

## Organisation und Legitimation

### Die Selbststeuerungsimperative der Organisation und das Problem der Legitimation

Karl Gabriel

Bielefeld

## Organization and Legitimization

### The requirements of organizational self-regulation and the problem of legitimization

**Abstract:** As contrasted with a, in the sociology of organizations actually prevailing restrictive systems approached a more enlarged frame of reference for the specifically sociological analysis of organizations is discussed which also includes the problem of legitimization as well as the stock of action governing and legitimating knowledge. In an evolutionary approach of organizations and systems of legitimization considerations are concerned with a dilemma of formal organizations, therein consisting, that formal organizations out of the logic of increase of their own capacity of self-regulation tend to an instrumental destruction of their motivating and legitimating meaning structures for the purpose of adjustment to a complex environment, without on the other hand being able to construct equivalent meaning structures by themselves.

Departing from the problem of acquiring legitimization, different organizational strategies will be identified to escape the dilemma of loss of legitimization going along with an increasing degree of formal organization.

**Inhalt:** Gegenüber der Beschränkung auf die Selbststeuerungsperspektive der Organisation im gegenwärtig innerhalb der Organisationssoziologie dominierenden Systemmodell wird ein erweiterter theoretischer Bezugsrahmen für die spezifisch soziologische Organisationsanalyse diskutiert, der mit dem Problem der Legitimation die handlungsleitenden und legitimierenden Wissens Elemente ergänzend einbezieht. Von verschiedenen Ansätzen her konzentrieren sich die Überlegungen in einer evolutiven Perspektive des Organisationsphänomens und der Legitimationssysteme auf die Analyse eines Dilemmas formaler Organisationen, das darin zum Ausdruck kommt, daß sie aus der Logik der Steigerung der eigenen Selbststeuerungskapazität zwecks Anpassung an eine komplexe Umwelt zur instrumentellen Auflösung der von ihnen getragenen motivierenden und legitimierenden Sinnstrukturen tendieren, selbst aber äquivalente Sinnbestände zu konstituieren nicht in der Lage sind. Vom Bezugsproblem der Legitimationsbeschaffung her werden eine Reihe unterschiedlicher organisatorischer Strategien identifiziert, dem Dilemma des Legitimationsverlusts bei steigendem Organisationsgrad zu entgehen.

I.

Der Begriff der Legitimation hatte zu Beginn des soziologischen Interesses am Phänomen der Organisation eine Schlüsselstellung innerhalb der Organisationstheorie inne. In die Bürokratietheorie WEBERS gingen mit dem Konzept der Legitimation implizit Elemente einer historisch orientierten Wissenssoziologie ein und führten zu einer engen Verknüpfung organisations- und wissenssoziologischer Aspekte (1964: 157–222; 691–1102). Als soziologische Spezialdisziplin etabliert, verschwand aus der Organisationssoziologie in der Folgezeit sowohl das Interesse an der Geschichte wie an organisations- und herrschaftslegitimierenden Wissensbeständen<sup>1</sup>. Die Wissenssoziologie wiederum – ebenso in das Korsett einer Spezialdisziplin gezwängt – ist in ihrer wechselvollen Entwicklung gerade auf den beiden an-

deren Ebenen soziologischer Theoriebildung fruchtbar geworden: zunächst auf der Ebene gesamtgesellschaftlicher Analysen<sup>2</sup> und gegenwärtig – nicht unbeeinflußt von den Aporien der klassischen Wissenssoziologie – überwiegend auf der Ebene der Interaktion<sup>3</sup>. Einer an WEBER anschließenden Fragestellung nach dem Verhältnis von Organisation und Legitimation stellt sich heute die Aufgabe, über die Verknüpfung zweier soziologischer Teildisziplinen hinaus zwei divergente paradigmatische Ansätze in der Soziologie miteinander in Beziehung zu setzen<sup>4</sup>. In der neueren Organisationssoziologie hat sich das System-

2 Dies schon deshalb, weil die klassische Wissenssoziologie sich selbst im Horizont der Auseinandersetzung mit der MARXschen Basis-Überbau-Lehre sah (vgl. SCHELER 1960; MANNHEIM 1952).

3 Einen problemgeschichtlichen Abriß der Wissenssoziologie geben BERGER und LUCKMANN (1969: 1–20).

4 Zu Überlegungen über die paradigmatische Struktur soziologischer Theoriebildung allgemein vgl. MATTHES (1973: 197ff.).

1 Einen historischen Überblick über die Entwicklung der Organisationssoziologie mit Hinweisen auf das allmähliche Verschwinden der historischen Dimension geben MAYNTZ und ZIEGLER (1969: 444 ff.).

modell der Organisation als weithin akzeptiertes organisationstheoretisches Paradigma durchgesetzt. Organisationen werden entsprechend als ‚offene Systeme‘ unter dem Aspekt der Steuerungsleistung eines selbstgeregelten Systems im Austausch mit ‚seiner Umwelt‘ analysiert (MAYNTZ u. ZIEGLER 1969: 454 ff.; MAYNTZ 1968: 13 ff.; LUHMANN 1964; 1968; 1969b).

Die Komponente sinnorientierten sozialen Handelns, von der MAX WEBER ausgegangen war, bleibt demgegenüber unberücksichtigt. Die spezifische gesellschaftliche Dimension der Wirklichkeit, nämlich daß die Handelnden in der Organisation nicht auf Grund von Systemsteuerungsimpulsen, sondern sich an im Handeln erworbenen und das Handeln gleichzeitig steuernden Wissen orientieren, geht der Organisationsanalyse somit verloren<sup>5</sup>. „Beide Paradigmata“, so formuliert J. HABERMAS die Problemstellung, indem er den wissenssoziologischen Aspekt unter dem Begriff der Lebenswelt artikuliert, „Lebenswelt und System haben ein Recht; ein Problem stellt ihre Verknüpfung dar“ (1973: 14)<sup>6</sup>. Problematisch ist die Verknüpfung nicht nur von der expansiven Begriffsstrategie des Systemmodells her, sondern auch vom wissenssoziologischen Ansatz aus. Nachdem die klassische Wissenssoziologie am Zurechnungsproblem, „welche Wissensbestände für welche sozialstrukturellen Bedingungen kennzeichnend sind“ (MATTHES u. SCHÜTZE 1973: 52), gescheitert war, hat die neuere Wissenssoziologie es zunächst weitgehend versäumt, die strukturellen Bedingungen der handlungsleitenden und legitimierenden Wissensbestände in die Analyse einzubeziehen<sup>7</sup>.

Das theoriegeleitete Interesse der folgenden Überlegungen gilt dem Versuch, für den Bereich der

5 Eine Ausnahme stellt die Arbeit von SILVERMAN (1970) dar. Allerdings gelingt auch ihm keine Verknüpfung der Wissens- und Systemebene, da im Anschluß an BERGER und LUCKMANN (1969) die Systemperspektive keine Berücksichtigung erfährt.

6 HABERMAS versucht auf gesellschaftstheoretischer Ebene eine Verknüpfung der System- und Lebensweltperspektive herzustellen; hier wird eine solche auf der Ebene der Organisation angestrebt.

7 Zu diesem Ergebnis kommt die ARBEITSGRUPPE BIELEFELDER SOZIOLOGEN im Bezug auf die von ihr dargestellten Ansätze des Symbolischen Interaktionismus, der Ethnomethodologie, der Ethnotherapie und Ethnographie des Sprechens (1973: 48).

Organisationstheorie die Analyse der Steuerungskapazität des Systems gegenüber einer überkomplexen Umwelt systematisch um die Dimension der in der Organisation gehaltenen handlungsleitenden und legitimierenden Wissensbestände zu ergänzen. Die Vorteile eines solchen erweiterten Bezugsrahmens dürften besonders deutlich an den kritisierten Mängeln des Systemmodells hervortreten: seiner Ahistorizität, seiner restriktiven Umweltperspektive als „Umwelt des Systems“ (MAYNTZ u. ZIEGLER 1969: 459 f.) und dem arbiträren Charakter der gewählten Bezugsprobleme der Analyse (DÖBERT 1973: 156).

Die Fruchtbarkeit eines zugleich organisations- und wissenssoziologischen Ansatzes erscheint für die Analyse solcher Organisationen, die sich explizit als Träger spezifischer Wissenselemente verstehen, wie zum Beispiel religiöse Organisationen, unmittelbar plausibel<sup>8</sup>. Zieht man aber in Betracht, daß neben den Steuerungskapazitäten die Motivations- und Legitimationsprobleme moderner Organisationen generell ein kritisches Ausmaß anzunehmen scheinen, erhält die Frage nach den jeweiligen Ressourcen der Legitimität in allen Organisationsbereichen einen neuen Stellenwert. Ein verbreiteter ‚antiorganisatorischer Affekt‘ und ein wachsendes Rückzugspotential, sei es kritisch-aktivistischer oder passiver Natur, deuten auf eine sinkende Motivations- und Legitimationskapazität der modernen Großorganisationen hin (DÖBERT und NUNNER-WINKLER 1973). Andererseits steigt aber deren Legitimationsbedarf, da immer häufiger kulturelle Selbstverständlichkeiten und legitimierende Wissensbestände unter Steuerungs- und Planungsaspekten in den Zugriff ‚rationaler Organisationen‘ geraten und diese damit ihre traditionell gesicherte Geltung einbüßen<sup>9</sup>. Das Problem wird je nach Organisationsstyp in unterschiedlicher Form und mehr oder weniger manifest zu Tage treten. Für religiöse Organisationen, wie auch für Partei- und Gewerkschaftsorganisationen, wo die Tradierung und

8 Vgl. KAUFMANN (1974: 32); als Versuche, mit einem wissens- und organisationssoziologischen Ansatz kirchensoziologische Analysen zu betreiben, siehe: BORMANN und BORMANN-HEISCHKEIL (1971); GABRIEL (1973).

9 Am breitesten wird das Problem heute an Hand der Legitimationsprobleme der staatlichen Verwaltungsorganisation diskutiert. (Vgl. statt anderer HABERMAS 1973; OFFE (1973)). Hier geht es um den Versuch einer Verallgemeinerung des Theorems

Sozialisation genuiner Sinnelemente zum expliziten Programmbereich gehört, wird das Problem eine andere Gestalt annehmen als für Wirtschafts- und Verwaltungsorganisationen.

Damit läßt sich die im folgenden zu beantwortende Fragestellung so formulieren: verbirgt sich hinter den in unterschiedlicher Form auftretenden Motivations- und Legitimationsproblemen ein genereller Engpaß des modernen Organisationstypus, der neue Grenzen des ‚Organisationswachstums‘ erkennen läßt?

Wie schon deutlich wurde, kann diese Frage nur mit einem Ansatz bearbeitet werden, der die Analyse der Organisation als selbstgeregeltes System mit der Wissens- und Legitimationsanalyse verbindet.

Die aufgeworfene Problemstellung wird im folgenden von verschiedenen Positionen her angegangen. Mit der These der neuzeitlichen Transformation von Institutionen in Organisationen und der interdependenten Entwicklung der Bewußtseinsstrukturen hat GEHLEN die hier interessierenden Phänomene in seiner Institutionentheorie zu klären versucht. Wie zu zeigen sein wird, ermöglicht aber erst die Kritik des GEHLENSchen Handlungsbegriffs und die Aufnahme eines genuin soziologischen Verständnisses sozialen Handelns im Anschluß an die neuere Diskussion des Legitimationsproblems bei CLAESSENS und HABERMAS die Formulierung erster Hypothesen. Die geforderte historische Perspektive kann aber systematisch erst gewonnen werden, wenn in einem zweiten Zugang der Versuch unternommen wird, die Entwicklung des Organisationsphänomens und die Evolution der Deutungssysteme zu rekonstruieren und in einem theoretischen Bezugsrahmen aufeinander zu beziehen.

## II.

Von Interesse für die entwickelte Fragestellung dürfte die spezifische Verbindung von ‚Idee‘ und ‚Institution‘ in GEHLENS institutionstheoretischen Überlegungen sein. Hier ist zu prüfen, inwieweit sich die verstreut vorhandenen Andeutungen zur neuzeitlichen Transformation der institutionsbezogenen ‚Leitideen‘ in ‚instrumentalisierte Ideen‘ parallel zu der von Institutionen in Organisationen vertiefen und auswerten lassen, sodaß sie

zur Analyse des Verhältnisses von Wissens-elementen und Organisationen in neuzeitlichen Gesellschaften beitragen können.

Der Primat des Handelns und der Institution verbietet es GEHLEN, Institutionen als Ableitungen aus ihren Leitideen zu begreifen. Sie sind vielmehr im Zusammenhang der fortschreitenden Entlastung durch Institutionen zu sehen. Erst wenn sich die durch das Apelldatum in der Umwelt ausgelöste unbestimmte Verpflichtung, irgendwas zu tun, im Ritual entlastet, kann so etwas wie eine Idee entstehen und nachträglich die Genese von Institution und Idee im umgekehrten Verhältnis erscheinen lassen (GEHLEN 1950; 1957; 1964). „Jetzt kann es auch so erscheinen, als ob die Ideen die Institutionen leiten oder führen, weil das entsprechende rituelle Verhalten durch ein Wort ausgelöst werden kann“ (JONAS 1966: 53).

Diese Funktion der Ideen beruht bei GEHLEN auf der Strukturanalogie von Ritus und Sprache<sup>10</sup>. Die sprachliche Verhaltensform – Sprechen wird bei GEHLEN immer als Handlung begriffen – kann an die Stelle des obligatorischen sozialen Ritus treten. Die Idee sublimiert das Apelldatum, indem sie die Bedeutung der Apellsituation zusammen mit dem zugehörigen bestimmten Verhalten zum Ausdruck bringt. Die Idee ist kein „Sachbegriff, sondern eine Situationsformel, die Verhaltensanweisungen impliziert und selbst Apellqualität hat“ (1950: 340). Mit Hilfe einer Ideenformel vermag eine aus sehr heterogenen Motiven heraus gewachsene Institution sich von der Aktualität ihrer Ausgangslage zu befreien und wird so „als bloße Sollform“ (1964: 84) transportabel. Umgekehrt bedürfen die Ideen zur Stabilisierung des Aktuellwerdens innerhalb eines institutionellen Handlungssystems. „Der ‚Ideengehalt‘ einer Institution verselbständigt sich mit ihr und zerfällt mit ihr“ (1964: 159). Institutionen sind also einerseits auf Dauer gestellte Rollensysteme, andererseits korrespondierende, motivierende und legitimierende Bewußtseinsgehalte.

Wie nun sieht GEHLEN – um den oben angedeuteten Aspekt in WEBERSchen Begriffen zum Ausdruck zu bringen – die ‚Rationalisierung‘ der In-

10 Die umfassendsten Ausführungen zur Sprache finden sich bei GEHLEN (1966: 193ff.)

stitutionen und die ‚Säkularisierung‘ der Ideen? Dazu muß auf die zentralen Kategorien der ‚Hintergrundserfüllung‘ und besonders der ‚Stabilisierung nach rückwärts‘ in der GEHLENSchen Institutionenlehre rekuriert werden. Institutionen, sei es, daß sie im rituell-darstellenden Verhalten ihren Ursprung haben, sei es, daß es sich um in Eigenwertgeltung umgeschlagene stabilisierte Gewohnheiten handelt, sichern ein beim Menschen kontinuierlich vorhandenes Bedürfnis und bringen es damit aus dem unmittelbaren Motivationsfeld in die Hintergrundserfüllung. Die Institutionen ‚entlasten‘ so von der immer neu zu erbringenden Motivgenerierung, setzen aber gleichzeitig neue, gegenüber der sekundären *objektiven* Zweckmäßigkeit‘ der Institutionen *subjektive* Motive frei. ‚Rückwärts stabilisiert‘ werden nun Institutionen, wenn und insofern die von Menschen direkt nicht intendierbare ‚sekundäre objektive Zweckmäßigkeit‘ erkannt und ihrerseits zum Motiv des Handelns wird. Hier liegt der Ursprung einer Dialektik der Selbstaufhebung der Institutionen bei GEHLEN: in ihrem Schutz entwickelt sich erst die Subjektivität, die durch die Adaption des instrumentellen Handelns die Labilität der Institutionen erzeugt. ‚Stabilisierung nach rückwärts‘ als Aufnahme der Kategorie des Zwecks in den Umkreis der Institution verändert deren Legitimitätsbasis: „Durch sie wird aus einer Rollenverteilung, die unbezweifelbare Gültigkeit hat, weil sie aus einer unbestimmten Verpflichtung hervorgeht, ein Handeln, das diese Institution nützlich machen will“ (JONAS 1966: 69). Das entscheidende Moment, das die Lage der rückwärts stabilisierten Institution grundlegend verändert, liegt darin, daß ihr dominierender Verhaltenstypus durch einen anderen ersetzt wird: An die Stelle der protomagisch-ideativen Verhaltensweise der bestimmt gewordenen Verpflichtung tritt der experimentell verlagernde, instrumentelle Handlungskreis. ‚Ideatives‘ und ‚instrumentelles‘ Verhalten sind für GEHLEN aber nicht miteinander vereinbar, obwohl er die Kulturgeschichte voll von Kompromissen und versuchten Stabilisierungen der beiden Verhaltenstypen sieht (1950: 336).

Durch das eigentümliche Oszillieren zwischen ‚Urmensch‘ und ‚Spätkultur‘ versäumt es GEHLEN, die strukturellen Prozesse der Instrumentalisierung der sozialen Handlungsgefüge näher zu analysieren. Mehr als die Hinweise auf den „Verfall festgefügter Ordnungen“ (1957: 58) und die

„Entgliederung der Gesellschaft“ (1957: 116) – letzterer läßt immerhin den Differenzierungsaspekt anklängen – kann man bei GEHLEN nicht finden. Die neuzeitliche Entwicklung, so lassen sich GEHLENS Überlegungen in diesem Zusammenhang zusammenfassend skizzieren, ist durch eine Instabilität des Institutionellen gekennzeichnet, die von einem Dominantwerden des instrumentell-verlagernden Handlungstyps gegenüber dem nicht auf Veränderungen zielenden und damit allein Dauer garantierenden ideativen Verhalten herrührt. Die Kategorie der ‚Stabilisierung nach rückwärts‘ stellt gewissermaßen das in den Institutionen selbst angelegte Einfallstor des instrumentellen Bewußtseins dar. Die Instrumentalisierung der Institutionen betrifft auch die ihnen zugeordneten ‚idées directrices‘: sie werden ihrer selbstverständlichen Gültigkeit beraubt und zu Meinungen abgeblaßt. Dem Objektivitätsverlust der Institutionen korrespondiert der Zwang zur subjektiven Verarbeitung der Folgelasten, der ‚Desintegration der Institutionen‘, die ‚Desorganisation der Seele‘. Den letzteren Aspekt hat GEHLEN in seiner Sozialpsychologie breit ausgearbeitet. GEHLEN weist an einer Reihe von Phänomenen das Auseinandertreten von Institution und Person nach, die Wendung von der Außenstabilisierung des Menschen durch Institutionen zum allerdings für GEHLEN vergeblichen Versuch der Innenstabilisierung durch ‚Subjektivität‘.

‚Stabilisierung nach rückwärts‘ durch instrumentelles Verhalten, Trennung von Person und Institution und die ebenfalls bedeutsame Kategorie der Trennung von ‚Motiv‘ und ‚Zweck‘ bei GEHLEN geben die Möglichkeit, den Organisationsbegriff systematisch – und nicht nur aphoristisch wie bei GEHLEN selbst – in seine theoretischen Überlegungen einzubringen. Zweckspezifische Rationalität im Sinne des Herauslösens von Handlungselementen „aus ihren natürlichen Verbänden“ (1950: 336), ihre Verlagerung und Rekonstruktion zu neuen Beziehungen unter dem Aspekt eben dieser Rationalität stellt ein konstituierendes Element des Organisationsbegriffs dar, wo er – wie zum Beispiel bei R. MAYNTZ – als zweckgerichtetes soziales System“ (1963: 40) definiert wird.

Zwischen dem experimentell verlagernden, instrumentellen Handlungskreis und der Organisation als einem selbstgeregelten System besteht eine Struktur analogie (GEHLEN 1957: 36 ff.).

Die strikte Trennung von Institution und Person und deren Verwandlung in einen Funktionsträger ist tragendes Prinzip organisatorischer Strukturmerkmale, von M. WEBER mit der Betonung der Trennung von Amt und Person als erstem analysiert. N. LUHMANN hat die Kategorie der Trennung von ‚Motiv und Zweck‘, die GEHLEN im Zusammenhang des Umschlagens in die Eigenwertgeltung einführt, in einer modifizierten Form aufgenommen und zu einem zentralen Moment seiner Theorie der formalen Organisation verarbeitet (1964: 100ff.; 1973: 128ff.).

Wir können also sagen, daß GEHLEN implizit in der Institutionentheorie einen Organisationsbegriff entwickelt, diesen allerdings an keiner Stelle zusammenfassend expliziert. Die Kategorie der ‚Stabilisierung nach rückwärts‘ kann als systematisches Bindeglied zwischen Institutions- und Organisationsbegriff betrachtet werden. Das Organisationsphänomen teilt damit die Ambivalenz, die GEHLEN im Zusammenhang der Kategorie der ‚Stabilisierung nach rückwärts‘ entwickelt. Einerseits leisten Organisationen instrumentelle Stabilisierung durch dauernde und umfassende Sicherung der ‚Daseinsvorsorge‘; von hier aus kann eine Brücke von der Institutionstheorie zur Bürokratieanalyse bei GEHLEN gewonnen werden<sup>11</sup>. Andererseits verlieren sie als „zweckrationale Veranstaltungen“ (JONAS 1966: 72)<sup>12</sup> ihre selbstverständliche Geltung und Legitimität. Die Leitideen geraten in ihren funktionalisierenden und instrumentalisierenden Zugriff, aber gerade der „zwecktechnische Interventionismus“ gehört für GEHLEN zu den Weisen, die „kulturelle Gestaltungen“ mit Sicherheit zerstören und aushöhlen (1957: 112). GEHLENS Kristallisationsthese kann als Ausweg interpretiert werden, den er aus dem skizzierten Dilemma findet. Sie besagt für unseren Zusammenhang, daß die nach rückwärts stabilisierten und kristallisierten Institutionen als ‚Sachgesetzlichkeiten‘

vom institutionsgemäßen, sinnvermittelten Motivations- und Legitimationsmodus abgehängt werden. JONAS hat dies in aller Schärfe herausgearbeitet: „Sachverhalte erhalten Selbstwert. Sie werden unabhängig von dem Gewoge subjektiver Motive betrieben, und die Maschinenkultur (. . .) stellt einen Rekord der Zwecksetzung ohne Zweck auf. Der Mensch befindet sich in einer Welt, die für ihn subjektiv oder reflektiert als ein Chaos aus Denkstoff erscheint, die aber objektiv dadurch funktioniert, daß er sich ihrem Sachzwang unterwirft“ (1966: 92).

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß GEHLENS Institutionentheorie eine Logik der Institutionsentwicklung enthält, die mit der Transformation von Institutionen in Organisationen und der parallelen Auflösung und Aushöhlung der institutionellen Leitideen durch ihre Instrumentalisierung die These einer Legitimationskrise der Organisation impliziert. GEHLEN entzieht sich selbst dieser Logik, indem er schließlich ein legitimationsunabhängiges kristallisiertes System von Sachgesetzlichkeiten postuliert. „Träte, wie es GEHLEN am Ende auch voraussagt, eine ‚Kristallisation‘ der technisch-wissenschaftlichen Zivilisation zu einem ‚stationären Gesamtzustand‘ ein, so würde es in demselben Maß keine normierungs- und legitimierungsbedürftige gesellschaftliche Praxis mehr geben“ (WEISS 1973: 463).

### III.

An die Ausführungen zur GEHLENSchen Institutionstheorie lassen sich nun Überlegungen anschließen, die die schon angedeuteten Schwächen der Position GEHLENS zu überwinden suchen und gleichzeitig neue Umriss für unsere Problemstellung anbieten.

Zunächst sei angemerkt, daß SCHELSKYS Institutionentheorie die skizzierte Fragestellung explizit ausspart. SCHELSKY spricht von einer Dreiteilung der Institutionenlehre, wobei er einen sozialanthropologischen Aspekt – das Verhältnis von Bedürfnisstruktur zur Institution – von der soziologischen Organisationsanalyse und der Analyse der sie leitenden und beherrschenden Ideen unterscheidet (1970: 17)<sup>13</sup>. SCHELSKY fährt dann

<sup>11</sup> Bei GEHLEN selbst fehlt eine Vermittlung zwischen der Institutionentheorie und der Bürokratieanalyse weitgehend (1963: 263ff.; 248ff.). Eine gleichlautende Kritik gibt J. WEISS (1972).

<sup>12</sup> Es wäre von Interesse, das Verhältnis des von W. LIPP (1968) geprägten Begriffs der ‚Veranstaltung‘ zu einem expliziten Organisationsbegriff zu klären und LIPPS anthropologisch orientierte Überlegungen in die Organisationstheorie einzubringen.

<sup>13</sup> SCHELSKY greift hier in der Hauptsache auf HAU-RIOU (1965: 35f.) zurück, der von drei Elementen jeder verbandsmäßigen Institution spricht: „1. die

fort: „Wir wollen uns in unseren weiteren Ausführungen nur dem ersten und dritten Aspekt zuwenden und den im engeren Sinne soziologischen Aspekt hier beiseite lassen. Er wird etwa durch die moderne Organisationssoziologie repräsentiert . . .“ (1970: 17). SCHELSKY räumt hier zwar ein, daß sich das soziologische Interesse vorzüglich auf die organisatorische Dimension der Institution zu richten habe, klammert diesen Aspekt aber in seiner ‚soziologischen‘ Theorie der Institution aus. Dabei erscheint gerade für das Schicksal der Leitideen in neuzeitlichen Gesellschaften – um diese und um deren Verhältnis zu Reflexion und Subjektivität geht es SCHELSKY offenbar primär – ihre Funktionalisierung unter den Systemerfordernissen der Organisation als ein entscheidendes Moment. SCHELSKY fügt der letzten Fassung seiner Institutionstheorie einige Elemente hinzu, die für den weiteren Gang der Überlegungen von Interesse sein können. Er spricht davon, daß die Wirksamkeit der institutionellen Leitbilder von der intersubjektiven Kommunikation, der sprachlichen und symbolischen Interaktion in der Institution abhängig sei, die „die normativen Ansprüche des Leitbildes verlebendigt und damit den Wandel der Institution in Richtung auf ihre ideelle Vervollkommnung induziert“ (1970: 26). Wenn man nun bedenkt, daß die Imperative der ‚Systemsteuerung‘ der Organisation gerade eine ‚Einschränkung der Kommunikation‘ und eine ‚Abkopplung der Motivstruktur der Person von der Zweckstruktur des Systems verlangen, dann wird jenes Problem deutlich, das im Mittelpunkt der hier entwickelten Überlegungen steht.

Diese lassen sich zunächst im Zusammenhang der Kritik des GEHLENSchen Handlungsbegriffs weiterführen. Zu Recht konzentriert sich die gegenwärtige soziologische Kritik GEHLENS auf den Nachweis, daß es ihm nicht gelingt, einen genuin soziologischen Handlungsbegriff zu entwickeln<sup>14</sup>. Das rituell-darstellende Verhalten, das

Idee des in der Gruppe zu schaffenden Werkes; 2. die im Dienst dieser Idee stehende organisierte Macht, um die Idee zu verwirklichen; 3. die Gemeinsamkeitsbekundungen, die innerhalb der sozialen Gruppe mit Bezug auf die Idee und ihre Verwirklichung erfolgen.“

14 Zum Verhältnis des GEHLENSchen Handlungsbegriff zu einem genuin soziologischen Verständnis sozialen Handelns vgl. CLAESSENS (1968), WEISS (1971; 1973), GLASER (1972).

über die Institutionen primär den sozialen Zusammenhang herstellt, ist nur sekundär soziales Handeln: zunächst ist es ‚Welterlebnis‘, das erst nachträglich in ein ‚Sozialerlebnis‘ transformiert wird; seine ‚Sollgeltung‘ beruht auf der Absättigung eines sozialen Instinktresiduums. Dieses macht auch den ‚Sozialzement‘ der in Eigenwerthaltung umgeschlagenen Gewohnheiten aus, an die sich, wie bei der Entstehung der Arbeitsteilung, verselbständigte Gewohnheiten anderer einzelner anhängen. „Ein ‚darstellendes Verhalten‘, das zweckfrei und obligatorisch im Rahmen derart vergegenständlichter Handlungszusammenhänge abläuft, ist kein soziales Handeln; auf gesellschaftliche Bedingungen ( . . . ) ist es sinnvoll nicht zu untersuchen. Erst recht wären solche Festlegungen nicht hinsichtlich ihrer Legitimität befragbar; diese Frage träfe auf ‚Sachen‘ und dahinter – auf des Akteurs eigene ‚sozialinstinktiven Bedürfnisse‘“ (WEISS 1973: 461). GEHLENS Wendung, mit der Auflösung des ‚ideativen Bewußtseins‘ – das entscheidende Moment der kulturellen Entwicklung überhaupt für ihn – auf der subjektiven Seite Chaos und auf der objektiven ‚nichtlegitimationsfähige Kristallisation‘ zu postulieren, wird von hier aus noch einmal als naheliegende Konsequenz eines verfehlten Begriffs sozialen Handelns verständlich.

D. CLAESSENS hat aus der Kritik an GEHLENS Vernachlässigung der Dimension des Sozialen heraus einen Versuch vorgelegt, das Problem der Sollgeltung des menschlichen Handelns fundamentaler, als es GEHLEN gelingt, mit dem Sozialen zu verbinden (1968: 182ff.). ‚Geltung‘ und ‚Gruppe‘ sind die beiden Grundkategorien, die CLAESSENS miteinander in Beziehung zu bringen sucht. ‚Insulation‘ und ‚künstliche Innenklimata‘ schaffen für den Menschen veränderte Möglichkeiten, als es die ‚sozioklimatische Umgebung‘ sonst zulassen würde; von der Sicherheit des Instinktes gehen die Geltungsaussagen beim Menschen über auf die Bestätigung durch die Gruppe. ‚Geltung‘ nimmt also beim Menschen die Form des Anpassungsdrucks durch die Gruppe an. CLAESSENS zitiert als ein historisches Modell der Schaffung großer Binnenklimata den Prozeß der Bildung stabiler Gewaltmonopole und befriedeter Räume in Europa, wie ihn N. ELIAS in seiner ‚Theorie der Zivilisation‘ analysiert. Wichtig erscheint, daß in CLAESSENS‘ Aufsatz zum Unterschied von GEHLENS ‚Geltung‘ beim Menschen grundsätzlich aus ‚sozialer Interaktion‘

stammt. CLAESSENS hält mit GEHLEN daran fest, daß der Mensch Innenstabilisierung nur durch Internalisierung eines Außen erreichen kann; diese Außenwelt bildet aber bei CLAESSENS die Gruppe mit ihren normativen Ansprüchen. Von besonderem Interesse muß sein, daß CLAESSENS dieses sozialanthropologische Modell auch in einer historisch-evolutiven Perspektive zu entwickeln sucht. Auf einer ersten Stufe nimmt ‚Geltung‘ den Charakter der Selbstverständlichkeit und Fraglosigkeit, ja sogar der ‚Nichthinterfragbarkeit‘ an, denn „der die Distanzierung institutionalisierende Insulationsprozeß selbst schafft nämlich Geltung. . . . Die Gruppe, das ‚Wir‘, das ‚Ganze‘ sind die Geltung, denn sie sind das Leben: nämlich Garantie für menschliches, und das muß hier auch immer heißen: distanzierteres Leben. Jene Einengung, die als Preis für die Vorteile der Insulation genannt wurde, muß dabei als derart sekundär angesehen werden, daß sie überhaupt nicht ‚angesehen‘ werden kann“ (1968: 191). Dieser ersten Stufe der Geltung entspricht die traditionale Kultur, die in ihrem Kern wortlos ist. Wortloses immer schon Vorverständnischarakterisiert diesen Geltungsmodus und macht seine Stabilität aus. Mit der Ausbildung von Schichtung und Herrschaft geht die ‚Heiligung‘ der Gruppe, die mit dieser Form der Geltung verbunden ist, auf einzelne herrschende Gruppen in der Gesellschaft über. Sie repräsentieren die ‚Geltung‘ schaffende und gleichzeitig die Versorgung sichernde Gruppe und haben deshalb ‚Geltung‘, die nun von ihnen auf andere Strata hierarchisch übergehen kann<sup>15</sup>. CLAESSENS sieht nun im Auftreten der modernen Technik jenes Phänomen, das die feudale Gesellschaft mit ihrem traditionellen Geltungsmodus im Kern trifft. „Das Denken allein hätte nie die kategoriale Sperrung jeden Angriffs auf ‚Geltung‘ unterlaufen, wenn nicht eine der tragenden Säulen des Geltungsanspruchs der ‚Gruppe‘ ihr langsam entzogen worden wäre, nämlich: sich brüsten zu können, daß nur über die – herrschende – Gruppe, (mit der man sich aber voll identifizierte und auch, der Lage nach, identif-

zieren mußte), die lebenserhaltende Versorgung ‚mit dem Notwendigsten‘ garantiert sei. Diesen Anspruch übernimmt nun unmerklich die Technik“ (1968: 194; 1966: 124). Das Geltungs- und Legitimationsproblem nimmt damit ein neues Niveau an: die traditionale Kultur – ihres Versorgungsmonopols beraubt – kann vom reflektierenden Denken hinterfragt und damit abgetragen werden.

Woher aber kann ein neuer Legitimationsmodus bezogen werden? CLAESSENS meint, Reflexion und Kommunikation müßten nun selbst die ‚Geltung‘ tragen, oder das Prinzip der Geltung habe ganz abzutreten. „Es scheint, als bliebe der ständigen Kommunikation . . . die Last, ‚Geltung‘ zu beschaffen – mit all den Problemen, die die Vergewisserung allein unter Menschen mit sich bringt . . . Das wirkliche Problem bleibt dann die Beschämung durch die Gruppenabhängigkeit und die Aufrechterhaltung der ständigen abstimmen Kommunikation“ (1968: 196). CLAESSENS verankert die Kommunikation als wichtigstes formales Instinktprinzip in der Bedürfnisstruktur des Menschen und sucht so diese Aussage von seinem anthropologischen Modell her zu decken.

CLAESSENS' Überlegungen zur Entwicklung des Legitimationsmodus können für unsere Problemstellung an Relevanz noch gewinnen, wenn man sich die Frage stellt, ob die Technik allein jene Revolution der Versorgungsbasis in der Neuzeit durchgesetzt und getragen hat, die die Möglichkeit zum Abbau der traditionellen Kultur gab? Technik und Wissenschaft stehen in der Neuzeit in Zusammenhang mit einem dritten Faktor, in dessen Rahmen sie erst zur kontinuierlichen Entfaltung gelangten: der Organisation<sup>16</sup>. Hier lassen sich nun einige interessante Überlegungen anschließen.

CLAESSENS läßt einen zumindestens konkurrierenden Modus der Geltungsbeschaffung außer acht, der durchaus in der Logik seiner eigenen Gedankenführung liegt. Wenn neben der Distanzierungsmöglichkeit die Versorgungsleistung die Grundlage des Geltungsanspruchs der traditionellen Gruppenkultur war, diese aber in der Neuzeit von Technik, Wissenschaft und Organisation

<sup>15</sup> CLAESSENS entwickelt diesen Gedanken, der hier auf die strukturellen Elemente von Schichtung und Herrschaft bezogen wird, leider nur aphoristisch an Hand der Gestalt des Aristokraten, um schließlich in Gehlen den ‚aristokratische Geltung‘ beanspruchenden Philosophen zu sehen. Von Interesse kann hier die Parallele zum Typus ‚repräsentativer Öffentlichkeit‘ bei HABERMAS (1971b: 17ff.) sein.

<sup>16</sup> Hierzu treffende Aussagen bei TENBRUCK (1972: 628).

übernommen und sichergestellt wird, so liegt die Annahme nahe, daß die ‚Sachgesetzlichkeiten‘ von Organisation, Technik und Wissenschaft in die Leerstelle traditioneller Legitimationsweisen eindringen können. Zu diesem Ergebnis kommt bekanntlich J. HABERMAS im Anschluß an eine Neuformulierung der WEBERSchen Rationalisierungsthese und in der Auseinandersetzung mit H. MARCUSE (1969: 48–103), wie auch später N. LUHMANN (1971a: 266 ff.). „Deshalb unterscheidet sich die neue ‚Ideologie‘ von der älteren dadurch, daß sie Kriterien der Rechtfertigung von der Organisation des Zusammenlebens, also von der normativen Regelung der Interaktion überhaupt löst. . . und stattdessen an den Funktionen eines unterstellten Systems zweckrationalen Handelns festmacht“ (1969: 90).

Als Ergebnis können wir zunächst festhalten, daß offensichtlich alternative Möglichkeiten der Legitimationsbeschaffung nach dem Zusammenbruch der traditionellen Kultur bestehen: einmal ‚Geltung‘ durch ständige Kommunikation, wobei das Steuerungsproblem in der Aufrechterhaltung der ständigen abstimmdenden Kommunikation bestünde; zum anderen Legitimation, wie es GEHLEN ausdrückt, „kraft unbestimmt befristeter Erwartung (. . .) sozialeudämonistische(r) Erfolge“ (1963: 255).

Empirisch betrachtet ist für hochdifferenzierte Gesellschaften ohne Zweifel die zweite Form der Motivation und Legitimation zur Übernahme von Systemleistungen gerade auch im Rahmen formaler Organisation dominant. Über die verwendungsneutrale Zuteilung von Geld und arbeitsfreier Zeit wird die Motivstruktur vom Organisationszweck so weit wie möglich gelöst und damit die Steuerungskapazität des Organisationssystems erhöht. Für systemtheoretische Ansätze erfordert die notwendige funktionsspezifische Orientierung organisierter Sozialsysteme einen Legitimationsmodus, der sich von der interaktiven Ebene löst und die Legitimität an den Output des Systems bindet. So kommt N. LUHMANN in der Erörterung des Legitimationsmodus des ‚Verfahrens‘ in Bezug auf die Verwaltungsorganisation zu folgendem Ergebnis: „Rationalisierung heißt immer: funktionsspezifische Orientierung. Funktionsspezifische Orientierung erfordert aber Entlastung von anderen Funktionen, Entlastung vor allem von Funktionen der Konsensbeschaffung und der Legitimierung des Entscheidens. Nur wenn

das politisch-administrative System des Staates insgesamt ein hinreichendes Maß funktioneller Differenzierung entwickelt, kann es jene innere Komplexität erreichen, die in einer Zivilisationsgesellschaft erwartet werden muß und die seine Legitimität trägt“ (1969a: 218).

Diejenigen Ansätze, die vom Paradigma der Lebenswelt ausgehen – und CLAESSENS‘ sozialanthropologischer Ansatz kommt zu demselben Ergebnis –, verweisen demgegenüber auf die Unabdingbarkeit von Interaktion und sprachlicher Kommunikation zur Generierung von Motivation und Legitimation in sinnvermittelten Systemen. Sie rechnen die Dialektik von Person und Gesellschaft – von Ichidentität und Gruppenidentität – zur Grundstruktur menschlicher Individuierungsprozesse, während die Systemtheorie analytisch zwischen psychischen und sozialen Systemen trennt, eben weil soziale Systeme von einem bestimmten Komplexitätsgrad an sich von „individuellen Motivkonstellationen weitgehend unabhängig zu machen“ trachten (LUHMANN 1969a: 250).

Beide Ansätze geben einer unterschiedlichen Logik die Priorität: die systemtheoretische Perspektive folgt der Logik der Organisation, die einen an den Anpassungsproblemen des Systems in einer überkomplexen Umwelt orientierten Legitimationsmodus verlangt. Die ‚Lebensweltperspektive‘ folgt der Logik sinnkonstituierender Interaktion und Identitätsbildung, die legitimierende Prozesse an interaktive Vergewisserung bindet.

Beläßt man beiden Paradigmata ihr Recht, so wird ein Problem deutlich, das erst mit wachsendem Organisationsgrad aller Sozialsysteme im Prozeß gesellschaftlicher Differenzierung Konturen erhält: während die Anpassungsprobleme der funktionsspezifisch orientierten Organisationssysteme die Mobilisierung der von ihnen getragenen legitimierenden Sinnstrukturen verlangen, können die formal organisierten Systeme den damit entstehenden erhöhten Legitimationsbedarf selbst nicht beschaffen, es sei denn um den Preis einer tiefgreifenden Umstrukturierung des Legitimationsmodus und seiner internen Logik.

Vor dem Hintergrund des Ausgeführten lassen sich erste Hypothesen zum Verhältnis von Organisation und Legitimation formulieren:



1. Formale Organisationen tendieren aus der Logik der Steigerung der eigenen Selbststeuerungskapazitäten zwecks Anpassung an eine komplexe Umwelt zu einer Auflösung der von ihnen getragenen motivierenden und legitimierenden Sinnstrukturen, deren sie andererseits bedürfen, solange die Motivgenerierung an internalisierte Sinnstrukturen und Normensysteme gebunden ist.

2. Von den inhaltlichen Elementen der Sinnstrukturen wird es weitgehend abhängen, in welcher Form und wie nachhaltig dieses Dilemma in einzelnen Organisationsbereichen manifest wird, in die Latenz verschoben werden kann oder den Grad der Organisierbarkeit grundsätzlich begrenzt.

3. Die inhärente Entwicklung zur ‚Entropie von Motivation und Legitimation‘ erscheint nur durch erweiterte Räume der ‚Geltung‘ generierenden Interaktion und Kommunikation kompensierbar.

Diese Hypothesen können eine Erweiterung erfahren und an Plausibilität gewinnen, wenn im folgenden das Legitimationsproblem formaler Organisationen in einer historisch-evolutiven Perspektive entwickelt wird. Einen ersten Schritt in diese Richtung hatte schon das CLAESSENSche Modell erlaubt, dessen Anliegen gerade darin besteht, Elemente der Evolutionstheorie mit Sozialanthropologie und Institutionentheorie zu verbinden.

#### IV.

Die Evolutionstheorie sucht gegenwärtig ihr Material um drei deutlich unterscheidbare Kristallisationspunkte mit unterschiedlichen Graden gesellschaftlicher Komplexität oder Differenzierung zu gruppieren: archaische Gesellschaften, traditionale Hochkulturen und neuzeitliche Gesellschaften<sup>17</sup>. Sie überwinden damit die Neigung älterer

Entwicklungstheorien, dichotomische gesellschaftliche Organisationsprinzipien wie SPENCERS kriegerische und industrielle Gesellschaft und DURKHEIMS mechanische und organische Solidarität zu konstruieren.

Gemäß der Problemstellung der Arbeit sollen auf den genannten Entwicklungsstufen im besonderen drei Momente und deren Verhältnis zueinander herausgearbeitet werden:

1. Formalisierungs- und Bürokratisierungsgrad der sozialen Organisation.
2. Art und Reichweite der sozio-kulturellen Deutungssysteme.
3. Sinn und Motivstrukturen der Person.

Die Frage wird jeweils auf die Interdependenz der drei Elemente zielen: in welchem Verhältnis stehen Organisation, Deutungssysteme und Person im Prozeß gesellschaftlicher Differenzierung zueinander?

Wenn auch die Annahme eines völlig undifferenzierten Anfangs eher als ‚methodologische Hypothese‘ (LUHMANN 1965: 198) zu betrachten sein dürfte, so kann man doch begründet davon ausgehen, daß archaische Gesellschaften ausschließlich auf dem Prinzip segmentärer Differenzierung beruhen; funktionale Differenzierung fehlt weitgehend. Da formale Elemente der sozialen Organisation an die Ausdifferenzierung spezifischer Funktionen gebunden sind, fehlen Anhaltspunkte für eine Organisationsbildung. Weder besteht die Möglichkeit, Handlungsketten auf spezifische Ziele hin zu orientieren, noch können – um neben dem Zweckbegriff auch die LUHMANNschen Organisationskriterien heranzuziehen – soziale Gebilde installiert werden, die kontingente Mitgliedschaften mit kontingenten Verhaltenserwartungen in Relation bringen.

Das Deutungssystem archaischer Gesellschaften ist dadurch gekennzeichnet, daß es die gesamte Sozialstruktur überzieht und gleichzeitig die Routinen des täglichen Lebens bestimmt. Es ist gesellschaftsnah und personennah zugleich; die gesellschaftlichen Sinnstrukturen bilden sich kompakt in den Sinn- und Motivstrukturen der Gesellschaftsmitglieder ab: „Yet the symbolism is so compact, that there is almost no element of

<sup>17</sup> Von den älteren Entwicklungs- und Evolutionstheorien vgl. zum folgenden: SPENCER (1877/87); DURKHEIM (1969); SIMMEL (1890; 1968); WEBER (1964); ELIAS (1969). Zu den systemtheoretischen neoevolutionistischen Ansätzen: PARSONS (1961; 1964); BELLAH (1964); EISENSTADT (1964; 1971); LUHMANN (1965; 1971; 1972a; 1974). Zu nicht-systemtheoretischen Ansätzen: HABERMAS (1969; 1971a; 1973; 1974); DÖBERT (1973); LUCKMANN (1967; 1972a; 1972b); BERGER (1967).

choice, will or responsibility. The religious life is as given as fixed as the routines of daily living“ (BELLAH 1969: 272).

Der Auflösung der archaischen Sozialstruktur liegt im wesentlichen eine Umstellung des Differenzierungsprinzips zu Grunde: überwiegt in einfachen Gesellschaften die Trennung in gleiche oder ähnliche Teile, so sind alle weiteren Entwicklungen durch die Zunahme funktionaler Differenzierung gekennzeichnet. Anknüpfend an SPENCER könnte man sagen, daß nun an die Stelle gleichartiger und unbestimmter Einheiten solche mit einem höheren Grad an Ungleichartigkeit und Bestimmtheit treten (SPENCER 1877/87: 177). Der Ausbruch aus der archaischen Stufe mit ersten Leistungen funktionaler Differenzierung wird im allgemeinen im Bereich der politischen Herrschaft verortet<sup>18</sup>.

Die Konzentration von Macht und Schichtung läßt zu ihrer Stabilisierung einen Bedarf an spezifischen, legitimierenden Funktionen entstehen, der hinreichend nur von ausdifferenzierten Rollen gedeckt werden kann. Die hochkulturelle Entwicklung wird da beschränkt, wo sich um Herrschaft und Legitimation spezifische Rollen ausdifferenzieren, deren Voraussetzung eine Ausweitung der Arbeitsteilung und eine elementare Überschußproduktion darstellt. Mit der Ausbildung spezifischer Funktionen und elementarer Formen der Verfügung über ‚frei floatende Ressourcen‘ entstehen erste Ansätze der Organisationsbildung zunächst im Bereich von Politik und Religion (PARSONS 1964: 339 ff.). Die großen historischen Bürokratien der Hochkulturen, die die Entwicklung der politischen Reiche entscheidend mitbestimmen, unterscheiden sich von modernen Organisationen in einigen entscheidenden Dimensionen. Sie sind gesellschaftsnaher, so daß sich hier Gesellschafts- und Organisationsanalyse noch unmittelbar miteinander verbinden lassen, wie dies M. WEBER (1964: 157 ff.) und S.N. EISENSTADT (1963) exemplarisch durchgeführt haben. Organisationsrationale Selbststeuerungsimpulse finden ihre Grenzen am institutionellen Rahmen des Deutungssystems,

das die bürokratischen Strukturen andererseits legitimiert. Die hochkulturellen Bürokratien bleiben aber auch gebunden an die Motivstrukturen ihrer Mitglieder, die in schichtspezifischen Sozialisationsprozessen aufgebaut werden. Die Appropriation der Ämter – die Aufhebung der Trennung von Amt und Person – stellt für sie eine immer gegenwärtige Gefahr dar. Typischerweise brechen auch die politischen Großreiche durch Feudalisierungsprozesse zusammen (BLOCH 1961).

Die Deutungssysteme hochkultureller Gesellschaften behalten ihre gesamtgesellschaftliche Reichweite; allerdings wird man von einer inneren Differenzierung ausgehen müssen: die hochkulturellen religiösen Deutungssysteme bilden sich um die politischen und religiösen Rollensysteme und ihre Eliten; ihre Systematisierung und einsetzende Dogmatisierung widerspiegeln den höheren Grad funktionaler und struktureller Differenzierung wie auch die spezifische Bearbeitung durch das ausdifferenzierte Personal. Das religiöse Symbolsystem besitzt zwar ein Deutungsmonopol; unbeschadet dessen erhalten sich aber die archaischen Deutungsmuster der ‚folk culture‘, entsprechend der weiterhin ausschließlich segmentären Lebensform der Unterschichten (LUCKMANN 1972a: 191). Ersten Schritten funktionaler und struktureller Differenzierung und Organisationsbildung geht also eine Differenzierung des Deutungssystems parallel. Allerdings bleibt das Deutungssystem sowohl gesamtgesellschaftlich repräsentiert als auch relativ personnah, da die Differenzierung auf einer scharfen Schichtdifferenz beruht. Schichtmäßig verankerte unterschiedliche Deutungsmuster bilden den Rahmen differenter Sozialisations- und Personalisationsprozesse. Auf dieser Basis ist mit einer Korrespondenz zu rechnen zwischen den vom Legitimationssystem gesteuerten Programmstrukturen der frühen Organisationen und der in schichtspezifischen Sozialisationsprozessen aufgebauten Sinn- und Motivstruktur ihrer Mitglieder.

Die Zäsur zwischen traditionellen und modernen Gesellschaften wird im allgemeinen da angenommen, wo das gesamtgesellschaftliche Deutungssystem der Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Teilsysteme, deren Autonomieansprüchen und deren Tendenz zur Ausbildung formaler, selbstgeordneter sozialer Systeme nicht mehr standhält. HABERMAS drückt dies mit Verweis auf P.L. BER-

<sup>18</sup> Historisch wurde offenbar die Entstehung erster, relativ stabiler Herrschaftsstrukturen mit einer Zentralisierung politischer Entscheidungen durch außerordentliche Koordinationsaufgaben wie z.B. Bewässerungssysteme begünstigt (WITTFOGEL 1962).

GER so aus: „Traditionale‘ Gesellschaften existieren solange, als sich die Entwicklung der Subsysteme zweckrationalen Handelns innerhalb der Grenzen der legitimierenden Wirksamkeit von kulturellen Überlieferungen hält“ (1969: 67; BERGER 1967). HABERMAS selbst entwickelt diesen Gedanken in Anlehnung an M. WEBER, der mit der Interdependenz von Bürokratisierung und Säkularisierung die Bedeutung des Organisationsphänomens für den Modernisierungsprozeß betont.

Wir hatten implizit bei GEHLEN und explizit bei CLAESSENS dieselbe Argumentationsfigur feststellen können. Formale Organisation – so die systemtheoretische Rekonstruktion des Phänomens – kann als funktionales Äquivalent für kosmisch-moralische Integration der Gesellschaft fungieren (LUHMANN 1974: 54ff.). Ohne die Deutungselemente allerdings näher in die Analyse einzubeziehen, macht N. ELIAS in einer detaillierten historischen Analyse den Zusammenhang zwischen der Stabilisierung der Verwaltungsbürokratie und Heeresorganisation und der Veränderung der Verhaltensorganisation im neuzeitlichen Prozeß der Zivilisation deutlich (ELIAS 1969). LUCKMANN führt den Nachweis, daß der Entmonopolisierung des gesamtgesellschaftlichen Deutungssystems auch endogene Tendenzen des Religionssystems zur Ausbildung von Organisationsrationalität zu Grunde liegen (LUCKMANN 1967). SIMMEL und DURKHEIM wiederum haben als erste erkannt, daß der sozialen Differenzierung und horizontalen Gruppenbildung in Organisationen die charakteristische ‚Schnittpunktexistenz‘ des Menschen entspricht, die einen evolutionären ‚Schub‘ in die Richtung der Individualisierung aller Lebenszüge induziert (DURKHEIM 1969; SIMMEL 1890; 1968).

Für neuzeitliche Gesellschaften – dies machen die skizzierten Ansätze auf je unterschiedliche Weise deutlich – verändert sich das Verhältnis von Organisation, soziokulturellem Deutungssystem und subjektiven Sinn- und Motivstrukturen radikal.

Als hochdifferenzierte Gesellschaft sind sie immer zugleich hochorganisierte Gesellschaften; dies war schon an der Genese von Differenzierung und Organisationsbildung deutlich geworden. Doch wird man im weiteren Entwicklungs-

prozeß das in der genetischen Perspektive gewonnene Verhältnis auch umkehren können: Organisationen tragen inzwischen den weiteren Prozeß gesellschaftlicher Differenzierung (MAYNTZ 1963: 20f.), so daß – wie LUHMANN sagt – „schließlich in der Gesellschaft durch Organisation eine durch Organisation nicht mehr kontrollierbare Vielfalt entsteht. Dann fragt man nach den ‚limits to growth‘“ (1974: 49).

Wie stellen sich nun Organisationen selbst auf die von ihnen zu einem wesentlichen Teil mit-erzeugte Komplexität ein? LUHMANN'S Kritik des Zweckbegriffs als Rationalitätskriterium für Organisationen bringt offenbar das für hochdifferenzierte Gesellschaften charakteristische Phänomen auf den Begriff, daß sich Organisationen nicht mehr über stabile Zwecke rationalisieren lassen, sondern diese variabel halten, um ihre Anpassungskapazität an eine komplexe Umwelt zu erhöhen (LUHMANN 1964; 1973)<sup>19</sup>. Die Trennung der Zweckstruktur der Organisation von der Motivstruktur sowohl der Mitglieder als auch der kontaktierten Personen außerhalb der Organisation wird damit zum Strukturprinzip systemrationaler, d.h. anpassungsfähiger Organisationen. Die Variabilität und Dynamisierung der Zwecke auf Bestandsprobleme hin kann ein Maximum erreichen, wenn ein ‚motivloses‘ Akzeptieren von Entscheidungen sichergestellt werden kann. Dem dient die rationalisierbare Verknüpfung kontingenter Verhaltenserwartungen mit kontingenten Mitgliedschaften. Die formale Erwartungsstruktur, über die sich das System identifiziert, kristallisiert sich in der Mitgliedschaftsrolle, die durch die Möglichkeit ihres Entzugs die offene Ablehnung von Strukturentscheidungen unmöglich macht. Die Mitgliedschaftsrolle ermöglicht eine flexible Programmpolitik, variablen Personaleinsatz und die Einschränkung der Kommunikation jeweils nach der Logik der Steuerungsprobleme des Systems. Die Anpassungsfähigkeit der Organisation beruht so auf der „Umkehrung dessen, was auf der Ebene elementarer Interaktion gilt“ (LUHMANN 1974: 50).

Die Erweiterung der Selbststeuerungskapazität bestimmt auch das Verhältnis rationaler Organi-

19 Die folgenden Ausführungen sind an LUHMANN'S Organisationstheorie orientiert (LUHMANN 1964; 1969; 1973; 1974).

sation zu den Elementen des soziokulturellen Deutungssystems. Die Steuerungsfähigkeit erhöht sich dann, wenn nicht nur die Programme der Organisation, sondern auch deren Legitimation der Organisationspolitik zugänglich und auf die Bestandsprobleme hin rationalisierbar gemacht werden können (LUHMANN 1971b: 54–65; 178–203; LUDZ 1964: 82ff.). Auf Umweltveränderungen kann die Organisation dann mit Zweckverschiebung oder Uminterpretation ihrer systemrechtfertigenden Ideologie oder auch mit beidem reagieren. Die Segmentierung und Beschränkung des Geltungsbereichs der Ideologien auf den jeweiligen Systemkontext dient wiederum der Trennung von subjektiven Sinnstrukturen.

Das Verhältnis von Organisation und Deutungssystem – so können wir die skizzierten Phänomene zusammenfassen – ist dadurch gekennzeichnet, daß Deutungs- und Legitimationselemente auf organisatorische Programme hin mobilisiert und sozialtechnisch in Verwendung genommen werden.

Die Selbststeuerungsimperative organisierter Sozialsysteme tendieren so zu einer kalkulierten Auflösung objektivierter Sinnstrukturen und deren Rekonstruktion unter systemeigenen Rationalitätskriterien.

Die Mobilisierung von Deutungselementen auf Programme hin bildet die eine Seite der spezifischen Lage der soziokulturellen Deutungssysteme in hochdifferenzierten Gesellschaften. Auch die „gesellschaftlichen Werteeiden“ (KAUFMANN 1973: 33ff.), in denen sich abstrakt symbolisierte gesamtgesellschaftliche Problemstrukturen objektivieren, sind auf organisierte Trägerschaft und Explikation angewiesen. Die Bestandsinteressen der Organisationen gehen hier in vielfältiger Weise in die Definition und Interpretation der zu Grunde liegenden Probleme ein.

Das Erbe der religiös legitimierten repräsentativen Öffentlichkeit und der naturrechtlich legitimierten bürgerlichen Öffentlichkeit tritt eine aus diesen und weiteren Elementen synkretistisch zusammengesetzte, in ihrer Geltung systemspezifisch segmentierte, weithin organisatorisch hergestellte Öffentlichkeit an (vgl. HABERMAS 1971b). Ihr gegenüber grenzt sich die Privatsphäre scharf ab; auf diese bleibt die Reichweite der subjektivierten Deutungselemente beschränkt, während

der „Horizont der außeralltäglichen Möglichkeiten“ (KAUFMANN 1973: 174; vgl. ELIAS 1970: 73f.) fundamental unbestimmt und unsicher wird. Sucht man einen Konvergenzpunkt der skizzierten Phänomene, so liegt er in einem historisch einmaligen Grad der Divergenz zwischen den persönlichen Sinn- und Motivstrukturen und den Zweckstrukturen der Organisationen und ihren mobilisierten und segmentierten Deutungselementen. LUHMANN sieht dies in aller Deutlichkeit: „Es ist eine Folge der Selbst-rationalisierung des Sozialsystems in eigenen Grenzen. . . ., daß die Logik des Sozialsystems und die Logik der Person auf verschiedene Gleise gesetzt werden. Organisation und Selbstdarstellung laufen nun unter verschiedenen Gesetzen . . . Damit wird die alte Selbstverständlichkeit übergreifend verbindlicher Sinngehalte problematisch“ (LUHMANN 1964: 389).

Der Auflösung übergreifender Sinngehalte korrespondiert auf der anderen Seite, daß „Sinn“ organisatorisch nicht oder nur unter Verlust von Steuerungskapazität herstellbar ist. Wie GEHLEN und HABERMAS gemeinsam betonen, zerstört gerade der administrative Zugriff die Sinngehalte soziokultureller Gebilde (GEHLEN 1957: 112; HABERMAS 1973: 99; 1974: 72ff.). Diese These muß allerdings systematischer entwickelt werden, als es bei GEHLEN und HABERMAS geschieht. Dies dürfte durch die Entwicklung zweier interdependenter theoretischer Komplexe möglich sein: einmal von der Logik sinnkonstituierender Interaktion, zum anderen von der Logik motivgenerierender Sozialisation her.

Ausgangspunkt kann LUHMANN'S Überlegung sein, daß die Prinzipien der Organisation auf der Umkehrung dessen beruhen, was auf der Ebene elementarer Interaktion Gültigkeit hat. Aus der neueren wissenssoziologischen Forschung kann aufgewiesen werden, daß Sinnkonstitution an reaktionsoffene, Selbstdarstellung ermöglichende Interaktion gebunden ist (Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen, 1973; BERGER u. LUCKMANN 1969; SIEGRIST 1968; KRAPPMAN 1971; FISCHER 1973). Die formalen, die Mitgliedschaft symbolisierenden Erwartungsstrukturen bilden sich notwendig als heteronome Systemstrukturen im Handlungskontext ab, da sie der umgangssprachlich sinnvollen Interpretation und Manipulierbarkeit entzogen sind. Die formal gesteuerte Interaktion minimiert die Chance zur Selbst-

darstellung, indem sie die Symbolbeherrschung der Interaktionspartner beeinträchtigt (LUHMANN 1964: 391).

Intentionales, ‚Sinn‘ verwirklichendes soziales Handeln erscheint unter den analysierten Bedingungen der Divergenz organisatorischer und persönlicher Sinngehalte innerhalb der Mitgliedschaftsrolle nur sehr bedingt möglich.

Der zweite Aspekt, unter dem sich die Beziehung von ‚Sinn‘ und Organisation systematisch entwickeln läßt, bezieht sich auf das Verhältnis von Organisation zur Logik motivgenerierender Sozialisation. Die Sozialisation von Handlungsmotivationen ist an die über Identifikationsprozesse verlaufende Verinnerlichung legitimationsbedürftiger Normen und Institutionen gebunden. Organisationen aber bieten – um so schärfer sie ihre eigene Logik zur Geltung bringen und als solche erfahren werden – kaum Identifikationschancen<sup>20</sup>. Internalisierte und legitimationsbedürftige Normen begrenzen zudem die Planungs- und Steuerungsfähigkeit von Organisationssystemen, weshalb diese die Tendenz haben, den Sozialisationsprozeß von in intersubjektiven Prozessen internalisierten und legitimierten Normen abzulösen und durch eine adaptive Verhaltensorganisation zu ersetzen (HABERMAS 1973: 64).

Die Unterbrechung des ‚Wirkungskreislaufs‘ zwischen ‚Versachlichung‘ und ‚Verinnerlichung‘ zugunsten einer Anpassung an versachlichte Strukturen erscheint allerdings nur begrenzt möglich, soll nicht die motivationale Basis menschlichen Handelns und die Möglichkeit der Identitätsbildung zerstört werden.

An dieser Stelle ist einem möglichen Mißverständnis Vorschub zu leisten, als solle in kulturkritischer Manier einem baldigen totalen Legitimationsverlust aller Organisationen das Wort geredet werden. Vielmehr ist zunächst lediglich gemeint, daß mit dem Problem der Legitimationsbeschaffung ein nun nicht mehr willkürlich gewähltes, sondern sowohl historisch als auch logisch begründbares Bezugsproblem für die Organisationsanalyse gewonnen wird, das gerade auch

die Konsequenzen der Organisationstätigkeit für die Gesamtgesellschaft einbezieht<sup>21</sup>.

Die bisherige Organisationssoziologie hat – auch da, wo sie ‚human relations‘ betrieb – zumeist die Perspektive der Organisation oder vielmehr des Managements als Bezugsproblem der Analyse übernommen (HEGNER 1971; HEGNER und GRUNOW 1972). Erste Ansätze eines Umdenkens kündigen sich da an, wo man das Verhältnis von Organisation und Klient nicht mehr nur aus der Perspektive der Organisation betrachtet, sondern auch aus der des Klienten und so die wissenschaftliche Perspektive zu gewinnen sucht. Aus den bisherigen Ausführungen dürfte deutlich geworden sein, daß für einen solchen Ansatz der Monopolanspruch der Systemtheorie in der Organisationsanalyse kaum aufrechterhalten werden kann<sup>22</sup>.

Die oben entwickelten Hypothesen können wir nun zusammenfassend wiederaufnehmen und wie folgt erweitern:

1. Das Dilemma formaler Organisationen kommt darin zum Ausdruck, daß sie aus der Logik der Steigerung der eigenen Selbststeuerungskapazitäten zum einen zur instrumentellen Auflösung der von ihnen getragenen motivierenden und legitimierenden Sinnstrukturen tendieren, zum anderen äquivalente Sinnbestände zu konstituieren nicht in der Lage sind.
2. Der wachsenden Problematisierung und Entkräftung legitimierender Wissensbestände unter dem Zugriff ‚rationaler Organisationen‘ korrespondiert ein erweiterter Bereich formal gesteuerter und somit für Sinnkonstitution unzugänglicher Interaktion.
3. Die motivgenerierende Sozialisation über internalisierte und legitimationsbedürftige Normen begrenzt die Planungs- und Steuerungsfähigkeit von

21 R. MAYNTZ erhebt für eine künftige Organisationssoziologie die Forderung, sich als Bezugsprobleme der Analyse Konsequenzen der Organisationstätigkeit für die Gesamtgesellschaft zu wählen (MAYNTZ und ZIEGLER 1969).

22 HEGNER und GRUNOW (1972) halten den alleinigen Zugriff von der Systemtheorie her bei und arbeiten mit einem Perspektivwechsel von Organisationssystem und personalem System.

20 Am Beispiel religiöser Organisation und Sozialisation diskutiert dies F.X. KAUFMANN (1974: 35f.).

Organisationssystemen, die aus diesem Grund eine adaptive Verhaltensorganisation begrünstigen.

4. Hochdifferenzierte Gesellschaften, in denen ein hoher Organisationsgrad aller gesellschaftlichen Teilsysteme zum tragenden Strukturprinzip gehört, weisen eine inhärente Entwicklung zur kritischen Verknappung der Ressourcen ‚Sinn‘ und ‚Legitimation‘ (HABERMAS 1973) und zur Erschwerung der Identitätsbildung auf (HABERMAS 1974; DÖBERT u. NUNNER-WINKLER 1973).

5. Mit dem Problem der Legitimationsbeschaffung ist ein nichtarbiträres, historisch wie logisch begründbares Bezugsproblem für die Organisationsanalyse gewonnen, das an Konsequenzen der Organisationstätigkeit für die Gesamtgesellschaft wie für die Verhaltensorganisation des Individuums anknüpft.

## V.

Vom Bezugsproblem der Legitimationsbeschaffung her lassen sich eine Reihe interessanter Forschungsfragen und Hypothesenumrisse, bezogen auf einzelne Organisationsbereiche, entwickeln.

So könnte beispielsweise an Hand einer vergleichenden Gewerkschaftsstudie die Hypothese geprüft werden, ob zwischen dem Organisationsgrad und dem Legitimationsmodus ein signifikanter Zusammenhang besteht. Verlagert sich mit steigendem Organisationsgrad die Legitimation von genuinen Sinnbeständen der Arbeiterbewegung auf den Output des Systems? In welchem Zusammenhang stehen bei steigendem Organisationsgrad ‚Arbeiterbewußtsein‘ und Gewerkschaftsorganisation? Mißlingt bei hohem Organisationsgrad zunehmend die Tradierung und motivgenerierende Sozialisation genuiner Sinnelemente?

Strukturell ähnliche Fragen ließen sich an alle ‚normativen Organisationen‘ im Sinne ETZIONI richten (ETZIONI 1961).

Im Bereich der Verwaltungsorganisation wird das Problem der Legitimationsbeschaffung exemplarisch dort virulent, wo die Verwaltung – wie etwa im Bereich der Curriculumentwicklung in Schule und Hochschule – planend in kulturelle Traditionen eingreift und die Selektivität ihrer Entscheidungen ein Legitimationsdefizit hervor-

ruft, das sie im Rahmen routinisierten Verwaltungshandelns nicht zu beheben in der Lage ist. (HABERMAS 1974). Hier stellen sich folgende Fragenkomplexe: Welche systematischen Grenzen der Selbststeuerungsfähigkeit ergeben sich für eine in großem Umfang planende Verwaltung? Welche Mechanismen bildet sie aus, um unter ständigem Legitimationsdruck ein möglichst hohes Maß an ‚Systemrationalität‘ durchzusetzen? Welche Rolle spielen dabei ‚public relations‘, Kooperationsstrategien oder die Ausdifferenzierung professionell orientierter Subsysteme?

Industrielle Arbeitsorganisationen erreichen durch den output-orientierten Legitimationsmodus der ‚leistungsgerechten‘ Entlohnung eine weitgehende Ablösung der Zweckstruktur der Organisation von den Sinn- und Motivationsstrukturen der Organisationsmitglieder. Das Legitimationsproblem tritt dort auf, wo die Selbststeuerungsimperative der industriellen Arbeitsorganisationen eine plausible Zuteilung von Entschädigungen nach individueller Leistung erschweren (OFFE 1970) und das ohnehin prekäre Leistungssyndrom entscheidend schwächen (SZÉPLÁBI 1974).

Wie sich spezifische Kristallisationspunkte des Legitimationsproblems in einzelnen Organisationsbereichen hypothetisch formulieren lassen, so können auch unterschiedliche organisatorische Strategien identifiziert werden, dem Dilemma des Legitimationsverlusts bei steigendem Organisationsgrad zu entgehen.

WEBERS „Richtigkeitstypus“ rationaler Organisationen (MAYNTZ 1968: 28) weist – aus dem Gedanken heraus, daß Bürokratien zwar ‚Sinn‘ gewissermaßen ‚verbrauchen‘, aber nicht zu konstituieren in der Lage sind – stets eine nichtbürokratische, charismatische oder traditionale Spitze auf (WEBER 1964: 163).

In der Organisationstheorie wird durchaus in der Tradition WEBERS die Legitimationsbeschaffung zur Aufgabe der Organisationsführung (SELZNICK 1957). Die empirische Organisationsanalyse stößt auf das Phänomen einer ‚doppelten Führung‘ mit einer Differenzierung in Steuerungsfunktionen und Aufgaben der Motivations- und Legitimationsbeschaffung (ETZIONI 1965). Das Legitimationsdefizit bei einem hohen Formalisierungsgrad – so lassen sich diese organisationssoziologischen Argumentationen zusammenfassend interpretieren

– soll durch die Identifikationschancen eröffnen und gleichzeitig die formalen Strukturen verdeckende Gestalt des charismatischen Führens kompensiert werden.

Eine weitere Strategie im Umkreis des Legitimationsproblems besteht darin, den hier für die neuzeitliche Entwicklung als typisch belegten Prozeß des Auseintretens der Sinn- und Motivstrukturen der Person und der Zweckstrukturen der Organisation partiell zu retardieren. Wie sich aus unseren Überlegungen ergibt, ist eine plausible Legitimation persönlicher Handlungsroutinen und organisatorischer Programmstrukturen durch einen gemeinsamen Wissensbestand nur unter gesellschaftlichen Bedingungen mit einem vergleichsweise geringen Grad funktionaler Differenzierung möglich. Scharfe Schichtdifferenzen oder Äquivalente hierfür müssen die Organisation in lebensweltliche Sozialbeziehungen einbetten, die gleichzeitig eine sozialstrukturelle Basis für plausibilitätssichernde Interaktionen bereitstellen (BERGER u. LUCKMANN 1969; BERGER 1967). Nicht nur die Geschichte von Organisationen mit weltanschaulich-totalisierenden Deutungselementen ist reich an Versuchen, als Kristallisationspunkt ‚subgesellschaftlicher‘ oder ‚versäulter‘ Sozialbeziehungen zu fungieren, um motivierende und legitimierende Sinnstrukturen zu erhalten<sup>23</sup>. Mit der gegenwärtigen Auflösung aller größeren subkulturellen gesellschaftlichen Formationen in komplexen Gesellschaften bleibt die Möglichkeit einer derartigen Option zunehmend auf die Nischen des Gesellschaftssystems beschränkt.

Eine weitere Überlegung zu alternativen Möglichkeiten der Beschaffung legitimierender und motivierender Sinnelemente im Organisationskontext kann an das Phänomen der Professionalisierung anknüpfen. Gerade die in der Organisationssoziologie übliche Betonung der Widersprüchlichkeit professioneller und organisatorischer Normen und Kontrollbedürfnisse (SCOTT 1968) macht deutlich, daß über Professionalisierungsprozesse von Organisationsmitgliedern legitimierende Wissens-

<sup>23</sup> Ein deutliches Beispiel für diese Strategie bietet die Geschichte der katholischen Kirche. Für gut hundert Jahre – von der Mitte des 19. bis über die Mitte des 20. Jahrhunderts hinaus – gelingt ihr mit der Einbettung ihrer bürokratischen Strukturen in ‚katholische Subkulturen‘ die Erhaltung ihres traditionellen Deutungssystems (KAUFMANN 1974; GABRIEL 1973). Als Beispiel für eine Parteiorganisation vgl. ROTH (1963).

bestände – zunehmend auch wissenschaftlicher Art – Eingang in die Organisation finden. Das rapide Eindringen professioneller Orientierungen in alle Organisationsbereiche kann ohne die inhärente Legitimationskrise formaler Organisationen kaum hinreichend erklärt werden.

Spezifische Signifikanz für das Legitimationsproblem formaler Organisationen hat natürlich die Anstellung professioneller Legitimatoren und die Ausdifferenzierung von ‚Human-Relations‘-Abteilungen, deren Funktion auf die nachträgliche Rechtfertigung von Organisationsentscheidungen beschränkt bleibt.

Zum Typus soziotechnischer Strategien der Legitimationsbeschaffung gehören ebenso Kooptationsstrategien gegenüber spontanen Gruppierungen wie Bürgerinitiativen, die sich häufig um die durch planenden Zugriff von Organisationen hervorgerufenen Problembezüge konstituieren (OFFE 1973).

Es dürfte schwierig sein, exakte Grenzen der Verschiebbarkeit des Legitimationsproblems für formale Organisationen anzugeben. Sie werden am ehesten dort manifest werden, wo Rückzugs- und Verweigerungsphänomene auf die Verletzung der Prinzipien einer motivgenerierenden Sozialisation hinweisen.

Wenn die hier skizzierte Perspektive richtig ist, wird die fortgesetzte Auflösung legitimierender Traditionsbestände unter dem Zugriff formaler Organisationen allmählich ‚limits‘ einer wachsenden Durchsetzung der Logik der Organisation deutlich machen. Die Notwendigkeit der kommunikativen Rekonstruktion einmal erodierter motivbildender Traditionen wird ein revidiertes Verhältnis zwischen der Logik der Organisation und der Logik der elementaren, alltagsweltlichen Interaktion notwendig machen.

Empirisch ist durch den Rekurs auf die Eigengesetzlichkeiten einer Logik nichts vorentschieden.

Für die empirische Ebene ist mit einer Erneuerung des Konzepts der Legitimation zweierlei gewonnen: einmal eine Integration der systemtheoretischen und der wissenssoziologischen Analyse und zum anderen die Definition eines Bezugsproblems für die Systemanalyse, das weder an die Perspektive des Organisationsmanagements anknüpft, noch auf der arbiträren Entscheidung des einzelnen Wissenschaftlers beruht.

## Literatur

- ARBEITSGRUPPE BIELEFELDER SOZIOLOGEN, 1973: Alltagswissen, Interaktion, gesellschaftliche Wirklichkeit, Bd. I u. Bd. II, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- BELLAH, R.N., 1964: Religious Evolution. ASR 29, 358–374 (zit. nach: Sociology of Religion, hersg. von R. Robertson. Middlesex, Eng.).
- BERGER, P., 1973: The Sacred Canopy. Elements of a Sociological Theory of Religion. New York.
- BLOCH, M., 1961: Feudal Society. London.
- BORMANN, G. und S. BORMANN-HEISCHKEIL, 1971: Theorie und Praxis kirchlicher Organisation. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- CLAESSENS, D., 1968: Instinkt, Psyche, Geltung. Köln und Opladen: Westdeutscher Verlag.
- DÖBERT, R., 1973: Systemtheorie und die Entwicklung religiöser Deutungssysteme. Frankfurt: Suhrkamp.
- DÖBERT, R. und G. NUNNER-WINKLER, 1973: Konflikt- und Rückzugspotentiale in spätkapitalistischen Gesellschaften. Zeitschrift für Soziologie 2, 301–325.
- DURKHEIM, E., 1969: The Division of Labor in Society. New York: Free Press, 7. Aufl.
- EISENSTADT, S.N., 1963: The Political Systems of Empires. New York.
- EISENSTADT, S.N., 1964: Social Change, Differentiation and Evolution. ASR 29, 375–388.
- EISENSTADT, S.N., 1971: Social Differentiation and Stratification. Glenview (Ill.).
- ELIAS, N., 1969: Über den Prozeß der Zivilisation. 2 Bde. Bern und München, 2. Aufl.
- ETZIONI, A., 1961: A Comparative Analysis of Complex Organizations. Glencoe.
- ETZIONI, A., 1965: Dual Leadership in Complex Organizations. ASR 30, 688–698.
- FISCHER, W., 1973: Sinnkonstruktion. Die Legitimität der Religion in der sozialen Lebenswelt. In: Plädoyers in Sachen Religion. Gütersloh.
- GABRIEL, K., 1973: Die Entwicklung der Organisations- und Führungsstruktur der katholischen Kirche in der Neuzeit in wissens- und organisationssoziologischer Perspektive. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Bielefeld.
- GEHLEN, A., 1950: Nichtbewußte kulturanthropologische Kategorien. Zeitschrift für philosophische Forschung 4, 321–346.
- GEHLEN, A., 1957: Die Seele im technischen Zeitalter. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- GEHLEN, A., 1963: Studien zur Anthropologie und Soziologie. Neuwied und Berlin: 1963.
- GEHLEN, A., 1964: Urmensch und Spätkultur. Frankfurt und Bonn: Athenäum.
- GEHLEN, A., 1966: Der Mensch. Frankfurt und Bonn: Athenäum.
- GLASER, W., 1972: Soziales und instrumentelles Handeln. Probleme der Technologie bei A. Gehlen und J. Habermas. Stuttgart: Kohlhammer.
- GRUNOW, D. und F. HEGNER, 1972: Überlegungen zum System-Umwelt-Problem anhand der Analyse des Verhältnisses zwischen Organisation und Publikum. Zeitschrift für Soziologie 1, 209–224.
- HABERMAS, J., 1969: Technik und Wissenschaft als Ideologie. In: Technik und Wissenschaft als Ideologie. Frankfurt: Suhrkamp.
- HABERMAS, J. und N. LUHMANN, 1971a: Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie – Was leistet die Systemforschung? Frankfurt: Suhrkamp.
- HABERMAS, J., 1971b: Strukturwandel der Öffentlichkeit. Neuwied und Berlin: Luchterhand.
- HABERMAS, J., 1973: Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus. Frankfurt: Suhrkamp.
- HABERMAS, J., 1974: Können komplexe Gesellschaften eine vernünftige Identität ausbilden? In: J. Habermas und D. Henrich, Zwei Reden. Frankfurt: Suhrkamp.
- HAURIOU, M., 1965: Die Theorie der Institution. In: R. Schnur, Die Theorie der Institution und zwei andere Aufsätze von Maurice Hauriou. Berlin.
- HEGNER, F., 1971: Organisationssoziologische Implikationen des Verhältnisses zwischen Versicherungsträgern und Versicherten. In: Zum Verhältnis zwischen Sozialversicherungsträgern und Versicherten, hersg. von F.X. Kaufmann / F. Hegner / L. Hoffmann / J. Krüger. Ms. Bielefeld.
- JONAS, F., 1966: Die Institutionenlehre Arnold Gehlens. Tübingen: Mohr.
- KAUFMANN, F.X., 1973: Sicherheit als soziologisches und sozialpolitisches Problem. Stuttgart: Enke, 2. Aufl.
- KAUFMANN, F.X., 1974: Kirche als religiöse Organisation. Concilium 10, 30–36.
- KRAPPMANN, L., 1973: Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. Stuttgart: Klett, 3. Aufl.
- LIPP, W., 1968: Institution und Veranstaltung. Zur Anthropologie der sozialen Dynamik. Berlin: Duncker und Humblot.
- LUCKMANN, T., 1967: The Invisible Religion. New York: Macmillan.
- LUCKMANN, T., 1972a: Zwänge und Freiheiten im Wandel der Gesellschaftsstruktur. In: Neue Anthropologie Bd. III, Sozialanthropologie, hersg. von H.G. Gadamer und P. Vogler. Stuttgart: Georg Thieme.
- LUCKMANN, T., 1972b: Religion in der modernen Gesellschaft. In: Religion im Umbruch, hersg. von J. Woessner. Stuttgart: Enke.
- LUDZ, P.C., 1964: Ideologie, Intelligenz, Organisation. Jahrbuch für Sozialwissenschaften 15, 82–124.
- LUHMANN, N., 1962: Wahrheit und Ideologie. Vorschläge zur Wiederaufnahme der Diskussion. Der Staat 1, 431–448.
- LUHMANN, N., 1964: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker und Humblot.
- LUHMANN, N., 1965: Grundrechte als Institution. Berlin: Duncker und Humblot.
- LUHMANN, N., 1968: Zweck-Herrschafts-System. Grundbegriffe und Prämissen Max Webers. In: Bürokratische Organisation, hersg. von R. Mayntz. Köln und Berlin: Kiepenheuer und Witsch.
- LUHMANN, N., 1969a: Legitimation durch Verfahren. Neuwied und Berlin.
- LUHMANN, N., 1969b: Allgemeines Modell organisierter Sozialsysteme. Ms. Bielefeld.
- LUHMANN, N., 1971a: Sinn als Grundbegriff der Soziologie. In: Theorie der Gesellschaft oder Sozial-



- technologie – Was leistet die Systemforschung?  
herg. von J. Habermas / N. Luhmann. Frankfurt:  
Suhrkamp.
- LUHMANN, N., 1971b: Positives Recht und Ideologie.  
In: Soziologische Aufklärung. Opladen: Westdeut-  
scher Verlag.
- LUHMANN, N., 1972: Religiöse Dogmatik und gesell-  
schaftliche Evolution. In: K.W. Dahm / N. Luhmann/  
D. Stoodt, Religion – System und Sozialisation.  
Darmstadt und Neuwied: Luchterhand.
- LUHMANN, N., 1973: Zweckbegriff und Systemratio-  
nalität. Frankfurt: Suhrkamp.
- LUHMANN, N., 1974: Gesellschaftstheorie. Ms. Biele-  
feld.
- MANNHEIM, K., 1962: Ideologie und Utopie. Frank-  
furt.
- MATTHES, J., 1973: Einführung in das Studium der  
Soziologie. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- MATTHES, J. und F. SCHÜTZE, 1973: Zur Einfüh-  
rung. In: Alltagswissen, Interaktion und gesell-  
schaftliche Wirklichkeit. Bd. I, herg. von Arbeits-  
gruppe Bielefelder Soziologen. Reinbek bei Hamburg:  
Rowohlt.
- MAYNTZ, R., 1963: Soziologie der Organisation. Rein-  
bek bei Hamburg: Rowohlt.
- MAYNTZ, R., 1968: Max Webers Idealtypus der Büro-  
kratie und die Organisationssoziologie. In: Bürokrati-  
sche Organisation, herg. von R. Mayntz. Köln  
und Berlin: Kiepenheuer und Witsch.
- MAYNTZ, R. und R. ZIEGLER, 1969: Soziologie der  
Organisation. In: Handbuch der empirischen Sozial-  
forschung, Bd. II, herg. von R. König. Stuttgart:  
Enke.
- OFFE, C., 1970: Leistungsprinzip und industrielle Ar-  
beit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeits-  
organisationen der industriellen Leistungsgesellschaft.  
Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt.
- OFFE, C., 1973: Strukturprobleme des kapitalistischen  
Staates. Frankfurt: Suhrkamp, 2. Aufl.
- PARSONS, T., 1961: An Outline of the Social System.  
In: Theories of Society, herg. von T. Parsons u.a.  
New York.
- PARSONS, T., 1964: Evolutionary Universals in So-  
ciety. ASR 29, 339–357.
- ROTH, G., 1963: The Social Democrats in Imperial  
Germany – A Study of Working-Class-Isolation  
and National Integration. Totowa.
- SCHELER, M., 1960: Die Wissensformen und die Ge-  
sellschaft. Bern, 2. Aufl.
- SCHELSKY, H., 1965: Über die Stabilität von Insti-  
tutionen, besonders Verfassungen. Kulturanthropo-  
logische Gedanken zu einem rechtssoziologischen  
Thema. In: Auf der Suche nach Wirklichkeit, herg.  
von H. Schelsky. Düsseldorf und Köln: E. Diede-  
richs-Verlag.
- SCHELSKY, H., 1970: Zur soziologischen Theorie der  
Institution. In: Zur Theorie der Institution, herg.  
von H. Schelsky. Gütersloh: Bertelsmann Universi-  
tätsverlag.
- SCOTT, W.R., 1968: Konflikte zwischen Spezialisten  
und bürokratischen Organisationen. In: Bürokrati-  
sche Organisation, herg. von R. Mayntz. Köln und  
Berlin: Kiepenheuer und Witsch.
- SELZNICK, P., 1957: Leadership in Administration.  
Evanston.
- SIEGRIST, J., 1968: Das Consensus-Modell. Studien  
zur Interaktionstheorie und zur kognitiven Soziali-  
sation. Stuttgart.
- SILVERMAN, D., 1970: The Theory of Organizations.  
A Sociological Framework. London.
- SIMMEL, G., 1890: Über sociale Differenzierung. Leip-  
zig.
- SIMMEL, G., 1968: Soziologie. Untersuchungen über  
die Formen der Vergesellschaftung. Berlin.
- SPENCER, H., 1877/87: Die Principien der Soziologie.  
Bd. I–IV. Stuttgart.
- TENBRUCK, F.H., 1972: Planung in der Geschichte.  
In: Die moderne Gesellschaft. Freiburg, Basel, Wien:  
Herder.
- WEISS, J., 1971: Weltverlust und Subjektivität. Zur Kri-  
tik der Institutionslehre A. Gehlens. Freiburg.
- WEISS, J., 1972: Handlungslehre oder administrative  
Hilfswissenschaft. Kölner Zeitschrift für Soziologie  
und Sozialpsychologie 24, 455–473.
- WEBER, M., 1964: Wirtschaft und Gesellschaft, Grund-  
riß der verstehenden Soziologie, Studienausgabe,  
herg. von J. Winkelmann. Köln und Berlin: Kie-  
penheuer und Witsch.
- WITTFOGEL, K.A., 1962: Die orientalische Despotie.  
Eine vergleichende Untersuchung totaler Macht.  
Köln–Berlin.

Anschrift des Verfassers: Dipl. Soz. KARL GABRIEL  
48 Bielefeld, Kleekampweg 14