

Organisationen als soziale Akteure

Hans Geser

Soziologisches Institut der Universität Zürich, Rämistr. 69, CH-8001 Zürich

Zusammenfassung: Obwohl Unternehmungen, Verbände, Behörden und andere formale Organisationen sowohl in der öffentlichen Meinung wie auch innerhalb des Rechts und der Sozialwissenschaften bereitwillig als „Akteure“ Anerkennung finden, wurden innerhalb der soziologischen Handlungs- und Interaktionstheorie daraus bisher keine hinreichenden Folgerungen gezogen. Es ist erforderlich, sich über die fundamentalen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen individuellen und organisierten Akteuren klarzuwerden und die Abstraktionslage interaktionstheoretischer Konzepte derart anzuheben, daß sie auch auf Beziehungen zwischen Organisationen (bzw. zwischen Organisation und Individuum) Verwendung finden. Als hilfreich erweist sich dabei die Vorstellung, daß Organisationen durch Handlungen (anstatt physiologische und psychische Prozesse) konstituiert sind, deshalb im Vergleich zu Individuen beispielsweise eine höhere Binnentransparenz und Zielspezifität aufweisen, besser in der Lage sind, „selbstverantwortlich“ zu agieren, simultan an verschiedensten Interaktionssystemen zu partizipieren sowie auf die Mitgestaltung der von ihnen befolgten Normen Einfluß zu nehmen.

1. Einleitung

Wer heute in realitätsnaher Weise soziale Handlungstheorie und Interaktionstheorie betreiben will, muß sich mit der Tatsache auseinandersetzen, daß neben menschlichen Personen auch mannigfache Gebilde überindividueller Art (formale Organisationen, Behörden, Institutionen u. a.) als Akteure in Rechnung zu stellen sind.

Zum Beispiel kann man unschwer feststellen, daß sich bei den meisten Vertragsabschlüssen (bei Arbeitsanstellung, Miete, Kauf etc.), bei unzähligen Interventionshandlungen öffentlicher Instanzen (Besteuerung, Sozialfürsorge, Ausbildung u. a.) sowie bei einer steigenden Zahl von Gerichtsprozessen individuelle und nichtindividuelle Partner gegenüberstehen (vgl. z. B. Röhl 1987: 428).

Und wer eine der Komplexität und Dynamik der modernen Verhältnisse auch nur annähernd Rechnung tragende Makrosoziologie konzipieren möchte, muß unbedingt beachten, in welchem Maße praktisch alle wesentlichen Ereignisse und Entwicklungen auf soziotaler Ebene im Mesobereich formaler Organisationen ihre kausale Wurzel haben (vgl. z. B. Boulding 1953; Drucker 1962). So wird immer offensichtlicher, daß die Organisationen durch ihre beruflichen Rollenangebote, Einstellungsbedingungen, Entlohnungsformen und Promotionsregeln auf die gesellschaftlichen Schichtungsverhältnisse und deren Wandel konstitutiven Einfluß nehmen (vgl. z. B. Baron/Bielby 1980), daß makroökonomische Entwicklungen ohne die Mitberücksichtigung der weltweiten Verbundsysteme von Banken und Industrieunterneh-

mungen unverständlich bleiben (vgl. z. B. Suter 1989), und daß sich politische Entscheidungen ebenso wie administrative Implementationsprozesse im interorganisationellen Kräftefeld zwischen Behörden, Verwaltungsbürokratien, Verbänden und privaten Institutionen konstituieren (vgl. z. B. Schmitter/Lehmbruch 1978; Hanf/Scharpf 1978).

Welche theoretischen Konsequenzen man aus derartigen Beobachtungen ziehen will, hängt nun allerdings davon ab, welches Abhängigkeits- vs. Autonomieverhältnis zwischen den Organisationen und den sie konstituierenden (bzw. leitenden oder beeinflussenden) Individuen man postuliert.

Wer davon ausgeht, daß sich im Handeln einer Gewerkschaft ausschließlich der Wille ihrer Mitglieder Mehrheit artikuliert, Industrieunternehmungen rein als Instrumente der Kapitalreproduktion im Interesse der herrschenden Kapitalistenklasse fungieren und daß medizinische Kliniken getreulich das Wertesystem der sie dominierenden Ärztoprofession widerspiegeln, der wird sich durch die Herausbildung formaler Organisationsstrukturen nicht stark beeinflussen lassen. „Organisation“ erscheint in dieser Perspektive als sozio-strukturelles Medium, mit dessen Hilfe Einzelpersonen oder Aggregate von Individuen (z. B. Eliten, Berufsgruppen, ethnische Volksgruppen u. a.) miteinander in Beziehung treten.

Ungleich dramatischere Folgerungen ergeben sich, wenn man den Organisationen die Fähigkeit zubilligt, sich partiell oder integral aus der Bindung an individuell oder interindividuell konstituierte Werte, Ziele und Interessen zu befreien und auf Grund ihrer sozio-technischen Binnenstrukturen einer-

seits und ihrer spezifischen Umweltproblematik andererseits eigenständige Zielsetzungen, Normen und Handlungsstrategien zu erzeugen. Erst das Zugeständnis einer solchen – wenn auch durchaus partiellen – Autonomie nötigt dazu, Organisationen analog zu Individuen als soziale Akteure sui generis zu respektieren und alle Konzepte und Hypothesen, die bisher ausschließlich der Analyse interindividueller Verhältnisse dienten, derart zu modifizieren, daß sie auch für interorganisationelle Verhältnisse sowie für Beziehungen zwischen Individuen und Organisationen Verwendung finden können.

Inwiefern macht es beispielsweise Sinn, den Organisationen „Absichten“ zuzuschreiben oder „Gesinnungen“ zu unterstellen, ihnen „Pflichtbewußtsein“ oder gar „Dankbarkeit“ und „Treue“ zuzumuten, wenn man einmal beschließt, derartige Konzepte von ihrer Bindung an anthropomorphe Konnotationen völlig zu befreien? Was bedeutet die Aussage, daß eine Unternehmung eine „Identität“ aufrechterhalte oder sich zu einer bestimmten „Philosophie“ bekenne, vom Staat Steuererleichterungen „erwarte“ oder sich an ihren nationalen Ursprungskontext gebunden „fühle“, wenn ihr offensichtlich die Möglichkeit abgeht, für die interne Verankerung derartiger Dispositionen psychische Mechanismen in Anspruch zu nehmen?

Wie ist es möglich, daß Individuen und Organisationen wechselseitig kommunizieren und kooperieren, miteinander Verträge abschließen und Gerichtsprozesse führen oder nebeneinander um dieselben knappen Ressourcen (z. B. Bauland) konkurrieren, obwohl dem individuellen Akteur doch kein ALTER EGO gegenübersteht, das als Objekt von „Einfühlung“ in Frage kommt, an einer gemeinsamen „Lebenswelt“ partizipiert und sich in Prozesse „intersubjektiver Verständigung“ einbinden ließe?

Und welche Eigenschaften haben soziale Erwartungsstrukturen, Rollenspezialisierungen, Führungsprozesse, Herrschaftsverhältnisse, Normensysteme sowie Mechanismen der Sozialisation und der sozialen Kontrolle, wenn sie im Verhältnis zwischen Organisationen anstatt in interpersonellen Beziehungen ausgebildet und institutionalisiert werden?

Derartige Fragen, die mit Gewißheit zu einer Neuformulierung aller handlungs- und interaktions-theoretischer Konzepte und Propositionen auf einem abstrakteren Niveau nötigen würden, haben bisher erstaunlich wenig Aufmerksamkeit gefunden, obwohl es in vielen soziologischen Objektge-

bieten wie auch in benachbarten Sozialwissenschaften seit langem üblich ist, überindividuellen Instanzen den Status sozialer Akteure zuzuerkennen.

Wer also das Projekt einer Handlungs- und Interaktionstheorie für Organisationen in Angriff nimmt, findet dementsprechend nicht nur im engen Feld der Organisationssoziologie, sondern beispielsweise auch in der Literatur über ökonomisches Wettbewerbs- und Kartellverhalten, über neokorporatistische Verbändestrukturen, zwischenstaatliche Beziehungen und kriegerische Auseinandersetzungen ein reiches Reservoir von empirischen Regularitäten und theoretischen Propositionen vor, die auf ihre Generalisierungsfähigkeit hin befragt werden können.

Im folgenden soll dargelegt werden, warum es hinreichende Gründe gibt, um Organisationen wenigstens in partieller Hinsicht den Status überindividueller Akteure sui generis zuzuerkennen (2) und hinsichtlich welcher fundamentaler Eigenschaften und Leistungskapazitäten sich individuelle und überindividuelle Akteure voneinander unterscheiden (3).

Die Klärung solcher Fragen stellt eine zwar nicht hinreichende, aber zweifellos notwendige Voraussetzung dafür dar, um zu einer generalisierteren, über anthropozentrische Konzepte der Subjektivität und Intersubjektivität hinausgehenden Handlungs- und Interaktionstheorie zu gelangen, innerhalb der auch interorganisationelle Beziehungen und „diagonale“ soziale Relationen (zwischen Organisationen und Individuen) behandelt werden können.

2. Zum Akteurstatus formaler Organisationen

Im strikten soziologischen Wortsinne können Gruppen, Verbände, Unternehmungen, Behörden, Institutionen, Staaten oder andere soziale Kollektivitäten nur insofern als „Akteure“ gelten, als sie die folgenden zwei Voraussetzungen erfüllen:

1) Es sind Vorgänge, Ereignisse oder andere Bewirkungen identifizierbar, die zwingend dem Kollektiv als Verursachungsinstanz zugerechnet werden müssen, weil es weder gelingt, seine Subeinheiten oder Mitglieder noch irgendwelche Instanzen in seiner Umwelt kausal dafür haftbar zu machen.

2) Zumindest einige dieser Wirkungen können – der bisherigen Verwendungspraxis dieses Begriffs folgend – als „Handlungen“ beschrieben werden, weil zweifelsfrei erkennbar ist, daß ihnen Prozesse autonomer Selektivität, sinnhafter Intentionalität und zielgerichteter Rationalität zugrundeliegen.

Die anspruchlosere erste Voraussetzung wird zweifellos auch von vielen nichtorganisierten Kollektiven mit hinlänglich scharfen Außengrenzen und ausreichend stabilen Binnenverhältnissen erfüllt. Denn selbst mikroskopische Personengruppen (vgl. z. B. Goffman 1974: 43ff) und erst recht umfangreichere Aggregate wie Sozialbewegungen, Ethnien oder soziale Klassen und Stände werden als Zurechnungsadressaten für emergente Kausalwirkungen in Anspruch genommen. Für formale Organisationen trifft dies aber deshalb in besonderer Weise zu, weil sie sich als Inseln verdichteter arbeitsteiliger Interdependenz sowohl gegenüber ihrem soziotalen Umfeld wie auch gegenüber dem Persönlichkeitssystem ihrer individuellen Mitglieder besonders scharf ausdifferenzieren.

Unzählige theoretische Argumentationen und empirische Befunde der neueren Organisationssoziologie unterstützen die Hypothese, daß Organisationen unabhängig davon, wie „heterokephal“ sie gesteuert und wie instrumental sie auf die Zwecke irgendwelcher Individuen oder Personengruppen ausgerichtet sind, eine fundamentale Basisautonomie beibehalten, die in der Komplexität ihrer Strukturen und Prozesse (und den daraus emergierenden Integrations- und Adaptionserfordernissen) ihre Ursache hat.

Dazu gehört beispielsweise die Erkenntnis, daß Verwaltungsämter niemals ausschließlich als reine Vollzugsorgane staatlicher Rechtsnormen begreifbar sind: weil sie immer auch eine eigenständige Sphäre formaler und informeller Normen und Praktiken kultivieren (vgl. Schumacher-Wolf 1988: 47ff). Ebenso erscheint das Außenverhalten von Wirtschaftsunternehmungen primär nicht durch Eigentumsverhältnisse oder Managerpersönlichkeiten, sondern durch die aus ihren Produktionsaufgaben und Technologien und Binnenstrukturen resultierenden Ressourcenabhängigkeiten und Adaptionskapazitäten determiniert (vgl. z. B. Thompson 1967; Aldrich/Pfeffer 1976; Pfeffer 1987: 25 ff; Burt 1983 u. a. m.).

Und schließlich können auch Parteien, Gewerkschaften und andere Vereinigungen niemals nur als reine Ausführungsorgane ihrer individuellen Mitglieder (bzw. ihrer Führungseliten) verstanden werden, weil die Transformationsprozesse indivi-

dueller Willensartikulationen in kollektives Handeln mannigfachen Selektionseinflüssen unterliegen, die z. B. in der Form der verwendeten Entscheidungsverfahren, in den Knappheiten interner Kommunikations- und Koordinationskapazitäten oder in restriktiven Umweltbedingungen des Verbandes ihre Ursache haben (vgl. z. B. Offe/Wiesenthal 1980: 72 ff; McCarthy/Zald 1977).

Bekanntlich hat die Analyse demokratischer Entscheidungsverfahren zur ernüchternden Schlußfolgerung geführt, daß individuelle Präferenzstrukturen für kollektive Entscheidungen aus rein logischen Gründen keine geeignete Grundlage bilden, weil immer damit gerechnet werden muß, daß sie sich zu intransitiven Gesamtpräferenzen aggregieren (vgl. z. B. Arrow 1963). Dies impliziert, daß die Fähigkeit zum konsistenten kollektiven Entscheiden als emergente Leistung eines Sozialsystems betrachtet werden muß, weil die getroffenen Beschlüsse selbst bei schrankenloser demokratischer Partizipation nicht mit der Summe individueller Präferenzen koinzidieren.

Auf ähnlich hoher Abstraktionsebene hat Mancur Olson zu zeigen versucht, daß Organisationen, die „kollektive Güter“ produzieren, nicht hinreichend aus den Motivationen, Werthaltungen und Zielsetzungen auf individueller Ebene verstanden werden können, weil Individuen selbst bei höchster Identifikation mit den Organisationszielen aus utilitaristischen Gründen lieber die Rolle des „free riders“ spielen, anstatt selber einen aktiven Beitrag zu leisten. Daraus folgt, daß man sich ausgerechnet Organisationen, die die von ihren Anhängern gewünschten Ziele in maximaler Weise verwirklichen, nur als gegenüber ihrer Anhängerbasis relativ stark verselbständigte Apparate vorstellen kann, die (mittels Distribution von „selective incentives“) auf die Teilnahmemotivation ihrer Mitglieder einen eigenaktiven Einfluß nehmen (Olson 1965: passim).

Zu dieser primären Autonomie, die untrennbar mit ihren Konstitutions- und Reproduktionsmechanismen verknüpft ist, tritt bei Organisationen häufig eine sekundäre Autonomie dazu, die sich als partielle Loskoppelung von den ursprünglich angelegten Zielorientierungen und heterokephalen Abhängigkeiten manifestiert. Ihr doppelter Ursprung liegt darin, daß jede Organisation immer auch ein Feld verdichteter Interaktion darstellt, innerhalb dem sich mit der Zeit mannigfache Erwartungsstrukturen, Normbestände und kulturelle Traditionen sedimentieren, sowie ein zusätzlicher Referenzrahmen konstituiert, an dem sowohl Mit-

glieder wie auch engagierte Außenstehende ihr individuelles Handeln ausrichten können.

So pflegen die Führer von Verbänden und Sozialbewegungen gegenüber ihrer Anhängerbasis ebenso wie Unternehmensmanager gegenüber ihren Aktionären das „Eigengewicht der Organisation“ zu artikulieren, die ihre eigenen, aus ihrer instrumentalen Funktionalität nicht mehr hinreichend determinierten, Kontinuitäts-, Selbstdarstellungs- und Wachstumsbedürfnisse hat (vgl. Michels 1911: 74ff; Zald/Ash-Garner 1987; Dan-Cohen 1986: 22).

Im Bereich privatwirtschaftlicher Unternehmungen wird diese Problematik vor allem unter dem von Berle/Means (1932) ins Spiel gebrachten Gesichtspunkt diskutiert, inwiefern es dem Management gelingt, sich von der Kontrolle der Eigentümer zunehmend zu emanzipieren. Ein vorsichtiges Fazit der noch unvermindert andauernden Kontroverse ergibt immerhin, daß Manager auch bei gesicherter Eigentümerkontrolle Spielräume haben, um in unternehmenspolitischen Fragen viele zusätzliche, an den Eigenheiten der Organisation und ihrer Umwelt orientierte Interessen zur Geltung zu bringen, und daß solche Spielräume größer werden, wenn die Eigentümer auf Kontrolle verzichten oder auf Grund ihrer großen Zahl und divergierenden Interessen nicht in der Lage sind, sich konsistent zu artikulieren (vgl. Herman 1981: passim; Ott 1977: 167).

Verglichen mit einer staatlichen Einbindung, die potentiell abgrenzbar ist, weil vom politischen Prozeß her determinierte, Übergriffsrisiken mit sich bringt, erweist sich eine Bindung an Privateigentum wahrscheinlich als eine bessere Basis für organisatorische Autonomie, weil die von Eigentümern artikulierten Interessen (Rentabilität, Profitabilität u. a.) viel zu generalisiert sind, um spezifischere Entscheidungen des Firmenmanagements (z. B. über Neuinvestitionen, Standorte, Diversifikationen u. a.) hinreichend zu determinieren.

Die zweite, ungleich anspruchsvollere Voraussetzung ist bei nichtorganisierten Kollektiven normalerweise überhaupt nicht und bei formalen Organisationen auch nur in partieller und variabler Weise erfüllt. Die leider nicht nur im saloppen alltäglichen Sprachgebrauch, sondern auch unter Sozialwissenschaftlern und Historikern weit verbreitete Neigung, Ethnien, Klassen, Stände und institutionelle Ordnungen zu Handlungssubjekten zu hypostasieren, muß sich im Lichte etablierter handlungs- und interaktionstheoretischer Gesichtspunkte als unhaltbar erweisen, weil es nicht ge-

lingt, eine klar konturierte Zurechnungsinstanz für autonom selegierte und sinnhaft intendierte – und deshalb auch moralisch zu verantwortende – Verhaltensakte zu identifizieren.

Andererseits aber erschiene es absurd, Vorgänge wie z. B. daß

- der Bundestag ein Gesetz beschließt,
- die Firma Bayer Aspirin-tabletten erzeugt,
- die Bundesbank ihren Diskontsatz erhöht,

nicht als soziale Handlungen im genuinsten Wortsinne anzusehen, weil die im Begriff „Handlung“ implizierten Konstitutionen (autonome Entscheidung, sinnhafte Orientierung, instrumentale Mittelverwendung u. a.) sogar viel expliziter und zweifelsfreier als bei manchen individuellen Verhaltensweisen identifizierbar sind (vgl. Dan-Cohen 1986: 26).

Zwar ist jede Organisation durch Allokation rollenspezifischer „Zuständigkeiten“ und „Verantwortlichkeiten“ bestrebt, für alle vorkommenden Aktivitäten und deren Ergebnisse individuelle Zurechnungsmöglichkeiten sicherzustellen, um in jedem Falle eindeutige Adressaten von Kontroll- und Sanktionsmaßnahmen zu identifizieren. Diese Strategie der Individualisierung von Verantwortlichkeiten widerspricht aber der intrinsischen Eigenart formaler Organisationen, hierarchisch und arbeitsteilig differenzierte Sozialsysteme zu sein, so daß formale Kompetenzordnungen regelmäßig (und mit wachsender Strukturkomplexität zunehmend) durch funktionale Interdependenzordnungen überlagert werden, die einen Transfer von Zurechnungen von der individuellen auf die organisatorische Ebene erzwingen:

- 1) Die vertikal-hierarchische Differenzierung verunklart individuelle Attributionen, weil einzelne Vorgänge qualitativ verschiedenartige „Verantwortungen“ unterschiedlicher Positionen involvieren. Wenn z. B. ein Beamter im Rahmen des ihm zugestandenen „Ermessens“ eine offensichtlich verfehlte Entscheidung trifft, so muß man immer auch fragen, ob sein Vorgesetzter erster Stufe vielleicht seine Aufsichtspflicht vernachlässigt habe, ob der Vorgesetzte zweiter Stufe mangels detaillierter Weisungen zuviel Ermessensspielraum geschaffen hat oder ob der oberste Amtschef nicht besser daran täte, keine Zuständigkeiten zur autonomen Festlegung von Ermessensspielräumen mehr zu delegieren (vgl. Schünemann 1979).
- 2) Die horizontal-hierarchische Differenzierung unterminiert individuelle Attributionsstrategien in dem Maße, wie z. B. einzelne Entscheidungen als

Ergebnis wechselseitiger Koordinationsbemühungen zwischen Leitern verschiedener Abteilungen oder Direktionen zustandekommen oder operative Arbeitsprozesse sich auf der Basis horizontaler Akkordierungen (in gefügte- und teamartigen Gruppenverhältnissen) konstituieren.

Auch das Strafrecht sieht sich nolens volens gezwungen, Organisationen als Zurechnungsadressaten von Handlungen in Anspruch zu nehmen, weil es nur in untypischen Extremfällen gelingt, „Verbandsdelikte“ in Termini schuldhafter Individualdelikte zu verstehen: z. B. wenn der Zentralisierungsgrad so hoch ist, daß ein einzelner Leiter alle Entscheidungen persönlich trifft, oder wenn soziale Überwachung und Kontrolle dermaßen gering sind, daß Mitarbeiter im Namen der Organisation eigennützige „Exzessivhandlungen“ begehen (vgl. Schünemann 1979: 37ff).

Im Normalfall aber stellen bereits die Entscheidungen – und erst recht die Ausführungshandlungen – einer Organisation emergente Gesamtsystemleistungen dar, die in einem komplexen Kräftefeld verschiedener Mitglieder und Subsysteme ihre Spezifität gewonnen haben (vgl. z. B. March/Simon 1958: 38f; Martin 1977: passim; Herman 1981: 18). Völlig chancenlos sind individuelle Entscheidungs- und Handlungszurechnungen vor allem bei Organisationen mit „organischem Management“, in denen intransparente und fluide-variable Zuständigkeits- und Einflußverhältnisse dominieren (Schünemann 1979: 38). Dezentralisierte und informalisierte Organisationen pflegen sich besonders deutlich als emergente Kollektivakteure sui generis zu profilieren, denn mangels individueller Zurechnungsmöglichkeiten haben sowohl externe Instanzen (Staat, Öffentlichkeit, Kooperationspartner u. a.) wie auch die Mitglieder selbst keine andere Wahl, als die Gesamtorganisation als Zurechnungsadressaten für Handlungen, Normerwartungen und Sanktionsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Generell hat es beispielsweise im Falle gerichtlicher Verfahren mannigfache Vorteile, die Anklage gegen Organisationen anstatt gegen individuelle Organisationsmitglieder zu richten. Erstens vereinfacht sich dadurch das gerichtliche Beweisverfahren, weil meistens völlig evident ist, daß bestimmte Delikte oder Schadenswirkungen in organisatorischen Handlungsprozessen ihre Ursache haben, auch wenn völlig unklar bleibt, welche Mitglieder sich allenfalls nachlässig oder schuldhaft verhalten haben oder die Verantwortung für das Fehlverhalten anderer tragen. Und zweitens

verbessern sich die Chancen, vom Beklagten materielle Entschädigung zu erlangen, denn selbst bei horrenden Ersatzforderungen ist die Zahlungsfähigkeit meist kein besonderes Problem (vgl. Coleman 1974: 90).

Die formalrechtliche Autonomisierung korporativer Akteure findet ihren Höhepunkt mit ihrer Anerkennung als handlungsfähige „juristische Personen“, die analog zu Individuen die meisten verfassungsmäßigen Grundrechte und fast das ganze Instrumentarium des privaten Rechts in Anspruch nehmen dürfen (Ott 1977: 83ff; Röhl 1987: 427f; Dan-Cohen 1986: passim). Mit Recht hat J. S. Coleman auf die erstaunliche, theoretisch viel zu wenig reflektierte Tatsache hingewiesen, daß das Institut der „juristischen Person“ in erster Linie dazu verwendet wird, um die Ausdifferenzierung und Verselbständigung von Organisationen gegenüber ihrem sozietalem Kontext (anstatt ihre normative Integration in diesen Kontext) zu garantieren, indem sie einerseits wie menschliche Subjekte zahlreiche Freiheitsrechte (z. B. auf Eigentumschutz, Vertrags-, Niederlassungs-, Meinungs- und Assoziationsfreiheit) zugestanden erhalten, ohne andererseits hinreichend in die Kontrollsanktionen des Strafrechts eingebunden zu werden (vgl. Coleman 1974: 55ff).

Im Vergleich zum Emanzipationsprozeß des Individuums im Zuge bürgerlicher Revolutionen stellt dieser neuere, viel weniger beachtete Emanzipationsprozeß korporativer Akteure wohl längerfristig eine tiefgreifendere, risikoreichere gesellschaftliche Entwicklung dar, weil autonome Organisationen in viel fundamentalerer Weise auf die makropolitischen und makroökonomischen Verhältnisse bestimmenden Einfluß nehmen.

Als besonders folgenschwer und in seinen langfristigen Konsequenzen auch heute noch gar nicht abschätzbar erweist sich das Recht juristischer Personen, selber Eigentum an juristischen Personen halten zu dürfen. Wie sich vor allem am Beispiel der japanischen Großkonzerne zeigt, können damit mittels intransitiver, zyklischer Eigentumsverkettenungen sich selbst tragende interorganisationelle Systeme entstehen, die an keinem Punkt mehr in der Sphäre individueller Akteure oder interindividueller Gruppen (Familien, Eliten, Klassen u. a.) verankert zu sein brauchen. Selbst gegen den Fall, daß eine Unternehmung mehrheitlich oder gar vollständig sich selber besitzt, ist in manchen Rechtsordnungen nur ungenügende Vorsorge getroffen (vgl. Stone 1966; Dan-Cohen 1986: 47ff).

Mit der Rechtsfigur der „juristischen Person“ nötigt der Gesetzgeber die Organisationen dazu, zusammen mit dem Inhalt der Rechtsnormen auch die Überindividualität ihrer Zurechnung zu akzeptieren und die Zumutung, ein gegenüber allen Mitgliedern oder Eigentümern verselbständigtes Handlungssubjekt zu sein, in ihr Selbstverständnis zu übernehmen.

Schließlich scheinen neben dem Gesetzgeber auch viele Kreise in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit in wachsendem Maße geneigt, Organisationen nicht nur als Adressaten spezifischer Leistungserwartungen, sondern auch als Träger mannigfacher gesellschaftlicher Mitverantwortungen sowie als Zielscheiben für offene Kritik oder punitive Sanktionsmaßnahmen (Boykotts u. a.) in Anspruch zu nehmen. So erhalten große Wirtschaftsunternehmen den Status des autonomen sozialen Akteurs dadurch in besonders ausgeprägtem Maße zugewiesen, daß ihnen zugemutet wird, sich in einem komplexen Feld widersprüchlicher Rollenerwartungen (von Aktionären, Konsumenten, Lieferanten, Gläubigern, Kommunen u. a.) zurechtzufinden und solch widerstrebende Gesichtspunkte in ihrem Entscheidungshandeln zu einer Synthese zu bringen (Meald 1970; Gilliland 1969, McKie 1974; Jacoby 1973 u. a.). Ähnlich wie Individuen ihre personale Identität stärker ausprägen müssen, um in einem Feld sehr heterogener und variabler Rollenerwartungen ihre Binnenstabilität und ihre Fähigkeit zu konsistentem Handeln durchzuhalten (vgl. z. B. Krappmann 1971), sehen sich auch Organisationen dann gezwungen, ihr Handeln stärker als bisher an einer invarianzverbürgenden „corporate identity“ zu orientieren. Denn in dem Maße, wie organisatorische Entscheidungen und Handlungen nicht aus ihrer Instrumentalität für ein gegebenes fixes Ziel hinreichend verständlich sind, sehen sich die Organisationsmitglieder genötigt, sie als Ausdruck einer zugrundeliegenden Akteuridentität zu konzipieren – und den Außenstehenden bleibt nichts anderes übrig, als sie in diesem Sinne zu verstehen.

3. Organisierte und individuelle Akteure im Vergleich

3.1 Erhöhte Fähigkeit zu selbstverantwortlichem, normgeleitetem Handeln

Das Verhalten menschlicher Individuen ist nur in begrenztem Maße durch normative Selbst- oder Fremderwartungen gesteuert, weil die Randbedingungen ihres Handelns vielerlei Einflüssen physi-

scher und psychischer Art unterliegen, die sich ihrer eigenen Kontrolle größtenteils entziehen. Alters-, gesundheits- und bildungsabhängige Kontingenzen bewirken neben unzähligen anderen Faktoren, daß selbst die Befolgung einfachster moralischer Regeln (und erst recht die Erfüllung anspruchsvoller ethischer Leistungen) normalerweise nur erwünscht oder erhofft, nicht aber im Einzelfall sicher erwartet und durchgesetzt werden kann, weil man mit der Verhaltenserwartung nicht gleichzeitig auch die Verpflichtung mitsenden kann, daß das Individuum sich mit den zur faktischen Ausführung des Verhaltens notwendigen Motivationen und Qualifikationen ausrüsten soll.

Im Falle normwidrigen Individualverhaltens kann es – wie der Verlauf vieler Strafprozesse zeigt – sehr schwer fallen, sich über die schiere Existenz (bzw. gar über das genaue Ausmaß) einer zu verantwortenden moralischen Schuld schlüssig zu werden, und a fortiori gilt für alle informelleren Interaktionskontexte, daß normative Zurechnungen meist mit kognitiven (z. B. psychologischen oder medizinischen) Deutungsvarianten konkurrieren.

Im Unterschied dazu müssen formale Organisationen hinnehmen, daß ihnen zumindest alle mit dem Anspruch verbindlicher formaler Geltung daherkommenden Entscheidungen und Handlungen als absichtliche, voll zu verantwortende Akte zugerechnet werden, und daß auch viele andere von ihnen verursachten Wirkungen unter dem Gesichtspunkt aufgefaßt werden, daß sie durch derartige intentionale Kontrollen beeinflußt (z. B. stimuliert, erlaubt, modifiziert oder verhindert) werden könn(t)en. So entsteht bei jedem dienstlichen Fehlverhalten eines Mitglieds sofort die Frage, ob bei der Rekrutierung, Qualifizierung oder hierarchischen Kontrolle der entsprechenden Person vielleicht die erforderliche Sorgfalt vernachlässigt wurde. Weil sie ihre Vertrauens- und Kreditwürdigkeit darauf aufbauen, stellen Organisationen sich gern selber als Akteure dar, die im Gegensatz zu menschlichen Personen keine Möglichkeit besitzen, sich zur Entlastung von normativen Zurechnungen auf einen Status „verminderter Zurechnungsfähigkeit“ zurückzuziehen. So fehlt ihnen die Möglichkeit, unter Verweis auf Fehlsozialisation, Müdigkeit, Krankheit, „jugendliche Unreife“, psychopathische Verhaltensstörungen oder „verständliche Wutreaktionen“ irgendwelche mildernde Umstände geltend zu machen oder sich durch Inanspruchnahme von „Erinnerungslücken“ von früher eingegangenen Verbindlichkeiten zu befreien.

Die Zurechnung von Handlungen und Handlungsfolgen an Organisationen hat deshalb den immensen Vorteil, daß dadurch jeder Zweifel daran, ob eine normative Deutung und Reaktionsweise überhaupt angemessen sei, verschwindet. Den attribuerenden Instanzen (z. B. der Öffentlichkeit oder den staatlichen Kontrollorganen) wird es dadurch leichter gemacht, in einer prinzipiell lernunwilligen, kontrafaktischen Forderungshaltung zu verharren und sich systematisch auf entsprechende Handlungsstrategien (der Überwachung, Drohung, Sanktionierung u. a.) zu spezialisieren. Empirisch zeigt sich dies z. B. darin, daß Gerichte Organisationen bei Schadensersatzklagen häufiger als Individuen schuldig sprechen und zu hohen Entschädigungsleistungen verpflichten (vgl. Coleman 1974: 90).

Selbst dann, wenn eine von der Organisation mitverursachte Schadenswirkung auf völlig außerhalb der Kontrolle liegende Faktoren (z. B. unglückliche Situationsumstände, mangelnde wissenschaftliche Erkenntnisse u. a.) zurückgeführt werden muß, läßt sich immerhin noch eine in die Zukunft gerichtete Verantwortlichkeit zur Sekundärprävention an sie adressieren, z. B. in Form der Erwartung, daß sie durch geeignete Erweiterung ihrer Kenntnisse, Beschaffung besserer technischer Apparaturen, durch Intensivierung interner Kontrollen oder auch durch Stilllegung der risikoreichen Aktivitäten dafür besorgt ist, daß dasselbe nicht nochmals passiert.

Denn im Gegensatz zu Individuen – wo sie fast der Regelfall ist – pflegt man „Rezidivität“ bei Organisationen schon wegen des Umfangs der Schadenswirkungen kaum zu tolerieren; vielmehr mutet man ihnen zu, längerfristig auch noch für die Steigerung ihrer eigenen Selbstverantwortlichkeit die Selbstverantwortung zu tragen.

Auch beim Erleiden äußerer Schadenseinwirkungen (z. B. als Folge von Einbrüchen, Unterschlagungen, Brandstiftungen u. a.) bleibt den Organisationen meist die Option verwehrt, sich ähnlich wie Individuen als schuldlose, schutzbedürftige „Opfer“ hinzustellen. Vielmehr steht in solchen Fällen der unzweifelhaften Schuld des (individuellen) Übeltäters eine „Mitschuld“ der Organisation gegenüber, die offenbar nicht genügend Sicherheitsvorkehrungen ergriffen hat, um derartige Vorkommnisse unmöglich zu machen (Hagan 1982).

Die kompromißlose Strenge der an Organisationen gerichteten Normerwartungen kommt beispielsweise in der aktuellen Tendenz zum Aus-

druck, sie nach dem Prinzip der „strict liability“, für alle von ihnen oder ihren Produkten verursachten Schadenswirkungen haftbar zu machen, ohne auf „mildernde Umstände“ (z. B. das Vorliegen erschwerender Situationsbedingungen oder auf das Fehlen schuldhafter Handlungen oder Unterlassungen) Rücksicht zu nehmen. Zumindest im Konsumentenschutzrecht (weniger hingegen im Verhältnis des Bürgers zu staatlichen Organen) hat sich dieser Grundsatz der Kausalhaftung innerhalb der letzten 20 Jahre in den USA immer mehr durchgesetzt und neuestens auch im EG-Raum allgemeine Anerkennung gefunden.

Galt früher das Prinzip „caveat emptor“, das dem Käufer einer Ware alle Vorsichtspflichten und Enttäuschungsrisiken aufgebürdet hat, so tendiert das neue Haftpflichtrecht zum umgekehrten Grundsatz des „caveat venditor“, das den Verkäufer dazu anhält, für die Qualität seiner Leistungen zu bürgen und sich gegen Ersatzpflichtfälle finanziell abzusichern (vgl. Schünemann 1979: 191ff; Goodpaster 1984: 108).

Die soziologischen Vorbedingungen für diesen Rechtswandel bestehen natürlich darin, daß es sich bei den Verkäufern heute meist um hochqualifizierte und im Schadensfall zahlungsfähige Unternehmungen und bei den Käufern um unbedarfte Laienpersonen handelt, während es für vorindustrielle Gesellschaften eher charakteristisch war, daß einfache Bauern und Handwerker relativ wohlhabenden und differenziert urteilsfähigen Abnehmern (meist aus höheren sozialen Schichten) gegenüberstanden.

Zusätzlich hat die unüberblickbare Komplexität moderner Produktionsprozesse heute zur Folge, daß dem geschädigten Konsumenten nicht mehr zugemutet werden kann, über die bei der Herstellung eines einwandfreien Produkts zu beachtenden Sorgfaltspflichten Bescheid zu wissen und im Schadensfall einen entsprechenden Nachweis schuldhafter Nachlässigkeit zu führen. Ähnlich wie früher das Prinzip der kollektiven Sippenhaftung dazu beigetragen hat, die Solidarität innerhalb der Adressatengruppe zu verstärken und dem Kollektiv gegenüber dem Einzelmitglied mehr Gewicht zu verschaffen, so verstärken moderne Kausalhaftpflichten den autonomen Akteurstatus der Organisation: weil dem Management nun jeder Weg abgeschnitten ist, an die Unternehmung adressierte Kausalattributionen in individuelle Schuldzurechnungen zu transformieren.

Nur von Organisationen darf man auch normativ erwarten, daß sie eine praktisch beliebig große

Zahl verschiedener Normen genau kennen, ihren Sinn genau verstehen und sich selber aktiv bemühen, um über Wandlungen in der Normenkultur auf dem Laufenden zu bleiben. Entsprechend wäre die ungeheure Komplexität und Dynamik des modernen Rechtssystems völlig undenkbar, wenn nicht die meisten Gesetzesvorschriften ausschließlich an Organisationen gerichtet würden. Nur auf diese, niemals auf Individuen kann heute noch das klassisch römische Prinzip *ERROR JURIS NOCET* angewendet werden: d. h. die Forderung, bei jeder eigenen Handlung zu wissen, welche Rechtslage momentan gilt.

So stößt der Prozeß der Rechtspositivierung auf enge Grenzen, solange bloß Individuen als Normadressaten beansprucht werden: weil es höchstens mit Hilfe totalitärer Kontrollapparaturen möglich ist, neurartige, mit den kulturellen Traditionen in keinem Zusammenhang stehende Rechtsnormen in umfassender Weise kommunikativ zu vermitteln und sozialisatorisch zu verankern. Gegenüber Organisationen sind positiviert Rechtsnormen hingegen viel leichter durchsetzbar, weil man bei ihrem Vollzug nur wenige Akteure kontaktieren muß und überdies darauf zählen kann, daß diese hinreichend lernfähig sind und ihre eigenen formalisierten Kommunikations- und Kontrollstrukturen für die Implementation zur Verfügung stellen (Ott 1972: 403).

3.2 Erhöhte Fähigkeit zu komplexem und zuverlässigem Aktivhandeln

Bei menschlichen Individuen sind die Fähigkeiten zum Aktivhandeln derart uneinheitlich und im biographischen Verlauf derart variabel, daß eine wahrhaft universale Individualethik sich praktisch nur als Unterlassungsethik begründen kann: nur Handlungsverbote (nicht töten, nicht stehlen, nicht lügen etc.) lassen sich einigermaßen verbindlich normieren und regelmäßig sanktionieren; Handlungsgebote (z. B. Nächstenliebe zu üben oder Vater und Mutter zu ehren) müssen hingegen viel unverbindlicher formuliert werden, weil Individuen für ihre unzureichenden Handlungsfähigkeiten praktisch nicht zur Rechenschaft gezogen werden können. Rechtlich durchsetzbare Handlungspflichten, wie sie vor allem das moderne Verwaltungsrecht statuiert, können höchstens relativ voraussetzungslos zugängliche Verhaltensweisen (z. B. das Anlegen von Autogurten) zum Gegenstand haben, oder müssen sich dann auf einen professionell spezialisierten Adressatenkreis beschränken.

Von einer Organisation darf man hingegen bereits aus der Kenntnis ihrer selbstgewählten Funktionsrolle sowie bisher erwiesener Überlebensfähigkeiten und Leistungen schließen, daß sie in gewissen Spezialbereichen in der Lage ist, auf zuverlässig reproduzierbare Weise hochkomplexe Aktivitätsabläufe zu vollziehen und anspruchsvolle Produktionsziele zu erreichen: z. B. beim Umgang mit gefährlichen Rohstoffen und Technologien hinreichende Sorgfalt walten zu lassen, eine gleichbleibende Strapazierbarkeit und Unschädlichkeit ihrer Produkte zu garantieren oder ein vorgeschriebenes Niveau der Lehrlingsausbildung aufrechtzuerhalten.

So pflegt sich der Schwerpunkt normativer Handlungserwartungen in modernen Gesellschaften in all jenen Bereichen stärker auf Organisationen zu verschieben, wo zur Erfüllung der Normen technisch und qualifikatorisch anspruchsvolle Aktivhandlungen regelmäßig erbracht werden müssen und wo es gilt, durch Optimierung der Einsatzmittel, Rationalität der Planung und adäquate Antizipation der Handlungsfolgen dem „Prinzip Verantwortung“ (Jonas 1984) Rechnung zu tragen. Vor allem die hinsichtlich der Reichweite ihres Handelns wie auch der Komplexität ihrer Binnenstrukturen herausragenden Großorganisationen (nationale Staatsbürokratien, Notenbanken, Armeen, internationale Organisationen u. a.) müssen damit zurechtkommen, daß man ihnen auf irreversible Weise die Verwirklichung der wichtigsten sittlichen Zwecke (Erhaltung des Weltfriedens, Sicherung der Wohlfahrt, Entwicklung von Krebsheilmitteln u. a.) anvertraut hat und ihnen eine öffentliche Daueraufmerksamkeit zuwendet, die in oft ins Maßlose gesteigerten Perfektionshoffnungen und Versagensbefürchtungen ständige Nahrung findet.

Nur zögernd scheint sich in unserer noch von humanistischen Voreingenommenheiten geprägten Gesellschaft die Einsicht durchzusetzen, daß nicht so sehr der philosophisch und pädagogisch so überbelichteten individuellen Gesinnungsethik, sondern der weit weniger thematisierten Verantwortungsethik der Organisationen die Funktion zukommt, die normative Integration moderner Gesellschaftsordnungen sicherzustellen.

Zu dieser Schlußfolgerung zwingt nicht zuletzt die Tatsache, daß die schwerwiegendsten Gefahrenrisiken und Schadensereignisse immer weniger aus jenen böswilligen Devianzhandlungen (z. B. Diebstahl, Mord u. a.) resultieren, die die traditionelle Individualethik derart rigoros sanktioniert, son-

dern aus vernachlässigten Sorgfaltspflichten (die in derselben herkömmlichen Moral als „verzeihliche menschliche Schwächen“ eine eher milde Beurteilung erfahren) (vgl. Wootton 1963). So ist die Zahl der durch absichtliche Tötung vernichteten Menschenleben geringfügig im Vergleich zu den Todesfällen, die auf nachlässigkeitsbedingte Arbeitsunfälle, Staudammbrüche, Lawinnenniederschläge, Bergstolleneinstürze etc. zurückzuführen sind; und die durch unzureichende Lufthygiene verursachten Korrosionsschäden sind, obwohl viel unauffälliger, ungleich größer als die Verluste, die aus mutwilligen Vandalenakten und Brandstiftungen entstehen.

Die Inanspruchnahme von Organisationen als Adressaten der Schuldzurechnung kann für die Individuen allerdings auch die Funktion haben, sich selbst von intropunitiven und einander wechselseitig von extrapunitiven Schuldzurechnungen zu entlasten, mit andern Worten: sich kollektiv zu exkulpieren. Z. B. bietet es sich an, die Schuld für die Zersetzung der Ozonhülle nicht dem individuellen Konsumenten, sondern dem organisatorischen Produzenten der Haarsprays zu attribuieren, und bei winterlichen Straßenverkehrsunfällen eher das Versagen der Salzstreudienste als eigene Unachtsamkeit geltend zu machen.

Als Folge davon können nicht nur Konflikte zwischen Einzelpersonen, sondern auch kollektive Konflikte zwischen verschiedenen Kategorien von Individuen (z. B. Generationen, Ethnien oder sozialen Klassen) ihre Relevanz und Schärfe verlieren. Man kann beispielsweise die steinreichen Villenbesitzer eher in Ruhe lassen, wenn man davon ausgehen kann, daß sich ihr persönlich verwaltetes Immobilieneigentum gegenüber demjenigen großer Versicherungsgesellschaften äußerst bescheiden ausnimmt, und daß es sich angesichts der viel größeren Giftemissionen chemischer Fabriken nicht lohnt, den durch ihre großzügigen Kaminfeuer verursachten Luftverunreinigungen Beachtung zu schenken.

Dank ihrer Fähigkeiten zur wachsenden Selbstqualifizierung (z. B. durch Rekrutierung zusätzlicher Experten oder Beschaffung neuer Technologien) ist es bei Organisationen auch viel besser als bei Individuen möglich, nicht die Art und Weise ihres Verhaltens, sondern bloß die Ziele ihres Handelns zum Objekt verbindlicher Normierung zu machen, und es ihnen zu überlassen, die zu deren Verwirklichung optimalen Verfahrensweisen autonom zu spezifizieren. So wird der staatliche Gesetzgeber in dem Maße von organisatorischen Leistungsträgern

abhängig, als er das Recht nicht mehr im klassisch-liberalistischen Sinne als ein Medium der Verhaltenssteuerung, sondern im neuen wohlfahrtsstaatlichen Sinne als ein Instrument für zweckorientiertes „social engineering“ verwendet. Dank solcher Fähigkeiten zur Selbststeuerung und Selbsttransformation sind Organisationen auch besser als Individuen dazu geeignet, um als Subeinheiten in noch umfassendere Sozialsysteme und übergreifendere Herrschaftsordnungen integriert zu werden: weil ein übergeordnetes Kontrollzentrum sich meist darauf beschränken kann, relativ generelle Leistungserwartungen (anstatt detaillierte Verhaltenserwartungen) an sie zu adressieren (vgl. Ott 1972: 345 ff).

Dementsprechend lassen sich auf der Basis „divisionaler Differenzierung“ beliebig komplexe Holding- und Konglomeratsstrukturen errichten, weil die Mitgliedunternehmen den Status eigenständiger „profit centers“ beibehalten und deshalb mit sehr geringem Kontrollaufwand integriert werden können (vgl. Chandler 1962; Williamson 1971; Leontiades 1987: 48 ff).

3.3 Transparenz der Binnenstrukturen und Binnenprozesse

In den bisherigen anthromorphen Handlungs- und Interaktionstheorien werden Akteurssubjekte vorausgesetzt, die nur mit einigen ihrer äußeren Verhaltensweisen in die Sphäre des „Handelns“ hineinragen, mit ihrem psychisch konstituierten Binnensystem aber prinzipiell außerhalb dieser Sphäre verbleiben. Jedes menschliche Subjekt steht sowohl allen andern Subjekten wie auch den von ihm mitgetragenen Handlungs- und Interaktionssystemen in einem Zustand radikaler, unaufhebbarer Ausdifferenziertheit gegenüber: weil es nur zu seinen je eigenen internalen Bewußtseinsinhalten unmittelbaren Zugriff hat, zur Innenwelt anderer Subjekte aber nur in höchst vermittelter und unvollständiger Weise (d. h. über verbale oder nonverbale „Ausdruckskundgaben“) Zugang findet (vgl. Schütz 1974: passim).

So vollzieht sich alles soziale Handeln, Kommunizieren und Interagieren sowie der Aufbau jeglicher Art sozialer Strukturbildung unter der erschwerten Bedingung, daß nur die manifesten Handlungen der Akteure intersubjektiv wahrnehmbar sind, während alle subjektinternen Antezedenzen, Konstituenten und Begleiteffekte des Handelns (Motivationen, Qualifikationen, Intentionen, u. a.) für Außenstehende unbeobachtbar bleiben. Das hat unter anderem zur Folge, daß

- soziale Verhaltenserwartungen relativ brüchig bleiben und meist einer normativen Abstützung bedürfen, da sie kognitiv nicht hinreichend abgesichert werden können;
- viel Spielraum für eigenselektiv gesteuerte Strategien der Selbstdarstellung („impression management“) verbleibt;
- soziale Kontrollen und Sanktionen immer erst ex post (d. h. nach Ausführung einer Handlung) wirksam werden können und deshalb eher einen restitutiven oder punitiven (anstatt präventiven) Charakter haben.

Bei Organisationen gibt es keine derart fundamentale Diskontinuität zwischen Innen und Außen, weil die intrasystemischen Strukturen und Prozesse „aus demselben Stoff gemacht“ sind wie die Mechanismen, die die Verhältnisse des Akteurs zu seiner Umwelt (bzw. zu anderen Akteuren) konstituieren. So pflegen sich Organisationen bei der Festlegung ihrer inneren Normenstandards tendenziell um ein ähnlich hohes Niveau verbaler Explizitheit zu bemühen, das auch für die von außen an sie gerichteten Erwartungen (z. B. rechtlicher Natur) kennzeichnend ist (Röhl 1987: 430), und dieselben Kommunikations- und Entscheidungsprozesse, ohne die die Organisation ihre eigene Formalstruktur nicht ausbilden könnte, lassen sich auch für die Mitgestaltung interorganisationeller Normstrukturen nutzbar machen. Wenn z. B. eine Gewerkschaft mit Arbeitgebern Verhandlungen führt, wird sie parallel dazu immer auch interne Verhandlungsprozesse mit verschiedenen Subgruppen führen: mit dem Zweck, die interorganisationelle mit intraorganisationellen Erwartungshaltungen und Forderungen zu akkordieren (vgl. z. B. Sabel 1981).

Während interagierende Individuen aufwendige Kommunikationsprozesse veranstalten müssen, um einen Zustand primärer (und sich ständig erneuernder) wechselseitiger Intransparenz zu überwinden, so sind Organisationen umgekehrt eher auf Maßnahmen der Geheimhaltung und Vertraulichkeit verwiesen, um angesichts eines Primärzustandes wechselseitiger Transparenz ein gewisses Maß an Ausdifferenziertheit und Autonomie sicherzustellen.

Dank dieser Transparenz der Binnenverhältnisse bestehen gesteigerte Möglichkeiten, organisatorische Handlungen zu „verstehen“, erfolgssicher vorauszusagen und/oder effektiv zu kontrollieren: weil im Unterschied zu Individuen nicht nur die manifesten Handlungen, sondern auch die sie kon-

stituierenden systeminternen Randbedingungen und Selektionsprozesse zweifelsfrei wahrnehmbar sind. So kann man bei einer Organisation meist bereits im Vorfeld des Handelns feststellen, ob sie „beabsichtigt“ oder „sich anschickt“, exogenen Verhaltenszumutungen zu gehorchen: z. B. ob sie bereits damit begonnen hat, die erforderlichen Luftreinigungsfilter zu installieren oder ein den neuen Sozialgesetzen entsprechendes Altersversorgungssystem zu konzipieren. Dementsprechend können externe Kontrolleingriffe (z. B. staatlicher Behörden) bereits bei der Planung organisatorischen Handelns wirksam werden und brauchen deshalb seltener als bei Individuen den Charakter ex post verhängter punitiver Sanktionen anzunehmen.

Auch die im Inneren der Organisationen geltenden Regeln lassen sich ohne weiteres juridifizieren, weil sie im Gegensatz zu intraindividuellen „Gesinnungen“ oder „Einstellungen“ denselben Grad an Explizitheit wie Gesetzesnormen besitzen und mit Hilfe derselben Mechanismen sozialer Entscheidungsfindung in Geltung gesetzt und verändert werden (vgl. Röhl 1987: 429). Entsprechend erhält das Konzept „Konformität“ bei Anwendung auf Organisationen eine anspruchsvollere Bedeutung. Denn während ein Individuum bereits dann „konform“ ist, wenn sein manifestes Verhalten bestimmten äußeren Normenstandards entspricht, so muß man von einer konformen Organisation zusätzlich fordern, daß ihre internen Normen mit solch äußeren (z. B. gesetzlichen) Standards in Übereinstimmung stehen. Analog dazu wird der Begriff der „Devianz“ zweideutig, weil man immer spezifizieren muß, ob man darunter eine Diskrepanz zwischen Norm und Verhalten oder ein Abweichen intraorganisationeller Normen von externen (z. B. gesetzlichen) Normen versteht.

Besser als bei menschlichen Individuen läßt sich von außen auch erkennen, welche Beziehungen eine Organisation zu ihrer Umwelt aufrechterhält und in welchen Verhältnissen zu dritten Akteuren sie sich befindet. Wenn man beispielsweise weiß, welche Rollen und Subsysteme eine Organisation für die Interaktion mit verschiedenen Umweltsegmenten ausdifferenziert hat, mit welchen Aufgaben sie betraut sind und über welche Qualifikationen und Kompetenzen die dort tätigen Mitglieder verfügen, läßt sich daraus schließen, welchen externen Akteuren, Ereignissen und Entwicklungen sie besondere Aufmerksamkeit schenkt und in welchem Referenzrahmen sie auf sie zukommende Probleme interpretiert: „In der staatlich regulier-

ten amerikanischen Versicherungsbranche werden externe Angelegenheiten zumeist von der Public Relations-Abteilung oder der Werbeabteilung und in besonderem Maße auch von der Rechtsabteilung betreut. In dem Maße, wie diese Organe dominieren, wird ihre spezifische Perspektive innerhalb der ganzen Unternehmung vorherrschen, sie werden darüber entscheiden, wie die Unternehmung ihre Gesellschaft wahrnimmt und wie sie darauf reagiert“ (Miles 1987: 59). Die zeitliche Kontinuität derartiger Strukturdifferenzierungen und Rollenbesetzungen bietet Gewähr, daß die Organisation bestimmten Aspekten ihrer Umwelt regelmäßig Beachtung schenkt – und andere Aspekte mit ebensolcher Regelmäßigkeit ignoriert.

Während Individuen in der Lage sind, ihre Aufmerksamkeitsfelder und Interpretationshorizonte in Sekundenbruchteilen und nach außen hin unemerkt zu modifizieren, stellen derartige Umorientierungen für Organisationen oft aufwendige Restrukturierungsprozesse dar, die Zeit benötigen und von anderen Akteuren mitverfolgt werden können. Auch dies ist ein Grund dafür, warum Organisationen sowohl füreinander wie auch für Individuen gut kalkulierbare Akteure sind, an die man oft deshalb keine normativen (= sanktionsbereiten) Erwartungen richten muß, weil es so gut möglich ist, in rein kognitiver Einstellung hinreichende Erwartungssicherheiten zu gewinnen.

3.4 Zielspezifität

Zahlreiche Besonderheiten individuellen Handelns und interindividueller Interaktion entstehen daraus, daß menschliche Personen unspezialisierte Akteure sind, die im Zuge ihrer Lebensführung eine unabgrenzbare Vielfalt verschiedenartiger Interessen, Ziele und Wertorientierungen verfolgen und andauernd die Fähigkeit beibehalten, ihre Präferenzen kurzfristig zu variieren. Dadurch wird es ihnen erschwert,

a) für sich selbst in irgendeinem sehr spezifischen Funktionsbereich sehr umfangreiche Handlungskapazitäten zu akkumulieren, weil sie genötigt sind, ihre Ressourcen, Aktivitäten und Lernprozesse breit zu diversifizieren;

b) in Interaktionsverhältnissen wechselseitige Gewißheit über die Zielintentionen und Handlungsabsichten, Motivationslagen, Empfindlichkeiten u. a. der Partner zu gewinnen und funktionspezifische Kooperationsverhältnisse gegen sachfremde Einflüsse zu isolieren.

Weil Spezifität und Stabilität von Handlungsqualifikationen und Verhaltenserwartungen so wenig von der Binnenstruktur der Akteure her gesichert sind, müssen sie um so mehr durch äußere Einflüsse (der Sozialisation oder Sozialkontrolle) gewährleistet werden. Deshalb ist es meist nur im eng begrenzten Rahmen normativ verdichteter Interaktionsfelder (z. B. in der Arbeitswelt) möglich, Individuen zur konsistenten Steigerung hochspezifischer Qualifikationen zu motivieren und zwischen ihnen Verhältnisse hoher Erwartungssicherheit zu stiften. Außerhalb der Reichweite formalisierter Normen, habitualisierter Traditionen oder anderer exogener Orientierungen muß die Spezifität und Verlässlichkeit von Handlungserwartungen durch ständige Kommunikations- und Aushandlungsprozesse immer neu erarbeitet werden, und man kann auf normative (= sanktionsbereite) Orientierungen schwer verzichten, weil die Interaktionspartner keine Möglichkeit sehen, um sich auf kognitive Weise über ihre Ziele, Interessen und Handlungsabsichten zu vergewissern.

Andererseits bleiben aber auch die normativen Einflußmöglichkeiten eng begrenzt, weil man bei Unkenntnis momentaner Bedürfnislagen und Zielpräferenzen auch nicht genau wissen kann, auf welche Sanktionen ein Individuum in welcher Weise reagiert. Dementsprechend bleibt auch die Herrschaftsausübung über Individuen an den Einsatz äußerst unspezifischer Sanktionsmedien (z. B. physische Gewalt) gebunden, die ungeachtet der Variabilität psychologisch oder sozio-kulturell geprägter Zielorientierungen dieselbe Wirksamkeit entfalten. Im Vergleich zu Individuen müssen Organisationen als Akteure angesehen werden, die die Bedingungen für die Spezifizierung und Stabilisierung ihrer Handlungsorientierungen stärker in sich selber tragen, weil sie ihre „raison d'être“ und ihre Existenzlegitimation aus ihrer Bindung an bestimmte Zwecke, Werte, Mitgliederinteressen oder Kompetenzzuweisungen gewinnen und im Rahmen solcher Zuschreibungen darauf verwiesen sind, ihre Ressourcen, Strukturen und Handlungsweisen auf präzise umschriebene Zielsetzungen und Programme zu fokussieren.

Im Rahmen ihres verengten und verfestigten Spektrums von Zielen und Aktivitäten können Organisationen dann sehr hohe und unbegrenzt steigerbare Kenntnisse erwerben, die es ihnen ermöglichen, im Wettbewerb mit individuellen Akteuren mühelos zu bestehen. So findet man beispielsweise im Immobilien- oder Börsenhandel ebenso wie bei politischen Artikulationsprozessen oder Gerichts-

verfahren heute immer häufiger die Situation, daß die daran teilnehmenden Organisationen als „repeat players“ äußerst kenntnisreich und erfolgssicher agieren, während die Individuen sich meist mühevoll in eine ihnen selten oder gar zum erstenmal begegnende Situation einfügen müssen, in der sie leicht von vermittelnden Instanzen (Maklern, Rechtsanwältinnen u. a.) abhängig werden (vgl. Röhl 1987: 429; Galanter 1974; Dan-Cohen 1986: 144ff).

Aus der Antizipation, auch in Zukunft immer wieder ähnliche Problemfälle lösen zu müssen, entsteht bei Organisationen dann das doppelte Bestreben, einerseits nach innen für die Bereitstellung entsprechender Problemlösekapazitäten zu sorgen und andererseits nach außen auf die generelleren Umweltbedingungen, innerhalb der sie entstehen, Einfluß zu nehmen. So kann man beobachten, daß sich Individuen bei Gerichtsprozessen häufig nur für die optimale Entscheidung des aktuell vorgegebenen Einzelfalls interessieren, während Organisationen eine Klärung der rechtlichen Normen anstreben, nach denen zukünftige Gerichtsfälle beurteilt und entschieden werden (Dan-Cohen 1986: 144).

Zusätzlich zur systeminternen Transparenz (vgl. oben) trägt die Spezifität und Stabilität ihrer Systemparameter dazu bei, daß interagierende Organisationen leicht in der Lage sind, auf rein kognitivem Wege konvergierende wechselseitige Vorstellungen über ihre Ziele, Qualifikationen, Handlungsabsichten und Reaktionsbereitschaften zu gewinnen. Dieser „domain consensus“ (vgl. Litwak/Hylton 1962; Benson 1962) gibt ihnen die Möglichkeit, mit einem minimalen Aufwand an Kommunikation von Anfang an in hochstrukturierte, durch hohe Erwartungssicherheit und speditive Kooperation gekennzeichnete Interaktionsbeziehungen einzutreten. So pflegen sich selbst äußerst anspruchsvolle Formen arbeitsteiliger Zusammenarbeit überwiegend im Rahmen lockerer Netzwerke („lose networks“) zu vollziehen, innerhalb denen sowohl vertikale Autoritätsbeziehungen und Führungsprozesse wie auch horizontale Verhandlungs- und Beeinflussungsprozesse nur einen bescheidenen Platz einnehmen (Turk 1977; Vaughan 1983: 21).

Mit dem geringen Normierungs- und Kontrollbedarf interorganisationeller Kooperationssysteme erklärt sich auch das erstaunliche Phänomen, daß sich moderne westliche Gesellschaften bei der Erfüllung einiger ihrer wichtigsten öffentlichen Funktionen auf rein privatrechtlich konstituierte Orga-

nisationen (z. B. Parteien, Spitzenverbände, Flugesellschaften, Medienkonzerne u. a. m.) verlassen, ohne daß es nötig erscheint, sie einer staatlichen Überwachung zu unterstellen oder ihre zukünftige Weiterexistenz und Leistungsbereitschaft vertraglich abzusichern. Auf der Basis ungeplant herangewachsener, höchstens informell normierter interorganisationeller Komplementärverhältnisse konstituiert sich eine neuartige, überraschend improvisiert anmutende gesellschaftliche Gesamtordnung, die sich dem Zugriff privatrechtlicher Normierungen (die primär auf interindividuelle Verhältnisse zugeschnitten sind) und der Steuerung durch staats- und verwaltungsrechtliche Setzungen in gleicher Weise entzieht (Ott 1977: passim).

Mit ihrer rigiden, meist irreversiblen Fixierung auf spezifische Ziele und Handlungsprogramme hängt es auch zusammen, daß Organisationen ungeachtet ihrer Größe erstaunlich leicht verwundbar sind. Denn nicht nur zur Erfüllung spezifischer Einzelaufgaben, sondern zwecks Sicherung ihres schieren Überlebens sind sie darauf angewiesen, daß kontinuierlich bestimmte Rohstoffe zufließen, Arbeitsleistungen erfolgen oder Absatzgelegenheiten offenstehen: und entsprechend viele Angriffspunkte gibt es, um sie mit Hilfe durchaus anspruchloser Handlungsweisen oder Unterlassungen (Boykotts, Streiks u. a.) aufs Empfindlichste zu treffen.

Aus demselben Grund lassen sich Organisationen auch viel zuverlässiger als Individuen in übergeordnete Steuerungssysteme integrieren: weil sich aus der Kenntnis ihrer spezifischen Verletzlichkeiten sehr genau entnehmen läßt, auf welche Arten von Sanktionen sie in welcher Weise reagieren. Während man nie sicher sein kann, ob hohe Gefängnisstrafen auf zukünftige Straftäter abschreckend wirken oder höhere Familienzulagen die Gebärfreudigkeit steigern lassen, hat man größere Gewißheit, in welchem Maße profitorientierte Firmen Subventionen als positive Anreize und Exportbeschränkungen als negative Sanktionen empfinden (Röhl 1987: 429).

Je mehr ein moderner Staat seine Herrschaft auf Organisationen sowie mittels Organisationen ausübt, desto antiquierter wird die Vorstellung, daß sich die Staatsautorität primär auf die Monopolisierung physischer Gewaltmittel gründe. Vielmehr hängt die Dominanzstellung des Staates nun von seiner sehr viel voraussetzungsreicheren Fähigkeit ab, die spezifischen Verwundbarkeiten verschiedener Organisationen als Ansatzpunkte für je spezifische Sanktionsstrategien zu benutzen.

Für die Organisation selbst hat das Festhalten an spezifischen Zwecken den immensen Vorteil, daß sie in Hinblick auf die Ausgestaltung ihrer Strukturen und die Bewertung ihrer eigenen Aktivitäten klare Orientierungskriterien gewinnt; und Außenstehende profitieren davon insofern, als die Organisation ihnen dann als ein überaus berechenbarer Akteur gegenübertritt, der wenig Turbulenzen erzeugt und wenig Befürchtungen weckt, obwohl er gigantische Ressourcen und Aktionskapazitäten verwaltet.

Organisationen, die über ihre institutionell eingebundene Funktionsrolle hinausgehend in die Belange anderer Institutionen übergreifen oder gar gesamtgesellschaftliche Mitverantwortungen usurpieren, katapultieren sich häufig in einen unnormierten Entfaltungsraum und können deshalb viel Erwartungsunsicherheit um sich verbreiten. Wenn beispielsweise ein Gewerkschaftsverband im Rahmen korporatistischer Arrangements auch in kultur-, bildungs- und außenpolitische Entscheidungen einbezogen wird, werden seine Stellungnahmen meist nicht mehr hinreichend durch die Interessen seiner Mitgliederbasis und seine Rolle als Tarifverhandlungspartner determiniert; und wenn sich ein Privatunternehmen als Kultursponsor profiliert, reichen ökonomische Selektionskriterien meist nicht aus, um zu bestimmen, welche Künstler, Kunstrichtungen, Institutionen oder Veranstaltungen im Spendenplan mitberücksichtigt werden.

So ergibt sich für privatwirtschaftliche Großunternehmen das Dilemma, daß sie auf Grund ihrer objektiven gesellschaftlichen Einflußstellung dazu gedrängt werden, umfassendere „Gemeinwohlziele“ in ihre Aktivitäten einzubeziehen, daß aber andererseits ein Abweichen von eng ökonomischen Zielen bei ihnen besonders schwer tragbar ist, weil sehr potente Akteure, die nicht genau wissen (bzw. sagen), was sie genau tun werden, für sehr viele andere Akteure zu einem untragbar hohen Unsicherheitsfaktor werden und auch für übergeordnete Steuerungseingriffe keine klaren Ansatzpunkte mehr bieten.

3.5 Diversifizierbarkeit und Segregierbarkeit von Aufmerksamkeits- und Handlungsfeldern

Als handelnde Subjekte sind menschliche Individuen insofern tatsächlich „unteilbar“, als sie außerstande sind, ihre Aufmerksamkeit zum selben Zeitpunkt völlig verschiedenartigen Themen und

Ereignissen zuzuwenden und simultan mehrere komplexe Handlungen zu vollziehen. Meist steht bei ihnen eine einzige „Haupthandlung“ im Vordergrund, die den größten Teil ihrer psychischen und senso-motorischen Kapazitäten in Anspruch nimmt und neben der höchstens noch relativ anspruchslose, wenig Aufmerksamkeit erfordernde Nebenaktivitäten parallel laufen können.

Dies hat die doppelte Auswirkung, daß sie (a) zu jedem Zeitpunkt harte Entscheidungen zwischen disjunktiven Alternativen des Erlebens und Verhaltens zu treffen haben und daß (b) jede Zunahme in der Anzahl und Diversifikation ihrer Handlungen den Zeitbedarf erhöht.

Organisationen hingegen pflegen sich bei jeder Handlung nur mit einer ausdifferenzierten Teilkomponente ihres Gesamtsystems (z. B. einer Rolle oder Abteilung) zu engagieren, so daß sie in der Lage sind, simultan Verschiedenstes mit gleicher Aufmerksamkeit zu tun.

Viel weitgehender als irgendein Einzelindividuum vermögen sie deshalb parallel an Normkulturen verschiedenster, auch widersprüchlichster Art zu partizipieren. So ist es ohne weiteres möglich, daß in der Verkaufsabteilung einer Firma ein Stil zuvorkommender Höflichkeit und Kulanz vorherrschend ist, während im Inkasso-Büro stur regelgeleitete, ja rabiater-unerbittliche Vorgehensweisen dominieren (vgl. z. B. Röhl 1987: 430). Und große Gewerkschaften können – wie beispielsweise in den Niederlanden – ihre widersprüchlichen Relationen zu den Arbeitgeberverbänden dadurch miteinander in Einklang bringen, daß sie auf Meso-Ebene den kooperativen, auf Mikro- und Makroebene hingegen den konfliktiven Beziehungsaspekten den Vorrang geben (vgl. Wassenberg 1982). Bei derart mehrschichtigen Einbindungen kann dann nicht mehr im absoluten Sinne, sondern nur noch in Relation auf eine spezifische Normenebene von „konformem“ oder „deviantem“ Organisationshandeln gesprochen werden.

Dank ihrer Fähigkeit, auch qualitativ höchst verschiedenartige anspruchsvolle Handlungen (z. B. Beratungs-, Entscheidungs-, Planungs- und Ausführungsprozesse) simultan nebeneinander herlaufen zu lassen, sind Organisationen auch in viel höherem Maße als Individuen in der Lage, sich an der Generierung, diskursiven Begründung, Weiterentwicklung und Modifikation von Normen, Zielsetzungen oder andern Handlungsorientierungen zu beteiligen.

Menschliche Individuen sind normalerweise gezwungen, sich gegenüber bereits bestehenden Nor-

men rezeptiv zu verhalten, indem sie beispielsweise

a) die Prozesse der Normbildung auf die Frühphase des Interaktionsprozesses beschränken und die dort fixierten Erwartungen als Systemstruktur relativ reversibel verankern (vgl. Luhmann 1972);

b) normative Schemata, die in ihrem sozialen Umfeld bereits hoch etabliert sind, unverändert übernehmen (z. B. die Norm, ritualistische Grußformeln auszutauschen oder auf geordnete Weise Schlange zu stehen);

c) sich autoritativen Instanzen (z. B. Legislativen, Gerichten u. a.) unterordnen, denen sie das Recht zubilligen, stellvertretend für sie Normen zu formulieren und in Geltung zu setzen.

Je mehr die Individuen geneigt oder genötigt sind, sich gegenüber unerwarteten und dringlichen Ereignissen und Problemfällen eine speditive Reaktionsbereitschaft zu wahren, ein breites Spektrum verschiedener Rollenaktivitäten zu entfalten und sich häufig auch in neuartig-ungewohnte Sozialfelder und Situationen zu begeben, desto weniger werden sie normalerweise in der Lage sein, auf die normativen Prämissen ihres Handelns Einfluß zu nehmen. Und umgekehrt: in dem Maße, wie sie mit dem Aushandeln und Begründen von Erwartungen und Normen beschäftigt sind, sind sie durch verbale Kommunikationsprozesse zu stark absorbiert, um den operativen Kooperationshandlungen sowie den Beziehungen zu ihrer Umwelt starke Beachtung zu schenken.

Im Vergleich dazu können Organisationen mittels interner Strukturdifferenzierungen die Fähigkeit erwerben, normapplizierendes „operatives Handeln“ und normkonstituierendes „kommunikatives Handeln“ auf hohem Niveau miteinander zu verbinden. Auf der einen Seite sind sie in der Lage, ihren Normen maximale Geltungskraft zu verleihen, indem sie durch Einrichtung von Programmen und routinisierten Verfahrenstechniken einen perfekten, von Individuen nie erreichbaren Befolgungsgrad garantieren. Auf der anderen Seite aber können sie derartige Routinisierungen auf relativ periphere Subsysteme (z. B. einzelne Rollen, Amtsstellen, Abteilungen) eingrenzen, die ihrerseits einer hierarchischen Steuerung durch übergeordnete, zur kritischen Evaluation und Respezifikation oder Elimination solcher Programme autorisierte, Weisungsinstanzen unterliegen.

Beispielsweise stellt man fest, daß die beim Ausbau des Wohlfahrtsstaates entstandenen Verwaltungssämter, Anstalten und Institutionen nicht nur

auf Grund ihrer faktischen Machtposition, sondern auch dank ihrer Kenntnisse, Urteils- und Artikulationsfähigkeiten dazu prädestiniert sind, auf die Kontinuierung oder Modifizierung dieser selben Politiken stärksten Einfluß zu nehmen. Sie sorgen dafür, daß immer mehr politische Forderungen, Initiativen und Stellungnahmen als „withinputs“ im Feld etablierter organisatorischer Vollzugsinstanzen selbst entstehen, anstatt – wie durch die populäre Modellvorstellung David Eastons (1967) suggeriert wird – als „inputs“ aus dem öffentlichen Raum an die Behörden herangetragen zu werden (vgl. Scharpf 1973: 66 ff). Selbst bei den auf den Blick wahrhaft „exogenen“, z. B. von Bürgerinitiativen oder Sozialbewegungen artikulierten, Vorstößen stellt man bei näherer Betrachtung fest, daß sie in erstaunlich hohem Ausmaß von etablierten Institutionen (bzw. ihnen sehr nahestehenden Professionellen, wie z. B. Sozialarbeitern, Lehrern, Verwaltungsjuristen u. a.) mitgetragen werden (vgl. McCarthy/Zald 1987: 357 ff).

Als Folge ihrer Reversibilität sind interorganisatorische besser als interindividuelle Normstrukturen dazu geeignet, aktuelle gesellschaftliche Macht-, Konflikt- und Interessenverhältnisse widerzuspiegeln und dem Wandel solcher Konstellationen relativ widerstandsfrei zu folgen. So sind moderne Gesellschaften dank ihrer interorganisatorischen Verhandlungssysteme in viel höherem Maße als frühere in der Lage, sehr heterogene, widerstrebende, ja kontradiktorische Gruppierungen (Interessenrichtungen, ideologische Glaubenssysteme u. a.) langfristig in sich zu dulden, indem sie die zwischen ihnen herrschenden Konflikte institutionalisieren, anstatt sie durch Ausschaltung der einen oder anderen Partei zu eliminieren.

„Institutionalisierung“ bedeutet, daß der Konflikt

a) einerseits verewigt wird, weil die speziell zu seiner Regulierung entstandenen, mit professionalisiertem Personal bestückten Verbandsorganisationen dafür Sorge tragen, daß er ständig thematisch bleibt;

b) andererseits zu jedem Zeitpunkt präzisen Regelungsmustern unterliegt, deren Akzeptanz dadurch erleichtert wird, daß sie ständig revidierbar bleiben.

4. **Schlussfolgerungen**

Obwohl es nicht nur im saloppen alltäglichen Sprachgebrauch, sondern auch in der präziseren Begriffswelt der Jurisprudenz sowie in den Geschichts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

weithin üblich ist, Organisationen als Handlungs-subjekte und als Zurechnungsadressaten für Verantwortlichkeit, Normerwartungen oder Sanktionen in Anspruch zu nehmen, fehlt es bisher an systematischen Bemühungen, die Unterschiede zwischen individuellen und überindividuellen Akteuren klar zu explizieren und die entsprechenden handlungs- und interaktionstheoretischen Konsequenzen daraus zu ziehen.

So muß sich die Rechtsdogmatik fragen lassen, ob es nicht geradezu absurd ist, die an der Unantastbarkeit der menschlichen Person festgemachten verfassungsmäßigen Grundrechte ungeschmälert auf juristische Personen zu extrapolieren (vgl. Dan Cohen 1986; Röhl 1987: 427), und in der Ökonomie wird zu wenig darüber reflektiert, inwiefern beispielsweise auch Privatunternehmungen dem aus der physiologisch-psychologischen Erfahrungswelt entlehnten Prinzip des „abnehmenden Grenznutzens“ unterliegen. Auch die innerhalb der Soziologie etablierten Akteurmodelle erweisen sich als zu anthropozentrisch, weil Organisationen weder über eine biologische Körperlichkeit und Sensorik verfügen, von der aus eine behavioristische Verhaltenstheorie ihren Ausgang nehmen könnte, noch über eine Sphäre bewußten Erlebens, auf der sich eine am Paradigma der Intersubjektivität orientierte Handlungstheorie abstützen könnte.

So erweist sich die Leitvorstellung als fruchtbar, daß Organisationen sekundäre Akteure sind, die eine selber in Handlungen (und Handlungsergebnissen wie z. B. Schrifttexten oder Artefakten) fundierte Konstitutionsbasis besitzen, während Individuen primäre Akteure sind, die ihre Handlungen auf der Basis exogener, biologisch-psychologischer Bedingungskonstellationen generieren. Alle vorhin erwähnten Charakteristika und Kapazitäten organisierter Akteure haben ihre Wurzel in dem fundamentalen Faktum: daß sie „aus demselben Stoff gemacht sind“, den sie selber produzieren: ihre Fähigkeit zur selbstverantwortlichen Gestaltung komplexer Aktivitäten ebenso wie die Transparenz ihrer Binnenprozesse, ihre Kapazität zur Zielspezifizierung ebenso wie ihre Disponibilität für diversifizierte, variable und autonom mitgestaltete soziale Partizipation.

Da sie nicht unmittelbar, sondern nur mittels der Handlungsbeiträge ihrer Individualmitglieder mit der Sphäre psychisch-physischer Gegebenheiten in Beziehung stehen, sind Organisationen generell besser als Individuen dazu disponiert, „perfekte“ Akteure zu sein, die den idealisierenden Modell-

voraussetzungen gängiger Handlungstheorien approximativ entsprechen. So kann man von Organisationen oft mit höherem Evidenzgrad als von manchen Individuen behaupten, daß sie in der Lage sind, im moralphilosophischen Wortsinne „autonom und selbstverantwortlich“, nach der Modellkonzeption des Homo oeconomicus „rational-nutzenmaximierend“ oder – wie die Jurisprudenz dies unterstellt – „in voller Kenntnis der geltenden Rechtslage“ zu handeln. Ebenso hat der Soziologe oft wenig Mühe, die objektive Existenz von „Intentionen“, „Zielen“, „Plänen“, „Qualifikationen“ und anderen Handlungskonstituenten nachzuweisen, deren Verifizierung im Falle von Individuen oft große methodologische Schwierigkeiten bereitet.

In der Verschärfung der Kausalhaftpflicht und vielen andern Phänomenen kommt zum Ausdruck, daß Organisationen in der modernen Gesellschaft in wachsendem Maße als Zurechnungsadressaten für besonders voraussetzungsreiche und rigorose normative Verhaltenserwartungen in Anspruch genommen werden und daß man ihnen im Unterschied zu Individuen auch zumutet, ihre Handlungskapazitäten (z. B. im Hinblick auf die Kontrolle von Risiken) andauernd zu perfektionieren.

Auf der andern Seite wächst aber das Unbehagen darüber, daß Organisationen immer auch als eigensinnige, mit autonomen Subsistenz- und Expansionsinteressen ausgestattete Akteure respektiert werden müssen: ja daß die moderne Gesellschaft zunehmend eine von und für Organisationen erzeugte Sozialordnung darstellt, innerhalb der die Individuen neue Strategien finden müssen, um ihre „lebensweltlichen“ Interessen zur Geltung zu bringen. Eine der Komplexität dieser Sachlage entsprechende Gesellschaftstheorie müßte deshalb auf einer Interaktionstheorie aufbauen können, die Beziehungen zwischen Organisationen einerseits und zwischen Organisationen und Individuen andererseits in differenzierter und umfassender Weise thematisiert.

Literatur

- Aldrich, H. E., Pfeffer, J., 1976: Environments of Organizations. *Annual Review of Sociology* 2: 79–105.
 Arrow, K. J., 1963: *Social Choice and Individual Values*. New York: Yale University Press. (2nd edition).
 Baron, J. N./Bielby, W. T., 1980: Bringing the Firms Back in. *Stratification, Segmentation and the Organization of Work*. *American Sociological Review* 45: 737–765.

- Benson, J. K., 1962: The Interorganizational Network as a Political Economy. *Administrative Science Quarterly* 6: 395–426.
- Berle, A. A./Means, G. C., 1932: *The Modern Corporation and Private Property*. New York: MacMillan.
- Burt, R. S., 1983: *Corporate Profits and Cooptation: Networks of Market Constraints and Directorate Ties in the American Economy*. New York: Academic Press.
- Boulding, K., 1953: *The Organizational Revolution*. New York: Harper.
- Chandler, A. D., 1962: *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge Mass.: MIT Press.
- Coleman, J. S., 1974: *Power and the Structure of Society*. New York: Norton & Co.
- Dalton, G. W./Barnes, L. B./Zalesnick, A.: *The Distribution of Authority in Formal Organizations*.
- Dan-Cohen, M., 1986: *Rights, Persons and Organizations. A Legal Theory for Bureaucratic Society*. Chicago: University of Los Angeles Press.
- Drucker, P., 1962: *Management, Tasks, Responsibilities, Practices*. New York: Harper & Roe.
- Easton, David, 1967: *A Systems Analysis of political Life*. New York: Wiley.
- Galanter, M., 1974: Why the „Haves“ Come out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change. *Law and Social Review* 9: 95 ff.
- Geser, H., 1986: Elemente zu einer soziologischen Theorie des Unterlassens. *Kölnener Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 38: 643–669.
- Gilliand, Ch. E., 1969: *Readings und Business Responsibility*. Braintree Mass.: D. H. Mark.
- Goffman, E., 1974: *Das Individuum im öffentlichen Austausch*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Goodpaster, K. E., 1984: *Ethics in Management*. Boston.
- Hagan, J., 1982: *The Corporate Advantage: A Study of Corporate and Individual Victims in a Criminal Justice System*. *Social Forces* 60: 993–1023.
- Hanf, K./Scharpf, F. W., 1978: *Interorganizational Policy Making*. London: Sage Publications.
- Herman, E. S., 1981: *Corporate Control, Corporate Power*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jacoby, N. H., 1973: *Corporate Power and Social Responsibility*. New York: MacMillan.
- Jonas, H., 1984: *Das Prinzip Verantwortung*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Kohlberg, L., 1969: Stage and Sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. S. 347–480 in: D. A. Goslin (Hrsg.), *Handbook of Socialization Theory and Research*. Chicago: Rand McNally.
- Krappmann, L., 1971: *Soziologische Dimensionen der Identität*. Stuttgart: Klett.
- Leblebici, H./Salancik, G. R., 1982: Stability in Interorganizational Exchanges: Rulemaking Processes of the Chicago Board of Trade. *Administrative Science Quarterly* 27: 227–242.
- Leontiades, M., 1987: *Mischkonzerne verändern die Welt*. Düsseldorf: ECON Verlag.
- Litwak, E./Hylton, L. F., 1962: Interorganizational analysis: a hypothesis on coordinating agencies. *Administrative Science Quarterly* 6: 395–426.
- Luhmann, N., 1972: *Einfache Sozialsysteme*. *Zeitschrift für Soziologie*, 1: 51–65
- March, J. F./Simon, H. A., 1958: *Organizations*. New York: Wiley.
- Martin, R., 1977: *The Sociology of Power*. London: Routledge & Kegan.
- McCarthy, J. D./Zald, M. N., 1977: Resource Mobilization and Social Movements. A Partial Theory. *American Journal of Sociology* 82: 1212–1241.
- McCarthy, J. D./Zald, M. N., 1987: *Social Movements in an Organizational Society*. Transaction Books. New Brunswick.
- McKie, J. W., 1974: *Social Responsibility and Business Predicament*. Washington D. C.: The Brookings Institute.
- Meald, M., 1970: *The Social Responsibilities of Business*. Cleveland: The Press of Case Western Reserve University.
- Michels, R., 1970: *Zur Soziologie des Parteiwesens in der Demokratie*. Stuttgart: Kröner.
- Miles, R. L., 1987: *Managing the Corporate Social Environment*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Offe, C./Wiesenthal, H., 1980: Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. in: M. Zeitlin (Hrsg.), *Political Power and Social Theory*, Vol. 1, Greenwich, Connecticut: JAI-Press.
- Olson, M., 1965: *The Logic of Collective Action*. Cambridge Mass.: Harvard University Press.
- Ott, C., 1972: Die soziale Effektivität des Rechts bei der politischen Kontrolle der Wirtschaft. S. 345–408 in: M. Rehbinder/H. Schelsky (Hrsg.), *zur Effektivität des Rechts. Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie*, Bd. 3. Düsseldorf: Bertelsmann.
- Ott, C., 1977: *Recht und Realität der Unternehmenskorporation*. Tübingen: Mohr.
- Perrow, Ch., 1988: *Normale Katastrophen. Die unvermeidlichen Risiken der Großtechnik*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Pfeffer, J. A., 1987: Resource Dependence Perspective on Intercorporate Relations. S. 25–55 in: M. S. Mizruchi/M. Schwartz (Hrsg.), *Intercorporate Relations. The Structural Analysis of Business*. New York: Cambridge University Press.
- Röhl, K. F., 1987: *Rechtssoziologie*. Köln: Carl Heymann's Verlag.
- Sabel, Ch. F., 1981: The Internal Politics of Trade Unions. in: Berger (Hrsg.), *Organizing Interests in Western Europe*. Cambridge, Mass.: Cambridge University Press.
- Sarason, S. R./Lorentz, E., 1979: *The Challenge of the Resource Exchange Network*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Scharpf, F. W., 1973: *Planung als politischer Prozeß*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Schmitter, Ph. C./Lembruch G. (Hrsg.), 1978: *Trends toward Corporatist Intermediation*. Beverly Hills: Sage Publications.

- Schünemann, B., 1979: Unternehmenskriminalität und Strafrecht. Köln: Carl Heymann's Verlag.
- Schütz, A., 1974: Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Schuhmacher-Wolf, C., 1988: Informationstechnik, Innovation und Verwaltung. Frankfurt a. M.: Campus.
- Stone, J., 1966: Social Dimensions of Law and Justice. Stanford: Stanford University press.
- Suter, Ch., 1989: Schuldenzyklen in der Dritten Welt. Kreditaufnahme, Zahlungskrisen und Schuldenregelungen peripherer Länder im Weltsystem 1820–1986. Frankfurt a. M.: Athenäum.
- Thompson, J. D., 1967: Organizations in Action. New York: McGraw-Hill.
- Turk, H., 1977: Organizations in Modern Life. San Francisco: Jossey-Bass Publ.
- Vaughan, D., 1983: Controlling Unlawful Organizational Behavior. Chicago: University of Chicago Press.
- Wassenberg, A. F. P., 1982: Neo-Cooperatism and the Quest for Control: The Cuckoo Game. S. 83–108 in: G. Lehbruch/Ph. C. Schmitter (Hrsg.), Patterns of Corporalist Policy Making. Beverly Hills: Sage Publications.
- Weber, M., 1972: Wirtschaft und Gesellschaft. 5. Auflage. Tübingen: Mohr.
- Williamson, O., 1971: Managerial Discretion, Organizational Form and the Multidivision Hypothesis. S. 343–386 in: R. Marris/A. Wood (Hrsg.), The Corporate Economy. London: MacMillan.
- Wootton, B., 1963: Crime and the Criminal Law. London.
- Zald, M. N./Ash, G. R., 1987: Social Movement Organizations: Growth, Decay and Change. S. 121–141 in: M. N. Zald/J. D. McCarthy (Hrsg.), Social Movements in an Organizational Society. New Brunswick: Transaction Books.