seiner Bindung an traditionell-gemeinschaftliche Zuschreibungen herauszulösen und auf eine höhere Stufe funktionaler Differenzierbarkeit und planmäßiger Gestaltbarkeit anzuheben und der Gesellschaft so ein höheres Leistungsniveau (in politisch-militärischer, ökonomischer und kultureller Hinsicht) verfügbar zu machen. (vgl. z.B. Parsons 1964; Luhmann 1972: 132 ff.; Eder 1976: passim).

2) Gleichläufig oder (häufiger) mit gewissem zeitlichen Abstand zur Entstehung neuer Organisationen sind oft charakteristische gesellschaftliche Desintegrationserscheinungen und Konflikte aufgetreten, die einerseits mit der Schwierigkeit, organisationelle Apparate langfristig aufrechtzuerhalten, andererseits aber gerade mit unvorhergesehenen gesellschaftlichen Auswirkungen und Leistungsinsuffizienzen dieser Apparate selbst zusammenhängen. Als Konsequenz war es oft notwendig, gewisse Funktionen wieder in weniger voraussetzungsvolle Sozialstrukturen (mit geringerer entscheidungsmäßiger Steuerbarkeit) zurückzuverlagern oder gar (z.B. in den sog. „zwischenimperialen“ Regressionsphasen der Agrargesellschaften) wieder einen weitgehend auf gemeinschaftlich-traditionelle Integrationskräfte zurückgebundenen Gesellschaftszustand zu rekonstituieren (vgl. z.B. Sahlins 1968; Geiss 1969: 68 ff.; Eisenstadt 1964, 1970).

Als *erstes* Illustrationsbeispiel für diese beiden Hypothesen bietet sich die über die Phasen der „Häuptlingsgesellschaft“ und des „Königtums“ bis zu den großimperialen Reichen der fortgeschrittenen Ackerbaugesellschaften verlaufende *Entwicklungsgeschichte des Staates* an, wo – ausgehend von einem akephalen tribalistischen Zustand – durch Konzentration politisch-militärischer ebenso wie ökonomischer und symbolischer Sanktionsmittel Machtzentren mit einer immer höheren Kapazität zur Implementierung politischer Entscheidungen ausgebildet wurden (vgl. z.B. Service 1971; Carneiro 1961; Eder 1976).

Auf der *einen* Seite erweisen sich solche Strukturformationen als Ausgangsbasis für vielfältig-

ste, in den altorientalischen Hochkulturen vielleicht am besten ans Licht tretende, neue Leistungskapazitäten, indem

- die landwirtschaftliche Erschließung und dauerhafte Besiedlung der periodisch überschwemmten Flußtäler des Nil, Euphrat, Tigris, Ganges und Yangtse-Kiang nur auf der Basis einer konsolidierten Staatsorganisation möglich war, die anspruchsvolle neuartige Aufgaben der Bewässerungsregulierung, Lagerbewirtschaftung und Güterredistribution besorgte;
- die auf derartige Problemstellungen hin konzipierten Strukturformen sich als generalisierte Instrumente für planmäßiges Kollektivhandeln schlechthin erwiesen haben, die beispielsweise auch für Zwecke militärischer Expansion oder für die Errichtung repräsentativer Großmonumente zur Verfügung standen (vgl. z.B. Coulbourn 1969; Wittfogel 1957).

Auf der *anderen* Seite aber scheint mit der erhöhten allgemeinen Abhängigkeit von Organisation eine gesteigerte Störungsempfindlichkeit gegenüber inneren und äußeren Problemsituationen einherzugehen, indem zum Beispiel

- zum Zwecke der finanziellen Sicherung und personellen Besetzung der Staatsbürokratie neue gesellschaftliche Gruppierungen (z.B. Kleinbauern, Kaufleute, Beamte) gefördert werden müssen, die mit bestehenden traditionellen Gruppen in Konflikt geraten und/oder die dem Herrscher verfügbaren Legitimationsprinzipien nicht anerkennen;
 - exogen (z.B. durch Naturereignisse, verlorene Kriege u.a.) verursachte ökonomische Krisen einen autokatalytischen Destabilisierungsprozeß in Gang setzen, weil schrumpfende Finanzmittel für die Beamtenbesoldung zu einem Zerfall der Bürokratie und dadurch zirkulär zu einem weiteren Verlust der Staatseinnahmen führen;
 - aus der zunehmenden Monopolisierung der organisationellen Apparate für die Interessen einer kleinen ausbeuterischen Elite gleichzeitig gesellschaftsinterne Legitimationsdefizite wie auch Unfähigkeiten zu wirksamem Außenhandeln entstehen (vgl. Eisenstadt 1963, 1964: 309 ff.; Maier 1973: 27 ff.; Antonio 1979).
- Bereits beim ersten Entwicklungsschritt von der segmentären Stammesgesellschaft zum

„Chieftom“ wird deutlich, daß Gesellschaftssysteme Steigerungen der Selbststeuerbarkeit mit einer Zunahme endogener Störungsrisiken bezahlen müssen (vgl. Service 1971: 142 f.), und vollends erhalten dann fortgeschrittenere Hochkulturen eine charakteristische, sich im Wechsel von Aufbau-, Blüte-, Erstarrungs- und Desintegrationsphasen vollziehende *historische Dynamik*, um deren theoretische Erfassung sich Autoren wie Arnold Toynbee oder Julian Steward Verdienste erworben haben.

Das *zweite*, dank zeitlicher Näher präziser identifizierbare Beispiel für die gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen der Organisationsbildung liefert der *Prozeß der Industrialisierung*, der das Ende jener ungefähr 5000-jährigen Periode markiert, in der sich formale Organisationen im wesentlichen auf die Sphäre der Staatsverwaltung, Armee und institutionellen Religion beschränkten, während die ökonomischen Produktionsprozesse meist an kleinformatige (familiäre und kommunale) Lebensgemeinschaften sowie traditionelle Gruppierungen (z.B. Berufsstände) gebunden blieben. Das Übergreifen organisatorischer Strukturprinzipien auf die *Wirtschaftsproduktion* und a fortiori das neuere Auftreten von *Großunternehmungen* als Organisationen mit dem vielleicht höchsten Emanzipationsgrad gegenüber gemeinschaftlichen und traditionellen Bindungen markiert innerhalb der Gesellschaftsevolution einen mit der Entstehung des Staates zumindest vergleichbaren Schritt: mit allen ambivalenten Konsequenzen einer

- generellen Steigerung des gesamtgesellschaftlichen Leistungsniveaus einerseits und
- Potenzierung der innergesellschaftlichen Störungsrisiken und Destabilisierungserscheinungen andererseits,

die ein derartiger Analogismus impliziert.

So sehr die Industrialisierung und die durch sie induzierte Organisationsbildung in fast allen nicht-ökonomischen Funktionssphären der Gesellschaft das Denken führender Gesellschaftstheoretiker des 19. und 20. Jahrhunderts beeinflusst hat, so haben – mit teilweiser Ausnahme von Karl Marx – die disfunktionalen Begleiterscheinungen dieser Entwicklung nicht jene Aufmerksamkeit gefunden, wie dies auf Grund

- der vorhin erwähnten Erfahrungen mit historischen Gesellschaften,
- zahlreicher Probleme und Krisensymptome der modernen Gesellschaft, die sich unschwer als Auswirkungen formaler Organisationen verstehen lassen,
- gewisser theoretischer Implikationen des Organisationsbegriffs selbst gerechtfertigt gewesen wäre.

Demgegenüber soll in den nachfolgenden Ausführungen plausibel gemacht werden, daß die Expansion formaler Organisationen gegenwärtig in rasch zunehmendem Maße auf drei Schranken stößt, weil es für sie schwierig ist,

- *erstens* hinreichende *Legitimationsgrundlagen* zur Rechtfertigung all ihrer Entscheidungen (vgl. 2),
- *zweitens* genügend *materielle Ressourcen* zur Motivierung ihrer Mitglieder und zur Sicherung individueller Lebenschancen (vgl. 3),
- *drittens* ausreichendes *Wissen* zur Bewältigung der an sie gestellten Aufgaben (vgl. 4) zu beschaffen.

2. Grenzen in der Legitimierbarkeit von Entscheidungen

Die für formale Organisationen charakteristische legitimatorische Folgeproblematik wird gerade dann nicht begriffen, wenn man in ihnen in erster Linie Instrumente potenziierter Herrschaftsausübung sieht, die es ermöglichen, ein invariables Quantum an Macht einseitiger zugunsten einer herrschenden Elite zu verteilen (vgl. dazu z.B. Braverman 1974; Poulantzas 1978: 117 f.; Bendix 1960: 33).

Vielmehr besteht ihre spezifische funktionale Leistung in erster Linie darin, die *Bedingungen der Machtausübung selbst* sowohl in quantitativer wie in qualitativer Hinsicht zu verändern:

- 1) Der *quantitative* Effekt besteht darin, daß Organisationen den absoluten Gesamtumfang an verfügbarer Kontrolle über soziales Handeln erhöhen, indem sie Handlungsabläufe, die vorher von unbeherrschbaren Kräften interaktiver Dynamik, gemeinschaftlicher Zuschreibung oder traditionalistischer Sedimentierung geprägt

waren, in die Sphäre planmäßiger Gestalt- und Modifizierbarkeit überführen. Vor allem die Forschungen von Tannenbaum et al. haben deutlich gemacht, wie sehr sich Organisationsmitglieder konsensual für die Aufrechterhaltung eines *möglichst hohen Niveaus der Gesamtkontrolle* interessieren und diesem Ziel – selbst wenn sie in subordinierten Positionen sind – gegenüber einer *Umverteilung bestehender Kontrolle* den Vorzug geben (Tannenbaum 1968: passim).

2) Der *qualitative* Wandel ergibt sich daraus, daß Organisationen auch die *Zuteilung von Kontrollmacht* mittels Entscheidungen vollziehen, so daß

- eine Ebene des Meta-Entscheidens ausdifferenziert ist, auf der die Allokation von Kontrollmacht auf verschiedene Subsysteme und Einzelrollen vorgenommen wird;
- die derart verteilten Machtquanten den präzisen Charakter von „Kompetenzen“ annehmen, die inhaltlich scharf umgrenzt und bestimmten Akteuren eindeutig zurechenbar sind.

So akkumulieren sich im Laufe der gesellschaftlichen Evolution (und verstärkt seit Beginn der Industrialisierung) *organisatorisch induzierte Legitimationsnachfragen* in dem Maße, wie Lohnverhältnisse und Arbeitsrollen, Rechtsnormen und individuelle Freiheitsräume, Warenqualitäten und technische Innovationsprozesse, Ausbildungsgänge und medizinische Dienstleistungen, Stadtbilder und Naturlandschaften von den davon Betroffenen zunehmend als Resultate expliziter Entscheidungsakte angesehen werden, die auch anders hätten ausfallen oder von anderen Machtträgern hätten vorgenommen werden können (vgl. Habermas 1973; Offe 1973; Gabriel 1974).

Vielfältige empirische Beobachtungen der neueren Geschichte legen den Schluß nahe, daß sich diese legitimatorischen Folgeprobleme keineswegs unmittelbar mit der Organisationsbildung selbst, sondern häufig mit erheblicher zeitlicher Verzögerung und unter dem selektiven Einfluß intervenierender Mechanismen (z.B. einer intellektuellen „Aufklärung“) aktualisieren:

In einer *ersten* Phase entstehen neue Organisationsstrukturen häufig innerhalb einer noch relativ gemeinschaftlich-traditionalistisch konstituierten Gesellschaftsstruktur, und werden oft

sogar daraufhin konzipiert, um – häufig von außen oder innen her bedrohte – althergebrachte Zustände mit zusätzlichen, neuartigen Mitteln zu konservieren. In einer *zweiten* Phase wird dann der objektiv eingetretene Zuwachs an Kontingenz und Zurechenbarkeit nach und nach entdeckt, und es wird (meist zuerst innerhalb sekundärer Eliten) bewußt, daß sich die neuen Strukturen von ihrem genetischen Substrat ablösen und als *generalisierte Instrumente planmäßigen Kollektivhandelns* auf neuartige Zielsetzungen hin ausrichten lassen. Das hat dann zur Folge, daß die traditionelle, auf Alternativenlosigkeit anstatt aktiver Legitimationsbeschaffung beruhende, Rechtfertigungsbasis verwindet und die Organisationen sich in eine plötzlich viel komplexere gesellschaftliche Umwelt eingebettet sehen, in der verschiedene soziale Gruppen unterschiedliche und im Zeitverlauf wechselnde Legitimationserwartungen an sie stellen.

So sind etwa die uns heute vertrauten *Apparate bürokratischer Staatsverwaltung* ursprünglich im Schoße traditionell-agrarischer Herrschaftsformen entstanden: mit dem Zweck beispielsweise, nach chaotischen Zeiten kriegerischer Desintegration wiederum eine auf alten Wertvorstellungen beruhende (aber z.B. nicht mehr über das Medium feudalistischer Treuebindungen herstellbare) Friedensordnung zu rekonstituieren (Eisenstadt 1963: 236), die wirtschaftliche Einkommensbasis der Elite unter Bedingungen schrumpfender Wirtschaftskraft zu sichern (Antonio 1979), die Geltung traditionellen Rechts mittels Kodifizierung stärker abzusichern und/oder auf zusätzliche Regionen auszuweiten (Weber 1972: 488) oder – wie z.B. im *späten Imperium Romanum* oder im *absolutistischen Merkantilismus* – korporatistisch-zunftständische Ordnungen wirtschaftlicher Produktion zu zementieren (Weber 1972: 571; Holt/Turner 1966).

Gleichläufig mit der Perfektionierung dieser Apparate im Absolutismus ist man sich zunehmend ihrer Ablösbarkeit von der für ihre Entstehung (und einseitig-mißbräuchliche Verwendung) verantwortlichen Elite und ihrer Disponibilität für die Verwirklichung völlig andersartiger gesellschaftspolitischer Zielsetzungen bewußt geworden: mit der Folge, das ausgerechnet hochbürokratisierte Systeme wie Frankreich, Rußland oder China die heftigsten und konsequentesten

revolutionären Umwälzungen erfuhren (vgl. z.B. Moore 1969).

Als Francisco de Suarez um 1612 unter dem Eindruck der neuentstandenen absolutistischen Monarchie dem Prinzip der *menschlichen Gestaltbarkeit der Gesellschaftsverhältnisse* zum erstenmal klar Ausdruck verlieh und Thomas Hobbes wenig später dem Monarchen empfahl, sich seine traditionsmäßig nicht mehr hinreichend begründbare Legitimität durch *aktive Gewährleistung der allgemeinen Wohlfahrt* zu sichern, da konnte man noch nicht die ganze Sprengkraft dieser Entwicklung ahnen, die erst im 19. und 20. Jahrhundert zu einer weltweiten Entstabilisierung politischer Herrschaftsverhältnisse führte.

Die desintegrative Wirkung einer kontingent gewordenen politischen Institution zeigt sich am deutlichsten in den neuentstandenen *Nationen der Dritten Welt*, die häufig bereits bei der Konsensfindung über die grundlegendsten Parameter ihrer Staatsordnung vor unüberwindbaren Schwierigkeiten stehen; und sie äußert sich in *hochentwickelten Ländern* in der zwar weniger drastischen, aber dennoch recht bedenklichen Form staatlicher Steuerungsschwächen, wie sie die neuere westeuropäische Politologie unter dem Schlagwort der „zunehmenden Unregierbarkeit“ resümiert: sichtbar beispielsweise am gegenwärtigen Unvermögen zahlreicher *westeuropäischer Länder*, angesichts einer potenzierten Kontingenz im Bereich der Wirtschafts-, Sozial- und Energiepolitik stabile Regierungskoalitionen aufrechtzuerhalten, oder in der die *schweizerische Innenpolitik* seit Jahren kennzeichnenden Schwierigkeit, für den Ausbau wertvoller bundesstaatlicher Handlungskapazitäten eine demokratische Zustimmungsbasis zu finden.

Mit erheblicher historischer Phasenverschiebung scheint sich dieser vom politischen Sektor paradigmatisch vor Augen geführte Selbstdestabilisierungsprozeß heute analog in zahlreichen anderen gesellschaftlichen Institutionen zu wiederholen, wo vom organisatorischen Entwicklungsgrad her faktisch schon lange bestehende Kontingenzen erst seit kurzem ins öffentliche Bewußtsein rücken.

Ein Beispiel dafür bieten *soziale Verwahreinstitutionen wie Gefängnisse, Irrenhäuser oder*

Erziehungsheime, die ihrer traditionellen Intention nach subsidiär oder substitutiv zu familiären Lebensgemeinschaften Funktionen der Sozialisierung und Sozialkontrolle übernehmen sollten und bis in die neueste Zeit hinein alternativen Vorstellungen von punitiver Sanktionierung und in der übrigen Gesellschaft kaum mehr vorfindbare Formen patriarchalischer Herrschaft in sich konservierten (vgl. z.B. Goffman 1971: passim). In rasch zunehmender Weise werden sie aber gegenwärtig als absichtsvoll gestaltbare Strukturfelder entdeckt, die viel weitgehender als Familien als Experimentierfelder für alternative Strategien sozialer Betreuung, Rehabilitation und Psychotherapie zur Verfügung stehen und es dadurch ermöglichen, althergebrachte Formen des bloßen Strafens und handlungsmäßigen Restringierens durch viel komplexere und je nach den vorherrschenden Trends der Humanwissenschaft variierende Programme der „Behandlung“ zu ersetzen (Ott 1972: 359). Dies hat zur Folge, daß viele neuartige Entscheidungen über Zielkriterien, Personalauswahl und organisatorische Verfahrensgestaltung getroffen werden müssen, über deren gesellschaftliche Legitimierbarkeit vorerst keine deutlichen Vorstellungen existieren. Analoge Diskrepanzen zwischen vorauslaufender entscheidungsmäßiger Kontingenz und nachhinkenden Mechanismen der Konsens- und Legitimationserzeugung zeigen sich im Fall von *Bildungsinstitutionen*, die gegenwärtig immer mehr daran gehen, die früher als traditionelle Überlieferung begriffenen *Stoffpläne* und die als Ausdruck der „Lehrerpersönlichkeit“ interpretierten *Ausbildungsmethoden* in die Sphäre entscheidungsgesteuerter Gestaltbarkeit zu rücken:

„Ein Beispiel für die unmittelbar administrative Bearbeitung kultureller Überlieferung ist die Bildungsplanung, insbesondere die Planung des Curriculums. Während die Schulverwaltung bisher den Kanon, der sich naturwüchsig herausgebildet hatte, nur zu kodifizieren brauchte, liegt der Curriculumplanung die Prämisse zugrunde, daß die Überlieferungsmuster auch anders sein könnten: die administrative Planung erzeugt einen universalen Rechtfertigungszwang gegenüber einer Sphäre, die sich gerade durch die Kraft zur Selbstlegitimierung ausgezeichnet hatte.“ (Habermas 1973: 101)

Durch derartige Maßnahmen der „Kodifizierung“ tragen die mit der Betreuung kultureller Inhalte beauftragten Organisationen (z.B. *Kirchen, Akademien, Kunstmuseen* und *Opernhäuser*) auf eine indirekte, wenn man will „dialektische“, Weise zur Entstehung ihrer eigenen „Gegenkul-

turen“ bei: weil sie mit ihren expliziten und immer sehr spezifischen Festlegungen die Selektivität der von ihnen akzeptierten und zurückgewiesenen Inhalte und Wertmaßstäbe ins Bewußtsein rufen und damit vielfältige Ansatzpunkte für alternativen-oppositionelle Artikulierungen bieten. In diesem Sinne haben beispielsweise die institutionell *verfestigten universalen Hochreligionen* (z.B. die katholische Kirche) selber die Ausgangsbedingungen für das nachfolgende Auftreten von häretisch-sektiererischen Gegenbewegungen geschaffen (vgl. Eisenstadt 1964: 245).

Für den Bereich der *Wirtschaft* mag die *marxistische Theoriekonzeption*, wonach der Kapitalismus als Folge endogener Entwicklungen unabsichtlich die Voraussetzungen für seine eigene Transformation in einen völlig andersartigen, kommunistischen Gesellschaftszustand erzeuge, als speziellen Anwendungsfall des hier vorgeschlagenen allgemeineren Modells „organisatorischer Selbstlegitimierung“ betrachtet werden. Denn der sich säkular verschärfende „immanente Widerspruch“ kapitalistischer Produktionsverhältnisse entsteht nach Marx aus dem Verhalten einer bürgerlichen Elite, die

- an der traditionellen, aus agrarischen Gesellschaften entlehnten Rechtsinstitution des „privaten Eigentums“ als Legitimationsbasis festhält, um darauf inhaltlich völlig neuartige Ansprüche auf *ungehinderte Ausübung unternehmensinterner Macht* zu begründen;

- dadurch aber Geburtshilfe für die Entwicklung strukturell hoch differenzierter, verselbständigter Unternehmensorganisationen leistet, deren objektive Ablösbarkeit vom genetischen Substrat der Bürgerelite und Überführbarkeit in irgendeine andere (z.B. staatliche, syndikalistische oder genossenschaftliche) Form gesellschaftlicher Kontrolle vor allem bei den durch angestellte Manager gelenkten Betrieben sichtbar wird, die „unabsichtlich präsentiertes Anschauungsmaterial für die Möglichkeit alternativer, nicht-kapitalistischer Organisation der gesellschaftlichen Arbeit“ (Offe 1972: 27 f.) liefern (vgl. auch Marx 1970: 400).

Im Lichte neuerer Entwicklungen erscheint die klassische Problematik des „Privateigentums an Produktionsmitteln“ allerdings nur als Teilaspekt einer viel umfassenderen Tendenz zur *Überforderung traditioneller Legitimationsgrundlagen*, die – nachdem sie ihre

gesellschaftsstabilisierende Kraft weit in die reife Industriegesellschaft hinein beibehalten haben – heute zunehmend erodieren:

1) Während *Arbeitsrollen* auch im klassischen Industriebetrieb häufig noch als exogen konstituierte und traditionsmäßig verfestigte Bündel von Tätigkeitserwartungen (d.h. als „Berufe“) hingenommen wurden, so wird es infolge der *Intensivierung betriebsinterner Rationalisierungsmaßnahmen* immer unausweichlicher, sie als Ergebnisse organisationsinterner Entscheidungen (über die Wahl von Technologien, Verfahren der Arbeitsvorbereitung u.a.) zu sehen und unter dem Gesichtspunkt ihrer Kontingenz (inkl. ihrer Rückführbarkeit in handwerklich-„ganzheitliche“ Tätigkeitsfelder) zu problematisieren (vgl. z.B. Braverman 1974; Hertog 1978).

2) Während *Einkommensunterschiede* noch lange als Ergebnisse unbeherrschbarer Markt-konstellationen und/oder als Ausdruck traditioneller Zuteilungsregeln betrachtet werden konnten, wird heute offensichtlich, wie weitgehend vor allem größere Unternehmungen ihre eigenen Kriterien der Statusdifferenzierung anwenden und (vor allem, wenn sie auch noch Chancen organisationsinterner Weiterqualifizierung verteilen) das globalgesellschaftliche Schichtungssystem dadurch in den Zustand entscheidungsmäßiger Kontingenz überführen (vgl. z.B. Pfeffer 1977; Stinchcombe 1979; Baron/Bielby 1980).

3) Während man Wirtschaftsunternehmungen bisher als in einen staatlichen Kontext eingeordnete und dank Subordination unter seine Rechtsordnung von eigenen Legitimationsproblemen weitgehend entlastete Gebilde ansehen konnte, so sind *multinationale Unternehmungen* heute dadurch charakterisiert, daß sie die Reichweite jeder heute verfügbaren politischen Legitimationsordnung transzendieren.

Als Folge dieser Emanzipation müssen sie die Rechtfertigungslast für die mit ihrer bloßen Existenz verknüpften, vielleicht von ihnen selbst noch nicht überblickbaren entscheidungsmäßigen Kontingenz selbst übernehmen und stehen vor allem in ihren Gastländern der Dritten Welt ungeschützt der Tatsache gegenüber, daß man ihnen eine Mitverantwortung für die einseitige Entwicklungsrichtung ganzer Volkswirtschaften zuschreibt und daß selbst der ungebil-

detste Slum-Bewohner in Brasilien oder Sri Lanka die Ursache für sein Elend in seinem Zustand der „Arbeitslosigkeit“ erblickt, die durch eine alternative Markt-, Rekrutierungs- oder Standortstrategie solcher Unternehmungen beseitigt werden könnte (vgl. Sauvant 1976: 68 ff.; Turner 1974: 160 ff.; Froebel/Heinrichs/Kreye 1972: passim). In einem weiteren Sinne liefert die multinationale Unternehmung das historisch erstmalige Beispiel für die Möglichkeit, die weltweite ökonomische Arbeitsteilung einer organisatorischen Gestaltung zugänglich zu machen: untrennbar verknüpft allerdings mit der Unfähigkeit, deren instrumentelle Ausrichtung auf privatkapitalistische Zielsetzungen hinlänglich zu legitimieren:

„Mit seinem Hang, sich überall einzunisten, überall niederzulassen und überall Verbindungen herzustellen, macht der multinationale Konzern die Möglichkeit der nationalen Selbstgenügsamkeit zunichte und schafft eine universale Interdependenz.“

Dabei bleibt er aber eine private Institution mit einem interessegebundenen Standpunkt und stellt nur eine unvollkommene Lösung für das Problem der internationalen Kooperation dar. Er erzeugt eher Hierarchie als Gleichheit und verteilt seine Wohltaten ungleichmäßig. Proportional zu seinem Erfolg erzeugt er Spannungen und Schwierigkeiten.

Er wird andere Institutionen, besonders Arbeitnehmerorganisationen und Regierungen, dazu veranlassen, einen internationalen Standpunkt einzunehmen und so, ohne es zu wissen, eine Atmosphäre schaffen, die für sein eigenes Überleben schädlich ist.“ (Hymer 1972: 236)

So wird die multinationale Unternehmung in Zukunft wohl vermehrt mit der Zumutung konfrontiert werden, ihre bisher nur sehr selektiv aktualisierten organisatorischen Kapazitäten vielseitiger (z.B. auch für die globale Administration knapper Rohstoffe oder für die gleichmäßigere weltweite Verteilung von Arbeitsplätzen) einzusetzen und/oder sich durch erneute Einbindung in einen supranationalen politischen Rahmen von den Risiken wieder zu entlasten, die der Zwang zur eigenständigen Legitimationsbeschaffung in sich schließt.

Bei einer Synopsis all dieser Illustrationsfälle liegt die Schlußfolgerung nahe, daß die Gesamtintegration moderner Gesellschaftssysteme in hohem Maße von ihrer Fähigkeit abhängig ist, mit dem ständig steigenden Umfang an organisatorisch konstituierter „zurechenbarer Kontin-

genz“ umzugehen und geeignete Strategien zur Eindämmung der davon ausgehenden Destabilisierungstendenzen zu entwickeln.

Tatsächlich lassen sich drei – in den westlichen Industriegesellschaften stärker als anderswo verankerte – Lösungsstrategien für organisatorisch induzierte Legitimationsprobleme identifizieren, deren Gemeinsamkeit darin besteht, den objektiv (d.h. von den strukturellen und technologischen Voraussetzungen her) verfügbaren Entfaltungsspielraum für kontingent-zurechenbares Kollektivhandeln zu restringieren:

t) *Expliziter Verzicht auf faktisch mögliche Organisation*

Moderne westliche Industriegesellschaften scheinen ihre innere Stabilität zumindest teilweise einem breiten politischen Konsens darüber zu verdanken, daß in gewissen Funktionsbereichen auf formale Organisation verzichtet werden sollte, um die Gesamtbelastung an Legitimationsanforderungen in Grenzen zu halten.

So tragen die sogenannten „bürgerlichen“ Parteigruppierungen in dem Sinne zu einer Verringerung der im politischen System zu erbringenden Legitimierungsarbeit bei, als sie

- in ihrer *liberalistischen* Ausprägung auf der Beibehaltung marktmäßig-dezentraler wirtschaftlicher Steuerungsmechanismen insistieren, die – anders als bei voll ausgebaute ökonomischer Zentralsteuerung – beispielsweise eine verantwortliche Zurechnung makroökonomischer Geschehnisse an singuläre Entscheidungsinstanzen unmöglich machen;

- in ihrer *konservativen* Ausprägung für die Beibehaltung, ja Stärkung von gesellschaftlichen Subsystemen (wie z.B. Familien, kommunalen Gemeinwesen usw.) eintreten, die auf Grund ihrer lebensgemeinschaftlich-traditionalen Einbettung wenig entscheidungsmäßige Selbststeuerung entfalten.

Durch derartige „präventive“ Politiken wird einerseits sicher die Entstehung eines singulären staatlichen Machtzentrums verhindert, das die integrale Legitimationslast für die entscheidungsmäßige Kontingenz der Gesellschaftsverhältnisse zu tragen hätte und das (wie neuere

Entwicklungen in *Polen* und anderen sozialistischen Zentralverwaltungswirtschaften zeigen) in eine schwere, alle gesellschaftlichen Bereiche in sich einbegreifende Krise geraten kann, wenn die von „der“ Partei monopolistisch verwalteten ideologischen Legitimationsprinzipien keine Anerkennung mehr finden.

Andererseits aber scheint diese Strategie als Basis für langfristige sozietale Stabilität auch wieder recht ungeeignet, weil

- auf wertvolle Kapazitäten für zielvolles kollektives Handeln verzichtet werden muß, die faktisch durchaus realisierbar und unter gewissen Bedingungen (z.B. in wirtschaftlichen Krisenlagen) überaus notwendig wären;
- Entscheidungen für oder gegen die Konstituierung von Organisation selber unausweichlich kontingent sind und deshalb den Ansatzpunkt für Parteigruppierungen aller Art bilden, welche für die Lösung dieses Problems der „Meta-Kontingenz“ verschiedene (und teilweise kontradiktorisch-konfliktive) Antworten formulieren. So repräsentieren die *klassischen sozialistischen Parteien* ebenso wie die aktuell an Bedeutung gewinnenden *alternativ-ökologischen Gruppierungen* politische Kräfte, die sich gegenüber den hergebrachten bürgerlichen Parteien vor allem unter dem Gesichtspunkt ihres andersartigen Konzepts für den Umgang mit „Organisation“ profilieren.

2) *„Selbstdisziplinierung“ bestehender Organisationen*

Es wäre ein – an klassische Auffassungen Webers und der amerikanischen „administrative science“ anschließender – Trugschluß, dem Handeln formaler Organisationen per definitionem Attribute wie „Rationalität“, „Effizienz“, „Universalismus“ oder „logische Konsistenz“ zuzulegen, weil ihre bloße *Fähigkeit* zu derartigen Verhaltensweisen nicht erklärt, warum sie diese auch tatsächlich praktizieren.

Wenn es zutrifft, daß sich Organisationen (von beliebig vielen Beispielen rein wertgeleiteter bis pathologisch-irrationaler Handlungsweisen abgesehen) durchschnittlich mehr als andere Kollektive von derartigen Kriterien leiten lassen, so mag dies dadurch erklärt werden, daß sie infolge

der öffentlich weithin sichtbaren Kontingenz und Zurechenbarkeit ihres Entscheidungshandelns einen starken *gesellschaftlichen Disziplinierungsdruck* erfahren und dadurch gezwungen sind, durch freiwillige Subordination unter die in der jeweiligen Gesellschaft „konsensfähigsten“ Normenmaßstäbe dem Entstehen legitimatorischer Defizite vorzubeugen.

Die bekannte These von Habermas, wonach „Rationalität“ die mit dem Modus technisch-bürokratischer Herrschaft am meisten kompatible und deshalb in der modernen Gesellschaft dominante ideologische Legitimationsgrundlage bilde (vgl. Habermas 1968: 48 ff.), trifft allerdings nur einen Teilaspekt des allgemeineren Prinzips, daß Organisationen sich von gewissen Idealmaximen des Handelns konsequenter als andere soziale Akteure leiten lassen, weil sie den mit ihrer Mißachtung verbundenen Risiken der Illegitimierung weniger ausweichen können.

So ist regelhaft-konsistentes und depersonal-universalistisches Handeln für staatliche Verwaltungen wohl eine notwendige (wenn auch keineswegs hinreichende) Bedingung ihrer Legitimität, weil es andernfalls auf Grund der hohen Explizität administrativer Verfügungen notwendig wäre, für jede einzelne Abweichung von derartigen Prinzipien (z.B. für jeden Fall ungleicher personeller Behandlung, logischer Inkonsistenz oder zeitlicher Variabilität des Entscheidens) separate Rechtfertigungsgründe zu beschaffen. Deshalb mag beispielsweise der enge historische Zusammenhang zwischen Prozessen staatlicher Bürokratisierung und Tendenzen zur Systematisierung und Rationalisierung des formalen Rechts (vgl. Weber 1972: 563) aus dem Bestreben der neu entstandenen Verwaltungsapparate verstanden werden, sich durch Selbstbindung an universalistische Regeln von der Aufgabe laufender Legitimationsbeschaffung (die aus rein technischen Gründen früher noch viel schwieriger zu bewältigen war als heute) zu entlasten.

In welchem hohem Maß die Stabilität moderner Gesellschaften von Strategien organisatorischer Selbstdisziplinierung abhängig ist, wird indirekt aus der häufigen empirischen Beobachtung ersichtlich, daß zahlreiche durchaus verbreitete Normen und Praktiken plötzlich äußerst illegitim erscheinen, sobald ihre Implementierung von informellen Kollektiven an formale Organisationen übergeht.

So hat die neuere Geschichte im allgemeinen und die Zeit der *nationalsozialistischen Herrschaft* im besonderen gezeigt, daß beispielsweise in der traditionellen westeuropäischen Gesellschaft seit langem tief verankerte Rassenstereotypen und antisemitische Vorurteile den Charakter abgrundtiefer Perversion und Unmoralität erhalten, sobald sie nicht mehr nur in alltäglichen Interaktionsverhältnissen zum Ausdruck kommen, sondern zur Handlungsmaxime perfektionierter, mit der Kapazität zum systematischen Genozid ausgestatteter staatlicher Vollzugsapparate werden.

Ebenso wird im *modernen demokratischen Rechtsstaat* immer deutlicher sichtbar, daß auf Grund der präzise arbeitenden Staatsverwaltung mit gesetzlichen Verhaltensnormierungen (wie z.B. zusätzlichen Meldepflichten, Notstandsgesetzen, Strafbestimmungen etc.) viel sorgsamer als in früheren (z.B. auch noch absolutistischen) Staaten umgegangen werden muß, in denen eine gewisse individuelle Freiheit unabhängig vom Inhalt proklamierter Gesetze allein durch die Imperfektion der verfügbaren Verwaltungsorganisation gewährleistet blieb.

3) *Bindung des Entscheidungshandelns an fallweise beschaffte externe Legitimation*

Bei fortgeschrittenem gesellschaftlichem Bewußtsein über die zurechenbare Kontingenz ihres Handelns sind Organisationen häufig gezwungen, sich in einer prinzipiell komplexer und unberechenbarer gewordenen Umwelt heimisch einzurichten, in der die Legitimität organisatorischer Entscheidungen nicht mehr in pauschal-generalisierter Form verfügbar ist, sondern *situationsspezifisch* (und im Grenzfall für jede konkrete Einzelentscheidung separat) beschafft werden muß.

Der Übergang vom *traditionell-monarchischen* zum *modernen parlamentarisch-demokratischen Staat* bietet wohl das bekannteste historische Beispiel für diese dritte Legitimationsstrategie, die einerseits hohe Ansprüche an kommunikative Rückkoppelung zwischen Organisation und Umwelt stellt und andererseits in sehr restriktiven Bindungen des Organisationshandelns an unkontrollierbare externe Prozesse öffentlicher Meinungs- und Konsensbildung resultiert:

„Invariant-legitimierte Institutionen wie Krone und Altar sind in sich selber nicht mobil genug, um die neuen Möglichkeiten überzeugend zu ergreifen und ordnen zu können; sie versagen als Garanten legitimer Macht. Sie werden dadurch ersetzt, daß politische Unterstützung zum permanenten Problem gemacht wird, das durch Organisation gelöst werden muß. Die Mobilisierung der Entscheidungsprämissen und die Mobilisierung der Bedingungen politischer Unterstützung bedingen sich gegenseitig und führen zusammen jene Unbestimmtheit des politischen Systems herbei, die für Systeme mit hoher Eigenkomplexität typisch und notwendig ist.“ (Luhmann 1969: 151)

Verbreitete Diskussionen um mehr intraorganisationelle „Mitbestimmung“ oder „Selbstverwaltung“ weisen darauf hin, daß immer mehr institutionelle Sphären (insbesondere auch der Wirtschafts- und Bildungsbereich) in diesen Sog der „Politisierung“ einbezogen werden und zukünftig vielleicht dazu übergehen, den im engeren politischen Sektor schon seit geraumer Zeit vollendeten Übergang von pauschal vorgegebener zu fallweise erzeugter Entscheidungslegitimation nachzuvollziehen (vgl. Habermas 1973: 102; Offe 1972: 121). Die Folge davon ist, daß Organisationen bei der Ausschöpfung ihres Kontingenzspielraums auf engere Grenzen als unter dem Schutzschild ex ante fixierter traditioneller Legitimiertheit stoßen, insofern

- das organisatorische Entscheidungshandeln im Gleichschritt mit öffentlichen Konsensfindungsprozessen erfolgen muß, die wegen der beschränkten Aufmerksamkeits- und Thematisierungskapazität diskutierender Sozialsysteme anzahlmäßig limitiert sind und zeitlich hintereinander gestaffelt ablaufen müssen (vgl. Luhmann 1970);

- die ausgelösten Diskussionen häufig auch in einen stabilisierten Dissens ausmünden und dadurch gerade die Nicht-Legitimierbarkeit gewisser Entscheidungen (wie z.B. neuerdings über Atomkraftwerke oder den Abtreibungsparagrafen) zementieren können.

Ein vorläufiges Facit aus diesen Befunden könnte – im Einklang mit Gabriel (1974) – lauten, daß Organisationen zwar einerseits in der Lage sind, durch selektiven Verzicht auf die Ausschöpfung objektiv möglicher Entscheidungskontingenz sich gesellschaftliche Legitimität zu „kaufen“, daß sie andererseits aber auch irreversible, relativ unabhängig vom Inhalt ihres Handelns persistierende Legitimationsprobleme erzeugen.

3. Grenzen in der Beschaffung von Motivierungsmitteln und in der Absicherung individueller Lebenschancen

Formale Organisationen wirken in einem zweiten Sinne destabilisierend – und indirekt selbstgefährdend – auf die umliegende Gesellschaft ein, weil sie grundsätzlich knappe und nicht zuverlässig beschaffbare materielle Motivierungsmittel verwenden, um sich die Konformitäts- und Leistungsbereitschaft ihrer Mitglieder zu sichern.

Genauso wie die legitimatorische hängt auch diese motivationale Folgeproblematik unmittelbar mit der entscheidungsmäßigen Selbststeuerung formaler Organisationen zusammen, die nach innen nur aufrechterhalten werden kann, wenn die Mitglieder dazu disponiert sind, innerhalb einer gewissen „Indifferenzzone“ inhaltlich beliebige Zieldefinitionen, Handlungsprogramme und Rollenerwartungen mit gleichbleibend hoher Loyalität zu akzeptieren (vgl. Barnard 1938: 161 ff.).

Während sich in gemeinschaftlichen und anderen informellen Kollektiven die faktische Geltung einer Verhaltenserwartung untrennbar mit den intraindividuellen Motivationen zu ihrer Befolgung verbindet, so bezahlen Organisationen ihre Freiheit zur eigenselektiven Festlegung und reversiblen Modifizierbarkeit sozialer Erwartungen mit dem hohen Preis, daß die nötigen motivationalen Voraussetzungen niemals allein schon aus dem Akt der formalen Inkraftsetzung entstehen, sondern mit Hilfe aufwendiger und systematisch geplanter Strategien künstlich hinzubeschafft werden müssen (vgl. Luhmann 1964: 93 ff.).

Während eine über die Zielsetzungen des Gesamtsystems laufende Mitgliedermotivierung (wie z.B. bei Assoziationen) zu engen inhaltlichen Restriktionen des Organisationshandelns führt (vgl. Luhmann 1964: 101 f.; Clark/Wilson 1961: 146 ff.) und der Einsatz *physischer Gewaltmittel* neben illegitimisierenden Konsequenzen den Komplexitätsgrad des steuerbaren Handelns drastisch verringert (Etzioni 1961: 80 ff.; Warren 1968: 953), scheint das zuverlässigste Mittel zur generalisierten Loyalitätssicherung darin zu bestehen, den Mitgliedern durch regelmäßige fließende finanzielle Beloh-

nungen zu einer gesicherten materiellen Lebensgrundlage und durch realistische Karriereversprechungen zu einer langfristigen sozialen Mobilitätsperspektive zu verhelfen (vgl. z.B. Simon 1945: 117; Stinchcombe 1974: 125 ff.).

Deshalb läßt sich auch unter Berücksichtigung modernerer theoretischer Entwicklungen die von Max Weber aus der historischen Entstehung der Staatsbürokratie hergeleitete Schlußfolgerung aufrechterhalten: daß formale Organisationen in ihrem Bestand und ihrer Expansion abhängig sind

- von einem hohen Entwicklungsstand der ökonomischen Marktwirtschaft, die ein hinreichend umfassendes Reservoir von monetären Belohnungsmitteln generiert;
- von zusätzlichen Umweltbedingungen und organisationellen Handlungsstrategien, die (wie z.B. die Ausübung staatlicher Steuerhoheit oder das erfolgreiche Marketing ökonomischer Produkte) notwendig sind, um der Organisation zu einem hinlänglich großen und vor allem auch regelmäßigen Zufluß derartiger Finanzmittel zu verhelfen (vgl. Weber 1972: 558 f.).

Damit aber machen sich Organisationen von anspruchsvollen, von ihnen selbst niemals voll beherrschbaren Randbedingungen ihrer gesellschaftlichen Umwelt abhängig, die vor allem von den Schwankungen der Wirtschaftslage und dem Wechsel politisch-militärischer Herrschaftsverhältnisse beeinflußt werden.

Insbesondere durch ihre symbiotische Bindung zu *Märkten* sind Organisationen mit einem inhärent instabilen und unberechenbaren strukturellen Umfeld verknüpft, das mit den rigiden intraorganisationellen Schemata der Salärzuteilung (vgl. Stinchcombe 1979) vor allem dann in spannungsvollen Widerspruch tritt, wenn die monetäre Sphäre insgesamt schrumpft oder wenn Geldmittel zu stark von nicht-organisationellen Kollektiven (z.B. hortenden Privathaushalten) in Beschlag genommen werden.

Hinzu kommt, daß Organisationen vor allem qualitativ anspruchsvolle (z.B. professionelle) Funktionsleistungen nur dadurch erwerben können, wenn sie zusätzlich zu regelmäßigen Finanzmitteln auch noch *Karriereaussichten* verteilen, so daß ihre Autoritätsbasis in kritischer Weise von der Möglichkeit abhängig wird, durch per-

manentes Wachstum ihr Angebot an gehobenen, gut bezahlten Positionen zu expandieren (vgl. Stinchcombe 1974: 131). Durch Verteilung von Aufstiegsversprechungen können Organisationen gewissermaßen „auf Kredit“ zusätzliche Leistungsmotivationen generieren, laufen aber Gefahr, als Folge gesellschaftlicher Schrumpfungs- (oder auch nur Stagnations-) Phasen in akute „Rückzahlungsschwierigkeiten“ (mit demotivierenden Auswirkungen als Folge „relativer Deprivation“) zu geraten (vgl. Stinchcombe 1974: 133 f.).

Wenn man aus diesen in der Organisationssoziologie wenig bestrittenen Einsichten die makrosoziologischen Konsequenzen zieht, so ergeben sich daraus zwei Basishypothesen, die sich für ein Verständnis der aktuellen Gesellschaftssituation (insbesondere auch der weltweiten Entwicklungsproblematik) als fruchtbar erweisen:

1) Auf Grund ihrer immanenten Bestandserfordernisse sind Organisationen an der Herbeiführung (bzw. Beibehaltung) eines Gesellschaftszustandes interessiert, in dem monetär-marktmäßige Ressourcenflüsse auf einem hohen absoluten Niveau gehalten werden und kontinuierlich expandieren. Dadurch aber tragen sie *nonens volens* zur Destabilisierung ihrer eigenen relevanten Umwelt bei, weil immer mehr Ressourcen aus ihren traditionell-gemeinschaftlichen Bindungen „herausmobilisiert“ und in die Labilität marktmaßiger Steuerungsmechanismen einbezogen werden.

2) Auf Grund der ebenso völlig unbestreitbaren Überkomplexität, Unplanbarkeit und Unvorhersehbarkeit der gesellschaftlichen (ebenso wie der ökologischen) Gesamtumwelt und ihrer einzelnen Ereignisse können sich Organisationen als *Inseln der Stabilität* meist nur dadurch aufrecht erhalten, daß sie (z.B. durch Strategien der Machtausübung) die von ihnen nicht gut tolerierbaren Unberechenbarkeiten und Fluktuationen der Ressourcenflüsse „externalisieren“: d.h. an andere (meist nicht organisationelle) Sozialsysteme überwälzen. Auch diese Politik ist für die Organisationen in jedem Fall mit expansionshemmenden oder sogar überlebensbedrohenden Konsequenzen verknüpft, indem

- entweder *symbiotisch* mit strukturell völlig andersartigen (z.B. stärker lebensgemeinschaftlich geprägten) Sozialsystemen kooperiert werden muß, deren Unversehrtheit zu respektieren

ist, wenn sie ihre komplementäre „Pufferfunktion“ erfüllen sollen;

- oder *parasitär* die organisationelle Stabilität dadurch erkauft wird, daß äußere Sozialsysteme auf eine Weise „ausgebeutet“ werden, daß sie desintegrieren und ihre fluktuationsabsorbierende Funktion nicht mehr weiter erfüllen können.

Reiches Anschauungsmaterial für diese Zusammenhänge liefern die *staatlichen und religiösen Bürokratien agrarischer Gesellschaften*, die sich oft wie zerbrechliche babylonische Turmbauten über einer viel stabileren und in Zerfallszeiten immer wieder alle Funktionen in sich aufnehmenden gemeinschaftlich-traditionalen Subsistenzwirtschaft erhoben und auch in Blütezeiten nie mehr als einen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung verschwindend geringen Mitgliederbestand aufwiesen.

Gemäß der *ersten* Hypothese zeigt sich dort beispielsweise, daß bürokratische Herrschaftssysteme korrelativ zu ihrer Expansion immer stärker von labilen Faktoren wie der Entwicklung des Fernhandels oder der Finanzierungsbereitschaft durch Kaufleute abhängig wurden (Eisenstadt 1964: 241; Geiss 1979: 324 ff.): ausgeprägt etwa im Falle des französischen „Ancien Régime“, dessen revolutionäre Liquidierung wahrscheinlich durch die Kreditverweigerung europäischer Bankiers beschleunigt wurde (vgl. Geiss 1979: 385 f.).

Und die *zweite* Hypothese läßt sich durch die empirische Regularität illustrieren, daß sich praktisch alle diese Agrarbürokratien durch Applikation invarianter Besteuerungsregeln auf ein durch sehr hohe Einkommensfluktuationen gekennzeichnetes (vorwiegend aus familiären Produktionseinheiten zusammengesetztes) Steuersubstrat stabilisierten. Die rigide Beibehaltung solcher Abschöpfungspraktiken hat vor allem bei schrumpfender allgemeiner Wirtschaftstätigkeit dazu geführt, daß die Bürokratien ihre eigene Subsistenzgrundlage zerstörten: beispielsweise im *späten Imperium Romanum*, wo die Staatsbürokratie an ihrer eigenen Selbstliquidation (bzw. Transformation in feudale Herrschaftsverhältnisse) mitgewirkt hat, weil die steuermäßig überforderten Kleinbauern von größeren Grundbesitzern abhängig wurden (Finley 1973: 90; Antonio 1979).

Bei Anwendung derselben theoretischen Perspektive auf *moderne Gesellschaften* liegt es nahe, den Industrialisierungsprozeß als eines der wagemutigsten Abenteuer der Menschheitsgeschichte zu betrachten, weil die Penetration organisatorischer Strukturprinzipien in den empfindlichen Bereich ökonomischer Produktion historisch erstmals dazu geführt hat, die Integration der Gesamtgesellschaft und die materielle Existenz ihrer Mitglieder endgültig vom dauerhaften Funktionieren formaler Organisationen abhängig zu machen: weil kaum mehr Rückzugsmöglichkeiten auf störungsempfindlichere subsistenzwirtschaftliche Strukturformationen zur Verfügung stehen.

Diese Sichtweise widerspricht allerdings einer tief verwurzelten, sich um das Basiskonzept der „Industriegesellschaft“ kristallisierenden makrosoziologischen Denktradition, in der die Erreichbarkeit eines geschichtlich völlig neuartigen gesamtgesellschaftlichen Gleichgewichtszustandes postuliert wird, der auf ein regelmäßiges hohes Leistungsniveau effizient gestalteter Organisationen (anstatt auf die „resiliente“ Störungsempfindlichkeit traditional-gemeinschaftlicher Strukturformen) gründet. Danach soll es möglich sein,

erstens der überwiegenden Mehrzahl der Bevölkerung eine ausschließlich organisationell vermittelte materielle Existenzgrundlage (auf der Basis regelmäßiger Salär- oder Renteneinkünfte) zu garantieren

und

zweitens die meisten nicht-ökonomischen Funktionsbereiche wie Bildung, Gesundheitswesen, Wissenschaft, Kultur oder Sozialhilfe mit einem genügend umfangreichen und regelmäßigen finanziellen Ressourcenstrom zu versorgen, um auch dort ein vorwiegend auf *Organisation* beruhendes Leistungsprogramm zu institutionalisieren.

Wenn nun bereits die gesammelten Lehren der Geschichte sowie deduktive theoretische Argumente eine Skepsis gegenüber der universellen Durchführbarkeit eines derartigen strukturellen Transformationsprogramms nahelegen, so wird aus verschiedenen aktuellen Phänomenen und Entwicklungstrends vollends ersichtlich, wie sehr die Vorstellung einer sich mittels Organisa-

tion endogen stabilisierenden „reifen Industriegesellschaft“ unrealistische, ja utopistische Züge trägt.

Vor allem sind zahlreiche *makroökonomische Entwicklungstendenzen* sowohl innerhalb der Industrieländer wie auch in der transnationalen Weltwirtschaft durchaus mit der alternativen Modellvorstellung kompatibel, daß die aus den bürokratischen Agrargesellschaften vertraute Konstellation eines labilen Gleichgewichts zwischen

- einer „harten“, auf Stabilität und kontinuierliche Expansion bedachten organisationellen „Kernstruktur“ einerseits und
- einer „weichen“, als Folge marktmäßiger Ressourcenmobilisierung entstehenden und von der Kernstruktur zur Absorption von Risiken und Instabilitäten benützten „Peripheriestruktur“ andererseits

sich in der modernen Gesellschaft auf einer umfassenderen, teilweise den Erdball als Ganzes einbegreifenden Ebene reproduziert:

1) Die Webersche These vom Zusammenhang zwischen Bürokratisierung und Geldwirtschaft findet ihre empirische Stütze in der Beobachtung, daß korrelativ zum Prozeß der Industrialisierung und der übrigen (z.B. auf staatlicher Steuerung beruhenden) organisationellen Expansion immer umfangreichere monetäre Ressourcenflüsse und marktmäßig gesteuerte Umweltsektoren entstanden sind, die denselben Organisationen, die zur Sicherung ihres inneren Bestandes so sehr auf sie angewiesen sind, gleichzeitig als Quellen unberechenbarer Risiken und als Hindernis ihrer weiteren Expansion gegenüberreten.

Dies zeigt sich beispielsweise

- in der während der letzten Jahre zunehmenden *Autonomisierung internationaler Geld- und Kreditmärkte*, die das Währungsgefüge destabilisieren und dadurch fundamentale organisationelle Bestandesbedingungen (z.B. Exportgüterpreise, Zinssätze u.a.) von unkontrollierbaren dezentralisierten Steuerungsmechanismen abhängig machen;
- in der Erscheinung, daß mit zunehmendem Umfang der monetären Sphäre auch das Gewicht all jener nicht-organisationellen gesellschaftlichen

Akteure zunimmt, die – wie z.B. die Privathaushalte oder öffentliche Gemeinwesen – während gewisser Phasen des gesamtwirtschaftlichen Kreislaufes über derartige Finanzmittel verfügen und dadurch in der Lage sind, durch ihre eigenen (z.B. traditionell-lebensgemeinschaftlich orientierten, durch modische Trends inspirierten oder aus unberechenbaren inneren Prozessen der Konsensfindung heraus entstehenden) Handlungsweisen den Rückfluß dieser Mittel in die Organisationen mitzudeterminieren. So haben sich hochindustrialisierte Wirtschaftssysteme gegenwärtig in eine Situation manövriert, in der sie einerseits immer stärker auf stabilisierende Staatsinterventionen sowie auf voraussehbares Konsumentenverhalten angewiesen sind, andererseits aber paradoxerweise selber ständig dazu beitragen, derartige Akteure mit mehr finanziellen Ressourcen auszurüsten und dadurch ihre Handlungsautonomie zu fördern (vgl. z.B. Simpson 1972: 2 f.);

- in der vor allem in der Expansivität des internationalen Handelns und dem Phänomen der „Multinationalisierung“ deutlich werdenden Tendenz der industriellen Wirtschaft, durch Vordringen auf ständig neue, häufig labilere und weniger transparente Märkte die Stabilitätsgrundlagen zu erweitern und/oder den oben erwähnten Kurs eines „kontinuierlich-gemäßigten Wachstums“ störungsfrei beizubehalten. Dadurch aber nimmt die Abhängigkeit von Marktsegmenten zu, die durch höhere ökonomische wie auch politische Instabilität gekennzeichnet sind und die – wie z.B. im fast paradigmatischen Fall des *Iran* – gerade als *Folge* ihres erhöhten weltwirtschaftlichen Einbezugs noch eine zusätzliche innere Destabilisierung erfahren.

2) Unübersehbar deutlich ist auch die Tendenz

- der einzelnen Organisationen innerhalb der Industrieländer,
- der Industrieländer innerhalb der gesamten Weltgesellschaft,

sich gegenüber unberechenbaren externen Risiken und Fluktuationen dadurch als „Inseln potenziierter Stabilität“ zu behaupten, daß sie sich ausgrenzen gegenüber einer umfassenderen nicht-organisationellen Umwelt, die benötigt wird, um die in den eigenen sklerotischen externen Risiken und Fluktuationen dadurch als „Inseln potenziierter Stabilität“ zu behaupten, daß sie sich ausgrenzen gegenüber einer um-

fassenderen nicht-organisationellen Umwelt, die benötigt wird, um die in den eigenen sklerotisierten Strukturfeldern untragbaren Instabilitäten zu absorbieren, und die entsprechend immer dann destabilisierend und/oder wachstumshemmend auf die Organisationen zurückwirkt, wenn sie diese bestandesnotwendige komplementäre Pufferfunktion nicht hinreichend erfüllt.

Dieses *parasitäre Außenverhältnis* ergibt sich vor allem aus der Tatsache, daß Organisationen ihre Kapazität zur entscheidungsmäßigen Selbststeuerung nur dann maximieren können, wenn sie ihre knappen monetären Belohnungsmittel auf eine nur beschränkte Anzahl besonders loyaler und handlungsqualifizierter Individuen verteilen und wenn sie die formale Mitgliedschaft selbst wie auch die internen Promotionschancen kontingent belassen.

Daraus folgt, daß Organisationen mit einer unselektiven (bzw. nicht autonom steuerbaren) Mitgliederrekrutierung – wie z.B. Armeen auf der Basis allgemeiner Wehrpflicht – einen partiellen Verlust ihrer formalen Steuerungskapazität hinnehmen müssen (vgl. z.B. Lang 1965: 846) und daß nicht nur kapitalistische Industriebetriebe, sondern alle auf Optimierung ihrer Handlungsfähigkeit bedachten Organisationen eine restriktive und an autonomen Gesichtspunkten interner Zweckrationalität festgemachte Mitgliederselektion betreiben, die sich mit Postulaten gesicherter gesamtwirtschaftlicher Vollbeschäftigung als inkompatibel erweist.

So zeigt sich bereits in der *frühen Industrialisierung* das grundlegende Dilemma, daß sich die neuen Betriebe einerseits bevorzugt auf Individuen ohne alternative Subsistenzbasen (und mit einer entsprechend hohen Bereitschaft, in urbane Zentren zu emigrieren und sich von Industrielöhnen motivieren zu lassen) abstützten, andererseits aber dennoch diese von ihnen selbst gefährdeten ruralen Lebensgemeinschaften immer wieder benötigten, um nicht mehr beschäftigte Arbeitskräfte in sie hinein entlassen oder um unsicher-variable Komponenten ihrer Produktion in der Form von „Heimarbeit“ auslagern zu können (vgl. Landes 1969: 118 f.).

Derselbe Widerspruch reproduziert sich heute in einer durch den Dualismus von „Zentrum“ und „Peripherie“ charakterisierten Weltwirtschaft,

die beispielsweise dadurch gekennzeichnet ist, daß

- die Bevölkerung wenig entwickelter Länder in hohem Maße für die Absorption von Beschäftigungsschwankungen beigezogen wird: indem z.B. importierten Gastarbeitern oder den in den Produktionsfilialen der Dritten Welt beschäftigten jungen Arbeitskräften zugemutet wird, je nach Bedarf wieder in ihre ruralen Herkunftskontexte zurückzukehren (vgl. z.B. Froebe/Heinrichs/Kreye 1972: passim);
- Industrialisierungsprozesse in der dritten Welt häufig zu einem kumulativen Anwachsen extrem verarmter und marginaler Bevölkerungsgruppen führen: weil sie einerseits umfassende Prozesse urbaner Immigration in Gang setzen, andererseits aber zum Entstehen von Wirtschaftsorganisationen führen, die infolge restriktiver (und infolge technischer Rationalisierung stagnierender oder gar rückläufiger) Personalrekrutierung nur einen kleinen Bruchteil dieser Immigranten dauerhaft absorbieren (vgl. Bairoch 1975: 169 ff.; Weeks 1975: 93 ff.; Biersteker 1978: passim);
- die Industrieländer selbst ihre innere Stabilität beträchtlich auf einen Güterexport abstützen, der in den ärmeren Importländern den Aufbau einer eigenen Industrie behindert und zudem noch weitreichende Destabilisierungseffekte auslöst, weil die nicht mehr konkurrenzfähigen Produktionsformen des traditionellen Handwerks erodieren, ohne daß die dadurch freigesetzten Bevölkerungsschichten eine alternative Subsistenzbasis finden (vgl. Biersteker 1978: 103 ff.; Bairoch 1975: 160 ff.);
- auch innerhalb der industriellen Kerngesellschaften die Grenzen eines überwiegend organisationell konstituierten Angebots an Beschäftigungsrollen darin sichtbar werden, daß selbst bei leichtem Wachstum, a fortiori aber bei wirtschaftlicher Stagnation oder Schrumpfung die Arbeitslosenzahlen steigen und daß jene Bevölkerungsgruppen säkular expandieren, die (wie z.B. Schüler, Rentner, Fürsorgeempfänger etc.) ihre Existenzgrundlage nicht mehr auf eine organisationelle Beschäftigungsrolle (sondern wie z.B. Studenten auf eine verlängerte materielle Abhängigkeit von ihrer Herkunftsfamilie) abstützen (vgl. Offe 1972: 41 f.).

So tendieren Organisationen dazu, korrelativ zur Kategorie ihrer Mitglieder eine (meist viel

zahlreichere) Kategorie von „Nicht-Mitgliedern“ zu konstituieren, die deshalb eine potenzierte, in traditionellen Gesellschaften noch unbekannt Qualität gesellschaftlicher Marginalität aufweisen, weil sie in einer von formalen Organisationen in Beschlag genommenen Gesellschaft keine materielle Existenzbasis und keinen Zugang zur aktiven sozialen Partizipation mehr finden.

Dadurch wird verständlich, daß das Konzept der „Arbeitslosigkeit“ selbst erst in einem fortgeschrittenen industriellen Milieu (in Europa ca. um 1880) entstehen konnte und heute weltweit von jener zunehmenden Zahl von Individuen für die Selbstdefinition ihrer sozialen Lage verwendet wird, die (wie z.B. urbane Immigranten in unterentwickelten Ländern) einerseits in der erbarmungslos dichotomen Beschäftigungsstruktur formaler Organisationen (noch) keinen Platz gefunden haben, andererseits aber keine Möglichkeit mehr sehen, sich mit den diffus-informellen Interpretationsschemata ihrer lebensgemeinschaftlichen Herkunftskontexte (wo die Arbeit flexibel verteilt wird und die Beschäftigungsrolle sich mit anderen Rollentypen vermischen) zu identifizieren (vgl. Bairoch 1975: 165).

4. Grenzen des Wissens über dispositive Antezedenzbedingungen des Handelns

Formale Organisationen erfahren neben der legitimatorischen und der motivationalen eine dritte, *kognitiv* bedingte Wachstumsschranke auf Grund der Tatsache, daß sie

- sich in ihrer Umwelt mit zahlreichen Ereigniskonstellationen und Problemstellungen konfrontiert sehen, in bezug auf die mangels hinreichenden Wissens keine organisationell gesteuerten Handlungsstrategien konzipiert werden können;
- durch ihre Expansion indirekt selber dazu beitragen, daß derart unberechenbare, intransparente und komplexe Umweltstrukturen in den Vordergrund rücken.

Ungeachtet der in der neueren komparativen Forschungsliteratur so verbreiteten Emphase auf „unbürokratischen“, „organischen“, zur flexiblen Adaptation an hohe externe Unsicherheit geeigneten Organisationsstrukturen bleibt doch die Tatsache bestehen, daß formale Or-

ganisationen im Vergleich zu anderen Sozialsystemen bezüglich des *Wissens über ihre Umwelt* höhere Ansprüche stellen, weil (bzw. insofern) sie ihre Strukturen und laufenden Aktivitäten entscheidungsmäßig konstituieren.

Dies wird aus der deduktiven Überlegung verständlich, daß jede entscheidungsmäßige Systemsteuerung auf einer Differenzierung des sozialen Handelns in dispositive und ausführende Teilkomponenten beruht, wobei

- die *dispositive* Komponente all jene Vorkehrungen einbegreift, die (wie z.B. die Gründung und Zieldefinition des Systems, die Rekrutierung von Mitgliedern oder die Festlegung von Rollenerwartungen und Leistungsnormen) im weitesten Sinne den Zweck haben, ein irgendwie (und sei es: informell-personalistisch) strukturiertes Handlungssystem mit irgendwelchen (und seien es: diffus-unbestimmt gehaltenen) Zielsetzungen bereitzustellen;
- die *ausführende* Komponente alle faktisch operativen Handlungen umfaßt, die innerhalb dieses durch sämtliche Entscheidungen und Nicht-Entscheidungen konstituierten Strukturfeldes entstehen und kausal oder konditional mit ihm im Zusammenhang stehen.

Diese „vertikale“ Form der Handlungs differenzierung schließt eine dreidimensionale Differenzierung in zeitlicher, sachlicher und sozialer Hinsicht ein, von denen jede ihre eigenen kognitiven Voraussetzungen hat:

1) In der *Zeitdimension* bedeutet die Segregation der Handlungskomponenten, daß *vorgängig* vollzogene Entscheidungen *nachfolgend* aktualisierte Ausführungshandlungen determinieren, so daß *die Zukunft hinreichend voraussehbar* sein muß, um für antizipativ festgelegte Dispositive überhaupt Anknüpfungspunkte zu finden. Dieser Gesetzmäßigkeit sind durchaus auch unbürokratisch-diffus strukturierte Organisationen unterworfen, weil z.B. auch die Unterstellung, daß zukünftige Ereignisse in einem bestimmten Sachbereich unvorhersehbar seien, eine spezifische Antizipation darstellt, die faktisch nicht zuzutreffen braucht.

2) In der *Sachdimension* bedeutet sie, daß *Antezedenzen* und *Konsequenzen* des Handelns auseinandergehalten werden müssen, so daß in kognitiver Hinsicht die *Kenntnis gesicherter*

Mittel-Zweck-Beziehungen des Handelns notwendig ist, damit dispositive und ausführende Handlungsschritte konditional oder kausal aufeinander bezogen werden können.

3) In der *Sozialdimension* läuft die organisationspezifische Art der Handlungsdifferenzierung meistens (wenn auch nicht immer und nicht logisch zwingend) darauf hinaus, daß dispositive und ausführende Aktivitäten *verschiedenen Mitgliedern* (bzw. Subsystemen) zugewiesen sind: so daß in kognitiver Hinsicht eine hinreichend *hohe Explizierbarkeit* (bzw. eine relativ *geringe Komplexität*) der *dispositiven Entscheidungsinhalte* gewährleistet sein muß, damit diese ohne hohen Aufwand und Informationsverlust *intersubjektiv kommuniziert* werden können (vgl. dazu Barnard 1938: 106 ff.).

Abgesehen von wenigen, dem Modell der tayloristischen „administrative science“ nahekommenden Fällen routinierter Verwaltungsarbeit oder industrieller Massenfertigung sind diese drei anspruchsvollen kognitiven Bedingungen immer nur unvollkommen aktualisiert: so daß sich die meisten Organisationen in einer partiell unsicheren und unbekanntem Umwelt als hybride Strukturgebilde einrichten müssen, deren „organisationelle Komponente“ an

- interpersonell-spontaneistisch geprägten informellen Strukturzuständen (wie z.B. im Modell des „organischen Management“; vgl. Burns/Stalker 1961),

- der Eigenständigkeit traditionalistisch verankerter (z.B. professioneller) Berufskulturen (vgl. z.B. Wilensky 1964; Hall 1969: 70 ff.),

- der autonomen Erfahrung lebensgemeinschaftlich-kommunalistischer Strukturelemente (z.B. im Militär; vgl. Lang 1965)

ihre Grenze findet.

Weit darüber hinausgehend aber ergibt sich aus dieser analytischen Sichtweise die Schlußfolgerung, daß sich breite Sphären des gesellschaftlichen Handelns der „Organisierbarkeit“ prinzipiell entziehen, weil z.B.

- die Zukunft so wenig bekannt (und selbst hinsichtlich ihrer Ungewißheit so ungewiß) ist, daß dispositive Entscheidungen immer nur ad hoc in der partikulären Handlungssituation getroffen werden können, ja während des Handlungsablaufs selbst immer wieder geändert wer-

den müssen (z.B. bei kreativ-künstlerischer Tätigkeit);

- selbst bei voraussehbaren Ereignissen und Problemen die Mittel-Zweck-Beziehungen des Handelns so wenig bekannt sind, daß — wie z.B. bei intuitiv oder erfahrungsmäßig gesteuertem Handeln — dispositive und ausführende Komponenten nicht segregierbar sind (z.B. in der Kindererziehung oder sozialen Betreuung);

- selbst bei voraussehbaren Problemen und transparenten Mittel-Zweck-Beziehungen des Handelns die Explikation und Kommunikation der dispositiven Komponenten so aufwendig und risikoreich wäre, daß es viel effizienter ist, wenn dasselbe Individuum sowohl die vorbereitenden wie auch die ausführenden Handlungsschritte vollzieht (z.B. in vielen Bereichen der wissenschaftlichen Forschung oder technischen Entwicklung).

Der kognitive Entfaltungsspielraum für organisatorisches Handeln wird in modernen Gesellschaften durch eine komplizierte und schwer zu überblickende Konstellation widersprüchlicher Einflußfaktoren bestimmt, indem

- einerseits durch den *wissenschaftlich-technischen Erkenntnisfortschritt* und viele andere Prozesse der Wissensakkumulation immer neue gesicherte Kenntnisse über die Zukunft, Einsichten in kausale Mittel-Zweck-Beziehungen des Handelns und Möglichkeiten systematischer Explikation erschlossen werden, dank denen bisher ungesteuerte Kooperationsprozesse einer dispositiven Planung zugänglich werden (vgl. Neef/Morsch 1973, Braverman 1974);

- andererseits aber der mit gesellschaftlicher Modernisierung wahrscheinlich noch viel untrennbarer verknüpfte *Komplexitätszuwachs auf soziostruktureller, kultureller und individualpsychologischer Ebene* zur Folge hat, daß sich formale Organisationen in einem insgesamt immer intransparenter und dynamischer werdenden Umfeld zurechtfinden müssen, innerhalb dessen informellere Handlungssysteme teilweise wieder bessere Adaptations- und Expansionsmöglichkeiten finden (vgl. z.B. Simpson 1972).

Einen *ersten*, indirekten Anlaß zu derartigen Entwicklungen liefern die formalen Organisationen selbst mit ihrer universellen Tendenz, durch *selektive Fokussierung auf kognitiv überdurchschnittlich strukturierte Umweltsegmente*

und *Aufgabendefinitionen* jene residuale Peripherie von noch ungelösten Problemfällen schärfer ins öffentliche Bewußtsein treten zu lassen, zu deren Bewältigung man offensichtlich andersartige Sozialsysteme braucht.

So gehört es zu den je nach Mentalität mit Gefühlen der Resignation, Schadenfreude oder utopistischer Zukunftshoffnung hingenommenen Desillusionierungen des industriellen Zeitalters, daß

- in einer perfekt ausgestatteten *Universitätsklinik* niemand zuständig scheint, um mich von meiner speziellen Sorte Kopfweh oder Rheuma zu befreien,

- modernste, teuerste *Armeeorganisationen* in der Gefechtssituation eine kläglich geringe Kampfkraft entfalten, wenn die informell-gemeinschaftlichen, von der formalen Ebene her höchstens indirekt beeinflussbaren Gruppenbeziehungen auf den unteren Führungsebenen vernachlässigt werden (vgl. Gabriel/Savage 1978: passim),

- die *Rehabilitation Drogensüchtiger* zufällig existierenden kommuneartigen Lebensgemeinschaften überlassen werden muß, weil keine erfolgssicheren, ex ante konzipierbaren Behandlungsstrategien zur Verfügung stehen.

Die *Institutionen der wohlfahrtsstaatlichen Sozialhilfe* liefern übrigens einen interessanten empirischen Illustrationsfall für die theoretisch deduzierbare Möglichkeit, daß Organisationen als Folge ihrer erfolgreichen Tätigkeit unabsichtlich an Prozessen ihrer eigenen Selbstauflösung mitwirken können: denn gerade *weil* den administrativen Organen der traditionellen Armenverwaltung und modernen Sozialversicherung die routinemäßige Behebung materieller Notlagen so gut gelang, hat sich der Schwerpunkt individueller Hilfebedürftigkeit auf die Ebene viel komplexerer und von Fall zu Fall variierender Problemkonstellationen psychischer und gruppendynamischer Natur hin verlagert, für deren Behandlung nicht objektivierbare (z.B. intuitiv-empathische) Persönlichkeitsqualifikationen von Sozialarbeitern an Bedeutung gewinnen (vgl. z.B. Bartlett 1976: passim).

Eine *zweite* kognitive Entwicklungsschranke entsteht für formale Organisationen aus den sich vervielfältigenden und beschleunigenden *Prozessen des kulturellen Wandels*, indem dadurch

- anstelle antizipativ gut planbarer Tätigkeiten der Tradierung eher *innovatorische Aktivitäten* (z.B. des künstlerischen Schaffens oder der wissenschaftlichen Forschung) in den Vordergrund treten, die sich infolge ihres ungewissen Ablaufs und Ergebnisses einer dispositiven Vorstrukturierung großenteils entziehen;

- die „Marktumwelt“ der Organisationen komplexer und undurchschaubarer wird, weil ihre Klienten immer verschiedenartigere und im Zeitablauf unvorhersehbarer variierende Bewertungsstandards und Geschmackspräferenzen aufrechterhalten.

Die „desorganisierenden“ Konsequenzen kultureller Innovativität zeigen sich unüberbietbar deutlich in der Geschichte *künstlerischer Produktion*, wo zwischen der beinahe „bürokratisch“ konstituierten mittelalterlichen Bauhütte und dem monomanischen Geniekünstler der Romantik ein kontinuierlicher Zerfall stabiler kooperativer Arbeitsformen festgestellt werden kann (vgl. z.B. Hauser 1953: 256 ff., 331 ff.), oder in der neueren Geschichte der *Universitäten*, die gleichläufig mit ihrer Hinwendung zu wissenschaftlicher Forschungsarbeit und zu intellektueller Reflexion einen mit der Aufrechterhaltung organisationeller Selbststeuerung vereinbaren Informalisierungs- und Dezentralisierungsschub hinnehmen mußten (vgl. u.a. Wolfle 1972: vor allem 91 ff.; Perkins 1973: 3 ff.).

Und die analogen Auswirkungen *unstabiler Marktverhältnisse* werden bei jenen *Firmen moderner Wirtschaftsbranchen* (z.B. der Chemie oder Elektronik) deutlich, die infolge einer noch wenig etablierten und durch Neuentwicklungen ständig modifizierten Produktpalette ihre betriebsinterne Struktur diffus und informell halten müssen (vgl. Burns/Stalker 1961; Lawrence/Lorsch 1967), oder bei jenen *Unternehmungen der Unterhaltungsmusikbranche*, die risikoreiche und desintegrativ wirkende Komponenten des „Unternehmertums“ in sich kultivieren müssen, wenn sie den fluktuierenden Geschmacksentwicklungen der Schallplattenkäufer auf der Spur bleiben wollen (vgl. Peterson/Berger 1971). An den vergleichsweise viel höheren Stabilisierungsmöglichkeiten der auf *etablierte klassische Musik* spezialisierten Organisationen (vgl. z.B. Hirsch 1972) mag man die paradox scheinende Schlußfolgerung plausibel machen, daß Organisationen in kognitiver ebenso wie in legitimatorischer (vgl. 2)

oder motivationaler (vgl. 3) Hinsicht auf eine *symbiotische Allianz mit traditional konstituierten Komponenten ihrer gesellschaftlichen Umwelt* angewiesen sind: weil es gerade die Nicht-Kontingenz des „Kundenverhaltens“ ist, das den Wirtschaftsunternehmungen (ebenso wie vielleicht auch den mit traditionellem Wählerverhalten rechnenden politischen Regimes) optimale Möglichkeiten für risikolose organisatorische Strukturbildung und Handlungsprogrammierung bietet.

Dieselbe bedeutsame Schlußfolgerung ergibt sich aus der Berücksichtigung einer *dritten* Quelle von kognitiven Defiziten, wie sie für formale Organisationen aus ihrer Interaktion mit *komplexen und unberechenbar handelnden menschlichen Individuen* entsteht.

Wenn sich auch schon die ganze organisationelle Expansion der letzten vierhundert Jahre in einer gewissen spannungsvollen Antithetik zur bürgerlich-humanistischen Konzeption von der prinzipiellen Handlungsfreiheit, qualitativen Einzigartigkeit und potentiell unbeschränkten Entwicklungsfähigkeit der menschlichen Einzelpersonlichkeit vollzog, so scheinen heute zahlreiche durch diesen Prozeß selbst herbeigeführte Entwicklungen (z.B. die Anhebung des allgemeinen Bildungsniveaus oder die gesteigerten individuellen Freiheitsgrade in der Wahl von Rollensets) zu bewirken, daß formale Organisationen bei ihrem Bestreben, durch Aufrechterhaltung objektivistischer und deterministischer Modellvorstellungen vom Menschen und seinem Verhalten eine Basis für dispositive Handlungsplanung beizubehalten, auf zunehmende Widerstände stoßen.

So bildet insbesondere die *Früherziehung der Kinder* einen Funktionsbereich, wo die familiäre Lebensgemeinschaft ihr Primat gegenüber organisationellen Übergriffen nicht nur verteidigen, sondern sogar weiter festigen konnte: unterstützt durch eine sich von behavioristischen Konzeptionen vehement distanzierende neuere Tiefenpsychologie, die die idiosynkratischen und indeterministischen Aspekte eines auf „Persönlichkeitsentwicklung“ (anstatt z.B. auf die Vermittlung traditioneller Verhaltensweisen) ausgerichteten Sozialisierungsprozesses betont und damit die volkstümliche Annahme noch unterstützt, daß beliebige emotional engagierte Elternpersonen effektiver seien als irgendein denkbarer Ex-

perte innerhalb einer betreuenden Organisation (vgl. Litwak 1968).

Von diesem Kernbereich aus scheinen Vorstellungen von der *unvergleichbaren Singularität, unberechenbaren Reagibilität und komplex-dynamischen Entwicklung* jeder menschlichen Persönlichkeit gegenwärtig zunehmend an alle mit Ausbildungs-, Betreuungs- und Rehabilitationsaufgaben befaßten Organisationen herangetragen zu werden: beeinflußt durch eine sich in den USA seit über 20 Jahren ausbreitende „humanistische“ Pädagogik und Psychotherapie, die auf der Anwendung symmetrisch-nichtdirektiver Interaktionsverfahren gegenüber den Klienten insistiert und Schulen, Erziehungsheime, psychiatrische Kliniken und Gefängnisse in gleicher Weise dazu bringen will, informell-gemeinschaftliche Strukturelemente in sich zu kultivieren (vgl. Bartlett 1976).

Das damit verknüpfte Anwachsen von innerhalb sehr informeller Kontexte (z.B. Universitäten) sozialisierten Bevölkerungsgruppen kann dann seinerseits die Ausbreitung und Verankerung humanistisch inspirierter, „organisationsfeindlicher“ individueller Identitätsbilder und Einstellungen begünstigen (vgl. z.B. Miner 1971).

Wenn man die allgemeine These akzeptiert, daß Organisationen ihre Kapazität zur entscheidungsmäßig-kontingenten Selbststeuerung im Prinzip gerade aus ihrer komplementären Verknüpfung mit nicht-kontingenten Handlungssystemen ihrer gesellschaftlichen Umwelt gewinnen, so ergibt sich daraus – neben anderen folgenschweren Implikationen – die Schlußfolgerung, daß *formale Organisationen sich in ihrer Expansion wechselseitig limitieren*, weil sie ja füreinander in dem Maße unberechenbar werden, als jede von ihnen durch autonomes Entscheiden die situativen Bedingungen aller anderen mitdeterminiert.

Tatsächlich scheinen die heute rasch an Bedeutung gewinnenden *Felder interorganisationeller Koordination* (ebenso wie die bereits viel länger bestehenden zwischenstaatlichen Beziehungen im internationalen Raum) durch eine dezentralisiert-informelle Struktur gekennzeichnet zu sein, in der Handlungsspezifikationen eher als Ergebnisse fluider Verhandlungsprozesse anstatt als Resultat zurechenbarer Entscheidungen entstehen (vgl. z.B. Clark 1965).

5. Schlußfolgerungen

Aus den vorangegangenen Ausführungen ergibt sich der weitreichende Schluß, daß formale Organisationen auf Grund ihrer entscheidungsmäßig-kontingenten Strukturbildung und Handlungssteuerung in einem problematisch-labilen und widersprüchlichen Verhältnis zur gesellschaftlichen Umwelt stehen und – in fundamentalere Weise, als Weber dies mit seinem Konzept der bürokratischen „Heterokepalie“ zum Ausdruck gebracht hat – auf Komplementärbeziehungen zu ganz andersartigen Strukturformationen angewiesen sind.

In möglichst verdichteter Ausdrucksweise besteht diese Problematik darin, daß Formalorganisationen

- *funktional betrachtet* Sozialsysteme darstellen, die für die Beibehaltung ihrer Integration und Leistungsfähigkeit in überdurchschnittlich hohem Maße von *Legitimationsgründen für Entscheidungshandeln, von stabilisierten Ressourcenströmen für die Mitglieder motivierung* und von *kognitiven Orientierungshilfen für dispositive Handlungsstrukturierung* abhängig sind: so daß sie je nach dem Ausmaß, in dem solch anspruchsvolle exogene Bedingungen fehlen, an Grenzen ihres Wachstums oder ihrer Weiterexistenz überhaupt stoßen und/oder mit andersartigen sozialen Kollektiven (lebensgemeinschaftlicher, traditionalistischer oder spontaneistisch-informeller Natur) einen symbiotischen Modus vivendi suchen müssen;

- *kausal betrachtet* bisher in vielfältiger Weise destabilisierend (und damit indirekt auch: selbstgefährdend) auf die umliegende Gesamtgesellschaft einzuwirken begonnen haben: indem sie durch ihre bloße Existenz und Aktivität zur Erosion nicht-organisationeller Komplementärstrukturen beitragen und/oder zusätzliche Probleme erzeugen, die durch noch nicht existente (und häufig auch nicht planmäßig erzeugbare) strukturelle Arrangements bewältigt werden müssen.

Verschiedenste gegenwärtige und zukünftig zu erwartende Probleme der modernen Gesellschaft scheinen ihre Wurzel darin zu haben, daß bisher zugunsten kurzfristiger Leistungssteigerungen eine zu ungestüme, gewissermaßen „auf Kredit vorfinanzierte“ Expansion formaler Organisationen stattgefunden hat, ohne daß die

längerfristigen „Insolvenzrisiken“ legitimatorischer, motivationaler oder kognitiver Art genügend berücksichtigt worden wären.

Eine im Interesse höherer Flexibilität und „resilienter Stabilität“ gesellschaftlicher Verhältnisse notwendig erscheinende (und sich heute z.B. in der politischen Programmatik ökologischer Alternativgruppen abzeichnende) Rückverlagerung auf informellere, weniger intentional gestaltete Strukturformen wäre aber selbst auch wieder problematisch, weil Entscheidungen über den planmäßigen Verzicht auf Organisationen einerseits selbst auf unaufhebbare Weise den Charakter der Kontingenz beibehalten würden und andererseits für sich allein niemals ausreichend wären, um die gewünschte Rekonstruktion derartiger Strukturformen zu induzieren.

Literatur:

- Antonio, R.J., 1969: The Contradiction between Domination and Production in Bureaucracy: The Contribution of Organizational Efficiency to the Decline of the Roman Empire. *American Sociological Review* 44: 895-912.
- Bairoch, P., 1975: *The Economic Development of the Third World Since 1900*. London: Methuen.
- Barnard, C.I., 1938: *The Functions of the Executive*. Cambridge, Mass.: Harvard University.
- Baron, J.N./Bielby, W.T., 1980: Bringing the Firms Back In. *American Sociological Review* 45: 737-765.
- Bartlett, H.M., 1976: *Grundlagen beruflicher Sozialarbeit*. Freiburg: Lambertus.
- Bendix, R., 1963: *Work and Authority in Industry*. New York: Harper & Row.
- Biersteker, T.J., 1978: *Distortion or Development? Contending Perspectives of the International Corporation*. Cambridge, Mass.: MIT.
- Braverman, H., 1974: *Labor and Monopoly Capital*. New York/London: Monthly Review.
- Burns, T./Stalker, G.M., 1961: *The Management of Innovation*. London: Tavistock.
- Carneiro, R.L., 1973: Die Entstehung des Staates. In: K. Eder (Hrsg.), *Die Entstehung von Klassengesellschaften*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Clark, B.R., 1965: *Interorganizational Patterns in Education*. *Administrative Science Quarterly* 6: 129-166.
- Coulborn, R., 1969: *The Origin of Civilized Societies*. Princeton: University Press.
- Eder, K. (Hrsg.), 1976: *Die Entstehung staatlich organisierter Gesellschaften. Ein Beitrag zu einer Theorie sozialer Evolution*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Eisenstadt, S.N., 1963: *The Political Systems of Empires*. New York: Free Press.

- Eisenstadt, S.N., 1964: Institutionalization and Change. *American Sociological Review* 29: 235-247.
- Eisenstadt, S.N., 1970: Breakdown of Modernization. In: S.N. Eisenstadt (Hrsg.), *Readings in Social Evolution and Development*. Oxford: Pergamon.
- Etzioni, A., 1961: *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. Glencoe: Free Press.
- Finley, M.I., 1973: *The Ancient Economy*. London: Chatto & Windus.
- Froebel, F./Heinrichs, J./Kreye, O., 1972: *Die neue internationale Arbeitsteilung*. Reinbek/Hamburg: Rowohlt.
- Gabriel, K., 1974: Organisation und Legitimation. *Zeitschrift für Soziologie* 3: 339-355.
- Gabriel, R.A./Savage, P.L., 1978: *Crisis in Command*. New York: Wang.
- Geiss, I., 1979: *Geschichte griffbereit*. Bd. 6: Epochen. Die universale Dimension der Weltgeschichte. Hamburg: Rowohlt.
- Goffman, E., 1971: *Asyle*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Habermas, J., 1968: Technik und Wissenschaft als „Ideologie“. Frankfurt: Suhrkamp.
- Habermas, J., 1973: *Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Hall, R.H., 1969: *Occupations and the Social Structure*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Halle.
- Hauser, A., 1953: *Sozialgeschichte der Kunst und Literatur*. München: Beck.
- Hertog, F.J., 1978: *Arbeitsstrukturierung*. Bern: Huber.
- Hills, R.J., 1976: The Organization as a Component in the Structure of Society. In: J.J. Louber et al. (Hrsg.), *Explorations in General Theory of Social Science*. New York/London: Free Press.
- Hirsch, M.P., 1972: Processing Fads and Fashions. *American Journal of Sociology* 77: 639-659.
- Holt, R.T./Turner, J.E., 1966: *The Political Basis of Economic Development*. Princeton: Van Nostrand.
- Hymers, S., 1972: Multinationale Konzerne und das Gesetz der ungleichen Entwicklung. In: D. Senghaas (Hrsg.), *Imperialismus und strukturelle Gewalt*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Jacobi, H., 1969: *Die Bürokratisierung der Welt*. Neuwied: Luchterhand.
- Landes, D.S., 1969: *The Unbound Prometheus*. Cambridge, Mass: Cambridge University Press.
- Lang, K., 1965: *Military Organization*. In: J.G. March (Hrsg.), *Handbook of Organizations*. Chicago: McNally.
- Lawrence, P.R./Lorsch, J.W., 1967: *Organization and Environment*. Boston: Harvard University.
- Litwak, E., 1968: Technological Innovation and Theoretical Functions of Primary Groups and Bureaucratic Structures. *American Journal of Sociology* 73: 468-481.
- Luhmann, N., 1964: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker & Humblot.
- Luhmann, N., 1969: *Legitimation durch Verfahren*. Neuwied: Luchterhand.
- Luhmann, N., 1970: Öffentliche Meinung. *Politische Vierteljahresschrift* 11: 2-28.
- Luhmann, N., 1972: *Rechtssoziologie*. Reinbek/Hamburg: Rowohlt.
- Luhmann, N., 1978: *Organisation und Entscheidung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Maier, F.G., 1973: *Byzanz*. Bd. 13 der Fischer-Weltgeschichte. Frankfurt: Fischer.
- Marx, K., 1970: *Das Kapital*, Bd. III. Berlin: Dietz.
- Miner, J.B., 1971: Changes in Student Attitudes Toward Bureaucratic Role Prescriptions during the 1960's. *Administrative Science Quarterly* 16: 351-364.
- Moore, B., 1969: *Soziale Ursprünge von Diktatur und Demokratie*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Neef, W./Morsch, R., 1973: Veränderungen im Arbeitsprozeß, ihre Auswirkungen auf das Bewußtsein von Naturwissenschaftlern und Ingenieuren sowie Folgerungen für die Ausbildung von technischer Intelligenz. In: R. Vahrenkamp (Hrsg.), *Technologie und Kapital*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Offe, C., 1972: *Strukturprobleme des kapitalistischen Staates*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Ott, C., 1972: Die soziale Effektivität des Rechts bei der politischen Kontrolle der Wirtschaft. In: M. Rehbinder/H. Schelsky (Hrsg.), *Zur Effektivität des Rechts*. Band III des Jahrbuchs für Rechtssoziologie und Rechtstheorie. Düsseldorf: Bertelsmann.
- Perkins, J.A., 1973: *Organization and Functions of the University*. In: J.A. Perkins (Hrsg.), *The University as an Organization*. New York: Sage.
- Peterson, R.A./Berger, D.G., 1971: *Entrepreneurship in Organizations: Evidence from the Popular Music Industry*. *Administrative Science Quarterly* 16: 97-107.
- Pfeffer, J., 1977: *Toward an Examination of Stratification in Organizations*. *Administrative Science Quarterly* 22: 553-567.
- Sahlins, M.D., 1968: *Culture and Environment: The Study of Social Ecology*. In: R.A. Manners/D. Kaplan (Hrsg.), London: Routledge & Kegan.
- Sauvant, K.P./Lavipour, F.G., 1976: *Controlling Multinational Enterprises*. Colorado: Boulder.
- Service, E.R., 1971: *Primitive Social Organization*. New York: Random House.
- Simon, H.A., 1945: *Administrative Behaviour*. New York: MacMillan.
- Simpson, R.L., 1972: *Beyond Rational Bureaucracy: Changing Values and Social Integration in Industrial Society*. *Social Forces* 52: 1-6.
- Stinchcombe, A.L., 1974: *Creating Efficient Industrial Administrations*. New York/London: Academic Press.
- Stinchcombe, A.L., 1979: *Social Mobility in Industrial Labor Markets*. *Acta Sociologica* 22: 215-245.
- Tannenbaum, A.S., 1968: *Control in Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Turk, H., 1977: *Organizations in Modern Life*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Turner, L., 1974: *Multinational Companies and the Third World*. London: Allan Lane.
- Warren, D.J., 1968: *Power, Visibility and Conformity in Formal Organizations*. *American Sociological Review* 33: 951-970.
- Weber, M., 1972: *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr (5. Auflage).
- Wilensky, H.L., 1964: The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology* 70: 137-138.
- Wittfogel, K.A., 1957: *Oriental Despotism*. Boston: Yale University.
- Wolfe, D., 1973: *The Home of Science*. New York: Sage.