

Zur Programmatik einer historisch-soziologischen Organisationsforschung

Schwarting, Rena

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schwarting, R. (2020). Zur Programmatik einer historisch-soziologischen Organisationsforschung. In M. Böick, & M. Schmeer (Hrsg.), *Im Kreuzfeuer der Kritik: Umstrittene Organisationen im 20. Jahrhundert* (S. 103-138). Frankfurt am Main: Campus Verlag. <http://hdl.handle.net/10419/228754>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Schwarting, Rena

Book Part — Published Version

Zur Programmatik einer historisch-soziologischen Organisationsforschung

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Schwarting, Rena (2020) : Zur Programmatik einer historisch-soziologischen Organisationsforschung, In: Böick, Marcus Schmeer, Marcel (Ed.): Im Kreuzfeuer der Kritik: Umstrittene Organisationen im 20. Jahrhundert, ISBN 978-3-593-44095-8, Campus Verlag, Frankfurt am Main, pp. 103-138

This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/10419/228754>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zur Programmatik einer historisch-soziologischen Organisationsforschung

Rena Schwarting

1. Einleitung¹

Geschichtswissenschaft und Soziologie teilen sich mit »der Gesellschaft« einen empirischen Gegenstand. Auch theoretisch liegen die Disziplinen mit ihrer grundbegrifflichen Orientierung an sinnhaft bezogenen Handlungs- und Kommunikationszusammenhängen eng beieinander. Jenseits methodischer Limitierungen gibt es damit keine sozialen Phänomene, die als solche ausschließlich soziologisch oder historisch sind.² Angesprochen ist damit eine zentrale Einsicht innerhalb der Historischen Soziologie, die insbesondere Philip Abrams und Anthony Giddens betont haben: Weder könne die Geschichtswissenschaft einen privilegierten Zugang zur historischen Empirie noch die Soziologie ein Monopol auf theoretische Begriffsbildung und Interpretation beanspruchen.³

Die Frage, welche Annahmen dann noch die fachliche Trennung legitimieren, wurde mehrfach aufgegriffen. Die letzte größere interdisziplinäre Debatte in dieser Richtung fand in Deutschland vor knapp 50 Jahren unter den Positionen einer gegenwarts- und theorieorientierten Soziologie gegenüber einer quellenpositivistischen Geschichtswissenschaft statt. In der Soziologie blieb diese Diskussion weitgehend folgenlos. Auf Seiten der Geschichtswissenschaft ließ sich eine gewisse Anwendung und Weiterentwicklung soziologischer Konzepte beobachten.⁴ Neben sozialgeschichtlichen Zugängen haben mit der Mikrohistorie und der Kulturgeschichte strukturelle Fragen mittlerer Reichweite an Resonanz gewonnen, die sich

1 Für anregende Kommentare zu einer früheren Version dieses Textes danke ich Henrik Dossall und Julian Hölzel sowie den Herausgebern des Bandes Marcus Böick und Marcel Schmeer.

2 Vgl. Lepsius, *Geschichtswissenschaft und Soziologie*.

3 Vgl. Philip Abrams, *Historical Sociology*; Anthony Giddens, *Constitution of Society*

4 Vgl. Schützeichel, *Historische Soziologie*; siehe auch Welskopp, *Geschichtswissenschaft*.

insbesondere medien- und institutionentheoretischer Begriffsmittel bedienen. Demgegenüber haben Organisationen als eigener Gegenstandsbereich bislang kaum eine historisch-soziologische Fundierung erfahren.

Zwar gibt es eine Fülle an empirisch wie auch konzeptionell reichhaltigen historischen Arbeiten zu Organisationsphänomenen, die eine beachtliche soziologische Informiertheit aufweisen. Wenn man allein das unüberschaubare Material der älteren Verwaltungsgeschichte beiseitelässt, und nur die jüngeren Forschungen seit der Nachkriegszeit nimmt, lassen sich beispielweise der Historical Institutionalism, die Business History oder die Historische Industriesoziologie und die neuere Verwaltungsgeschichte nennen. Ähnlich wie in historisch-soziologischen Monumentalwerken (z.B. von Norbert Elias, Shmuel Eisenstadt, Theda Skocpol, Michael Mann, Immanuel Wallerstein oder Charles Tilly) sind diese Forschungen jedoch nicht im engeren Sinne organisationssoziologisch angeleitet; ihre Leitbegriffe heißen »Staat«, »Bürokratie«, »Herrschaft«, »Macht« oder »Institution«.

Dieses organisationssoziologische Forschungsdesiderat ist umso beachtlicher je mehr man die Ubiquität von Organisationen in nahezu allen gesellschaftlichen Sphären der Zeitgeschichte vergegenwärtigt. Vor diesem Hintergrund liegt die Vermutung nahe, dass die Untersuchung von Organisationen aus einer historisch-soziologischen Perspektive mit besonderen theoretischen sowie empirisch-methodischen Hürden verbunden ist. Denn die Frage, wie man eigentlich »historische« Organisationen erforscht, also ihre Genese, Einbettung und Auflösung im Kontext der gesellschaftlichen Differenzierung in unterschiedliche Funktionsbereiche (wie Wirtschaft, Politik, Recht, Wissenschaft oder Massenmedien) erfasst, wird kaum thematisiert. Diese Forschungslage mag damit zusammenhängen, dass uns organisierte Verhaltensweisen und der Umgang mit unterschiedlichen Mitgliedsrollen heute als selbstverständlich erscheinen.

Herausfordernd, so die Ausgangsthese dieses Beitrages, ist die »Entdeckung historischer Organisationen«, weil dabei nicht fraglos von einer konstanten »modernen« Gesellschaft ausgegangen werden kann. Die Untersuchung historischer Organisationen wird mit anderen Worten zu einem zugespitzten Forschungsproblem, weil dieses Vorhaben mit einer zentralen gesellschaftstheoretischen Prämisse bricht, nach der Organisationen als ein Kennzeichen der funktional-differenzierten Gesellschaft verstanden werden. Die nachfolgende Argumentation widerspricht der These eines tendenziell komplementären Zusammenhangs von Organisation und Gesell-

schaft nicht in Gänze. Sie behauptet jedoch, dass das Verhältnis von Organisationsbildung und gesellschaftlicher Differenzierung insbesondere in forschungsprogrammatischer Hinsicht nahezu unklar geblieben ist.

Der Beitrag geht davon aus, dass es empirisch und theoretisch nicht ausgeschlossen ist, dass es Organisationen – wenngleich in einer geringeren Verbreitung – bereits in stratifizierten bzw. nicht primär funktional differenzierten Gesellschaften gegeben hat. Als solche Kontexte lassen sich auch für die Zeitgeschichte gesellschaftlich übergreifende Problemlagen identifizieren, in denen bestimmte soziale Strukturverhältnisse existentiell infrage gestellt werden und eine kollektive Mobilisierung von Entscheidungen nachgefragt wird. Als solche gesellschaftlichen Konstellationen können beispielsweise Kriege und Konflikträume beobachtet werden.⁵

Für die Analyse von Organisationen in diesen Kontexten ist es zentral, weniger vom Normalfall einer gleichförmig funktional differenzierten Gesellschaft auszugehen als mit Brüchen und Diskontinuitäten in eben jenem Verhältnis von gesellschaftlicher und organisatorischer Differenzierung zu rechnen. Derartig historisch orientierte sowie genuin organisationssoziologisch angeleitete Untersuchungen verstehe ich als Beiträge zu einer historisch-soziologischen Organisationsforschung. Für diese wird im Folgenden ein programmatisches Plädoyer vorgestellt.

Zum Verständnis des Forschungspotenzials dieses Feldes skizziere ich einleitend und ausschnitthaft den Stand der soziologischen Organisationsforschung (Kap. 2). In einer wenngleich hier notwendig verkürzten Lesart lässt sich dieser in zwei Zugangsweisen – einer organisationsbezogenen und einer gesellschaftsbezogenen Perspektive – teilen, die relativ entkoppelt voneinander stattfinden. Darauf aufbauend werden zwei Annahmen problematisiert, welche die Untersuchung historischer Organisationen in theoretischer und empirischer Hinsicht marginalisiert haben (Kap. 3). Dazu zählt die angesprochene gesellschaftstheoretische Prämisse eines komplementären Bedingungsverhältnisses von organisatorischer und gesellschaftlicher Differenzierung (3.1) sowie zweitens ein Strukturverständnis von Organisation (3.2).

Zum Umgang mit den organisations- und gesellschaftstheoretischen Erkenntnishürden dieses Forschungsfeldes stelle ich zentrale Unterscheidungen eines allgemeinen Systembegriffs von Organisation vor (Kap. 4). Dessen Vorzug kann für eine historisch-soziologische Organisa-

⁵ Kruse, *Kriegsgesellschaftliche Moderne*.

tionsforschung darin gesehen werden, dass er Organisationen einerseits in sozialtheoretischer Hinsicht eindeutig gegenüber anderen Ordnungsformen (zum Beispiel Netzwerken, Bewegungen, Gruppen oder Institutionen) abgrenzt (Kap. 4.1) sowie andererseits gesellschaftstheoretisch im Verhältnis zur Ausdifferenzierung funktionaler Teilsysteme zu spezifizieren erlaubt (Kap. 4.2). Da sich die Verwendung des systemtheoretischen Organisationsbegriffs bislang weitgehend auf »moderne« Kontexte konzentriert, wurde dieses Potenzial jedoch bislang kaum entfaltet.

Diese Lücke lässt sich schließen, wenn man die soziologische Systemtheorie weniger für gesellschaftstheoretische Präjudizierungen nutzt als für die empirische Frage, welche konkreten Erwartungen an ein bestimmtes Verhalten herangetragen und in einem gesellschaftlichen Vergleichskontext als dominierende Situationsdefinitionen aufgefasst werden. Mit diesem Anspruch werden Vergleichsperspektiven einer historisch-soziologischen Organisationsforschung sondiert (Kap. 5). Als instruktive Anleitungen für ein solches Feld stelle ich die Differenz unterschiedlicher Abstraktionsgrade von sachlich generalisierten Verhaltenserwartungen (Personen, Rollen, Programmen und Werten) (Kap. 5.1) sowie die Unterscheidung von originärer und abgeleiteter Organisationsbildung vor (Kap. 5.2). In einem Fazit werden die programmatischen Prämissen einer historisch-soziologischen Organisationsforschung zusammengefasst (Kap. 6).

2. Herausforderung: Zur Trennung von organisations- und gesellschaftsbezogenen Perspektiven

Im Vergleich zu Organisationsanalysen aktueller Phänomene fällt auf, dass eine genuin organisationssoziologische Untersuchung historischer Fälle auf kein breites Interesse gestoßen ist.⁶ Diese Gegenwartsorientierung lässt sich auf eine eigentümliche Arbeitsteilung zurückführen, innerhalb derer Fragen danach, wie und mit welchen Folgen Organisation und Gesellschaft im Verhältnis stehen, von zwei unterschiedlichen analytischen Perspektiven angegangen werden: Aus einer organisationsbezogenen Sicht liegt der Schwerpunkt auf empirischen Einzelfallstudien, in denen die internen Ausprägungen ausgewählter Organisationen in der jüngeren Zeitgeschichte

⁶ Schwarting, *Reichskammergericht*; dies., *Organisation und Verfahren*; dies., *Organisationsbildung*.

konkretisiert werden. Von einem raum- und zeitunabhängigen Fokus auf einzelne Organisationsstrukturen lassen sich gesellschaftsbezogene Zugriffswesen abgrenzen. Dazu zählen Forschungen, welche die (historische) Bedeutung von Organisationen für die moderne Gesellschaft diskutieren – ohne jedoch die Organisationsförmigkeit des Phänomens selbst zu konkretisieren.⁷ Dagegen gibt es kaum Arbeiten, die zwischen der Dichotomie von »Organisationsanalysen ohne Gesellschaft« einerseits und »Gesellschaftsanalysen ohne Organisation« andererseits operieren.⁸

In ihrer Selektivität tendiert jede der beiden Perspektiven dazu, ihren Gegenstand bzw. die zugrundeliegende Leitperspektive zu überschätzen. Besonders ist an dieser – gleichwohl zwangsläufigen – Generierung blinder Flecken, dass die wechselseitige Bedingtheit organisatorischer und gesellschaftlicher Ausdifferenzierungsprozesse übersehen wird. Beispielsweise bleibt unscharf, dass weder Organisationen durch gesellschaftliche Funktionskontexte durchgängig vorstrukturiert werden noch Organisationen allein Prozesse funktionaler Differenzierung konditionieren. Mit der Festlegung auf eine organisations- oder gesellschaftsbezogene Perspektive ist damit auch das Risiko verbunden, Differenzierung als einen kontinuierlichen Prozess der Ausbildung bruchloser Ordnungsebenen zu verstehen.

Ein engerer Kontakt zwischen organisationsbezogenen Einzelstudien und gesellschaftstheoretischen Globalthesen wurde mehrfach als Forschungslücke konstatiert.⁹ Das anhaltende Desiderat zeigt sich beispielsweise darin, dass sich die jüngeren Großtheoretiker der Soziologie – von Michel Foucault, Pierre Bourdieu, Anthony Giddens bis Jürgen Habermas – wenn, dann eher am Rande mit den besonderen Eigenlogiken von Organisationen beschäftigen¹⁰ und diese »letztlich zu gesellschaftlichen Strukturen aufgerundet«¹¹ werden. Auch innerhalb der soziologischen Systemtheorie ist der Zusammenhang von Organisation und funktionaler Differenzierung der Gesellschaft unausgearbeitet und unklar geblieben.¹²

7 Vgl. Luhmann, *Organisation und Entscheidung*, S. 5f.

8 Tacke, *Differenzierung*, S. 7f.; siehe auch Drepper, *Organisation der Gesellschaft*, S. 14ff.

9 Stinchcombe, *Social Structure*; Zald, *History*; Kieser, *Historical Analyses*; Ortman/Sydow/Türk, *Theorien der Organisation*; Türk/Lemke/Bruch, *Organisation*; Üsdiken/Kieser, *Introduction*.

10 Vgl. Tacke, *Systemtheorie*, S. 2.

11 Groddeck/Nassehi, *Organisationssoziologie*, S. 2.

12 Siehe dazu auch Tacke, *Differenzierung*; Kneer, *Organisation und Gesellschaft*; Nassehi, *Skizze Organisationssoziologie*; Drepper, *Organisation der Gesellschaft*.

Die mit der Unbestimmtheit des Zusammenhangs von organisatorischer und gesellschaftlicher Differenzierung verbundenen Herausforderungen spitzen sich für die Erforschung historischer Organisationen noch einmal zu. Zwar gibt es einige dezidiert organisationssoziologische Einzelstudien zu historischen Fällen, zum Beispiel in der Vormoderne über Gilden und Zünfte durch Alfred Kieser¹³ oder zur Zeitgeschichte über »Ganz normale Organisationen«¹⁴ und Reorganisationen¹⁵. Ein programmatischer Aufschlag zur genaueren Reflektion des Verhältnisses von Organisation und gesellschaftlicher Differenzierung sowie der übergreifenden Frage nach den geeigneten Beobachtungs- und Begriffsmitteln für eine historisch-soziologische Organisationsforschung wurde bislang nicht vorgelegt. Die nachfolgenden Überlegungen setzen an dieser Stelle an.

3. Gesellschafts- und organisationstheoretische Herausforderungen

Zwei Annahmen, so mein Ausgangsargument, haben zum Desiderat eines Brückenschlags zwischen organisations- und gesellschaftsbezogenen Perspektiven beigetragen und damit eine genuin historisch-soziologische Organisationsforschung zur Herausforderung werden lassen. Dazu zählt einerseits die angesprochene gesellschaftstheoretische Prämisse eines komplementären Bedingungsverhältnisses von gesellschaftlicher und organisatorischer Differenzierung. Zweitens erschwert ein Strukturbegriff von Organisation, dass historische Organisationsphänomene in ihrer besonderen Eigenlogik sowie in ihrer Abgrenzung zu gesellschaftlichen Interaktionen trennscharf erfasst werden können.

3.1. Zur verkürzten Komplementarität von organisatorischer und gesellschaftlicher Differenzierung

Dass es einer historisch-soziologischen Organisationsforschung an Vorlagen fehlt, ist kein Zufall. Die Existenz von Organisationen in nicht funkti-

13 Kieser, *Asceticism*; Kieser, *Evolution*.

14 Kühl, *Soziologie des Holocaust*.

15 Bergien, *Computereinführung*.

onal differenzierten Kontexten erschließt sich aus einer gesellschaftstheoretischen Perspektive nicht selbstverständlich. Organisationen und ihre Verbreitung werden vielmehr als Errungenschaft einer modernen Gesellschaft gesehen. Die Prämisse eines komplementären Bedingungsverhältnisses von Gesellschaft und Organisationsbildung findet sich bereits in den klassischen Theorien gesellschaftlicher Differenzierung in vielfältiger Ausprägung. Insbesondere Karl Marx, Émile Durkheim, Georg Simmel und Max Weber haben die verschiedenen Formen und Inhalte der Trennung von Arbeit und Haushalt auf der Basis von Geldwirtschaft beschrieben. Implizite und explizite Anschlüsse an Max Webers Rationalisierungs- und Bürokratisierungsthesen wurden in verschiedenen Ausprägungen des Strukturfunktionalismus und dem Neoinstitutionalismus entwickelt.

Im Vergleich zum Strukturfunktionalismus begreift der Neoinstitutionalismus die Verbreitung von Organisationen weniger über ihre Funktion für die moderne Gesellschaft als über ihre Vorstrukturierung durch eine globale Kultur und ihre Institutionen.¹⁶ Gesellschaftliche Werte werden als übergeordnete Bedingungen verstanden, welche Organisationen extern prägen: Als Ursache und Folge einer institutionellen Angleichung zwischen Organisationen und ihren Feldern einerseits sowie der gesellschaftlichen Umwelt andererseits gelten die höhere Legitimität positivistischer Rationalitätsmythen und universalistischer Normen.

Die soziologische Systemtheorie Niklas Luhmanns sucht dagegen das Bedingungsverhältnis zwischen der Ausdifferenzierung von Organisations- und gesellschaftlichen Funktionssystemen von beiden Seiten her zu bestimmen: jedoch ohne Bezug auf normative (Bestands-)Funktionen und übergreifende Maßstäbe an formaler Rationalität, sondern mit Blick auf die jeweilige Autonomie sozialer Systeme und die Ausbildung funktional-äquivalenter, kontingenter Strukturalternativen. Vergleicht man die zentralen Aussagen über das Verhältnis von organisatorischer und gesellschaftlicher Differenzierung innerhalb dieser Theorielinie, so erscheinen diese allerdings weitgehend als Zirkelschlüsse. Im Sinne einer *petitio principiee* wird beispielsweise formuliert, dass Organisationen erst in der modernen Gesellschaft mit der Ausbildung bürokratischer (Staats-)Verwaltungen, Armeen, Schulen, Universitäten, Krankenhäusern, Vereinen, Verbänden und Parteien entstanden seien, in denen die Mitglieder nicht mehr als ganze

16 Siehe Meyer/Rowan, *Institutionalized Organizations*; DiMaggio/Powell, *Iron Cage*.

Person mit allen Rollenbezügen inkludiert waren. Aus einer gesellschaftstheoretischen Perspektive heißt es umgekehrt, dass Organisationen eine »im wesentlichen neuzeitliche Errungenschaft«¹⁷ darstellen, die erst vor dem Hintergrund eines Primats funktionaler Differenzierung entstehen. In der Literatur wird diese Entwicklung weitgehend auf die »Sattelzeit«¹⁸ bzw. die zweite Hälfte des 18. und 19. Jahrhunderts datiert.¹⁹

Mit derartigen gesellschaftstheoretischen Apriorisierungen ist ein nahezu unbeachtetes Problem der Organisationsforschung verbunden, nämlich, dass diese bereits jene gesellschaftlichen Strukturbedingungen – das heißt die (massenhafte) Genese und Existenz von Organisationen sowie eine (durchgehend) funktional differenzierte Gesellschaft – voraussetzen, die ihren Gegenstand historisch bedingen. Aus tautologischen Tendenzaussagen lassen sich jedoch kaum forschungspraktische Anleitungen für die Analyse historischer Organisationen gewinnen.

So ist durchaus vorstellbar und ebenso begründet worden, dass funktionale Differenzierungen und Entdifferenzierung (lokal) gleichzeitig auftreten und sich Organisationen in unterschiedlichen Funktionssystemen ungleichmäßig ausdifferenzieren.²⁰ Auch in vormodernen Gesellschaften lassen sich Momente funktionaler Differenzierung ausmachen, vor allem auf der Basis von Rollendifferenzierung mit beispielsweise religiösen, rechtlichen oder politischen Schwerpunkten.²¹ Die Hinweise zur Existenz von formalen Organisationen vor dem Einsetzen eines weltgesellschaftlichen Primats funktionaler Differenzierung sind innerhalb Luhmanns Werk gleichwohl Randbemerkungen geblieben und haben in der Organisationsforschung keinen systematischen Anschluss erfahren. Wie sich Organisationen genau bildeten und welche konkreten gesellschaftlichen Problemlagen sowie Ausprägungen funktionaler Differenzierung dabei hinreichend für die jeweilige Genese einer Organisation waren, ist damit weitgehend unbestimmt geblieben.

17 Luhmann, *Religionen und Kirchen*, S. 248.

18 Koselleck, *Einleitung*.

19 Vgl. Luhmann z.B. *Religionen und Kirchen*, S. 248; ders., *Systembildung*, S. 21.

20 Bspw. Luhmann, *Kausalität*.

21 Luhmann, *Systemtheorie*.

3.2. Zur Unterscheidung eines Systembegriffs von Organisation gegenüber einem Strukturbegriff von Organisation

Rechnet man entgegen gesellschaftstheoretischer Tendenzaussagen mit der Existenz von Organisationen in nicht funktional differenzierten Kontexten, ergeben sich bei ihrer Untersuchung zweitens auch organisations-theoretische Herausforderungen. Diese lassen sich anhand begrifflicher Unschärfen festmachen, welche die Abgrenzung von historischen Organisationen gegenüber anderen Sozialformen als auch die Reflektion ihres jeweiligen Verhältnisses zur gesellschaftlichen Differenzierung erschweren.

In der soziologischen Organisationsforschung können vereinfacht gesprochen, zwei unterschiedliche Auslegungen des Gegenstandes unterschieden werden. Ähnlich der klassischen Unterscheidung von Inhalt und Form, grenze ich im Folgenden einen allgemeinen Systembegriff von Organisation gegenüber einem kategorialen Strukturverständnis von Organisation ab: Einem Strukturverständnis von Organisation lassen sich insbesondere institutionentheoretische Perspektiven zuordnen. Im analytischen Fokus stehen dabei vor allem einzelne Strukturelemente und Interorganisationsbeziehungen. So fruchtbar die empirischen Einsichten aus den jeweiligen Strukturzugängen für die Organisationsforschung sind, sie bergen gerade für die Analyse historischer Organisationen Erkenntnishürden. Zu diesen zählt erstens, dass sich ein Institutionenverständnis weitgehend auf die Formalstrukturen von Organisationen bezieht. Obschon Entkopplungen zwischen der formal-symbolischen Adaption rationaler Mythen und dem faktischen Eigenleben betont werden – zum Beispiel als heuchlerischer *talk* im Unterschied zu internen *decisions* und *actions*,²² –, spielen informale Praktiken in ihrer strukturellen Diversität und ihr Problembezug zu formalen Routinen eine nachgelagerte Rolle.

Jüngst hat innerhalb der neoinstitutionalistischen Forschung der Ansatz der *partial organization* an Popularität gewonnen.²³ Dieser Organisationsdefinition folgend bilden sich Organisationen im Sinne eines fließenden Kontinuums durch die Existenz eines oder mehrerer von fünf Strukturelementen – wie Mitgliedschaft, Regeln, Kontrolle, Sanktionen und Hierarchie – aus. Je nach Anzahl der Elemente werden dabei unterschiedliche Organisationsgrade realisiert. Identifiziert man das Vorliegen einzelner organisationsstypischer Merkmale bereits als Organisation, wird mit einem solchen

22 Brunsson, *Hypocrisy*.

23 Ahrne/Brunsson, *Organization Outside Organizations*; Ahrne u.a., *Resurrecting Organization*.

Gattungsverständnis jedoch eine interpretierende Organisationsanalyse auf eine messende Organisationsmethodik reduziert. In einer gerade für historische Forschungen bedeutsamen gesellschaftstheoretischen Perspektive kann zudem bei einem Strukturbegriff von Organisation empirisch nicht eindeutig zwischen anderen Sozialformen, wie Familien, Gruppen, Bewegungen, Netzwerken, oder Märkten unterschieden werden. Ohne eine trennscharfe theoretische Begriffstrennung verschwimmen dann Organisations- und Gesellschaftsanalyse, so dass die gesellschaftliche Umwelt von Organisationen kaum schärfer konturiert werden kann; sie erscheint vielmehr global als ein unbestimmter »Kontext«.

Darüber hinaus besteht mit einem Strukturverständnis von Organisation im Sinne von *partial organization* bei der Untersuchung historischer Fälle die Gefahr, so mein Argument, dass Vorförmigkeitsannahmen bedient werden. Veronika Tacke hat darauf hingewiesen, dass die Autoren des Konzepts in ihr Verständnis von formaler Organisation zwar die systemtheoretische Prämisse übernehmen, dass Organisationen sich operativ durch Entscheidungen konstituieren.²⁴ Gleichwohl wird unter *decided orders* aber nicht die Reproduktion von rekursiven Entscheidungen, sondern von Entscheidungen allgemein verstanden. Der Organisationsbegriff wird damit in paradoxer Weise einerseits definitorisch für einen besonderen Fall reserviert (*complete organization*) und zugleich auf andere Anwendungsfälle (*partial organization*) ausgedehnt. Eine solche konzeptionelle Paradoxie zeigt sich meinem Eindruck nach auch, wenn a priori zwischen »modernen/vormodernen« (oder »gegenwärtigen/zeitgeschichtlichen«) Organisationen im Sinne von vollständigen oder vorläufigen Teil-Organisationen unterschieden wird. Organisatorische und gesellschaftliche Differenzierung werden dann als eng gekoppelt präjudiziert.

Im Unterschied zu derartigen Expansionsstrategien schlage ich für das Programm einer historisch-soziologischen Organisationsforschung vor, nicht »Organisationsgrade« gemäß dem Vorliegen einzelner Strukturkategorien zu klassifizieren, sondern Organisationen als eigenlogische Sozialform zu verstehen, die sich in ihren »Strukturgraden« unterscheiden. Eine solche Trennung ist in der soziologischen Systemtheorie mit der Differenz von System und Struktur ausformuliert. Der Vorzug eines Systembegriffs von Organisation liegt für historisch-soziologische Forschungen, so mein Argument, darin, eine Gradualität nicht auf der Ebene des Organisations-

²⁴ Tacke, *Perspektiven*, S. 285ff.

systems selbst, sondern auf der Ebene der formalen und informalen Strukturen anhand unterschiedlicher Ausprägungen fassbar zu machen:

Mit dem soziologischen Systembegriff lassen sich historische Organisationen dann weder als ein spezifischer Grad noch als ein besonderer Typ begreifen. Die Attribution »historisch« ist vielmehr eine empirische Indikation, die auf die raum-zeitliche Entstehungs- bzw. Auflösungssituation einer Organisation verweist, und die es in Referenz auf die jeweiligen Systemstrukturen herauszustellen gilt. Gewonnen ist dadurch die Einsicht, dass es sich *entweder* um Organisationen handelt *oder* um andere Sozialformen. Verhindert wird damit in historischer Perspektive, dass das Vorfinden von organisationsrelevanten Strukturen in historischen Gesellschaftsformationen bereits als Ausweis von Organisation erklärt wird. Auf der Grundlage eines allgemeinen, eindeutigen und komplexen Begriffsverständnisses, das Organisationen »als Produkte ein und desselben Prinzips der sozialen Systembildung« auffasst, kann dann anhand der jeweiligen Strukturausprägungen zudem verglichen werden, inwiefern es sich bei historischen Organisationen um besondere Typen²⁵ handelt, wie Parteien, Unternehmen, Gerichte, Verwaltungen, Wohlfahrtsverbände oder Schulen.²⁶

Betrachtet man allerdings die Gradualisierung des Organisationsbegriffs und die Kategorisierung von Strukturen im Konzept der *partial organizations* weniger in seiner sozialtheoretischen Unschärfe als in dessen empirischer Offenheit, so lässt sich der Vorstoß insgesamt gleichwohl als ein Impuls für eine Hinwendung zu genetischen und transitorischen Perspektiven zum Verhältnis von Organisation und Gesellschaft verstehen. In historisch-empirischer Hinsicht können beispielsweise Familien – weniger in ihrer Form als Sozialsystem, sondern in ihren Strukturen bzw. Inhalten – Aufschluss über die gesellschaftlichen Vorbedingungen von Organisationsbildung geben. Mit einer gesellschaftstheoretisch abgesicherten Systemstruktur-Unterscheidung von Organisation wird dann deutlich, dass Familien, Personenverbände und Korporationen in ihrer Form (noch) keine Organisationssysteme darstellen, sondern soziale Gruppen und familien- bzw. haushaltsähnliche Gemeinschaften. In diesen lassen sich zwar inhaltlich auch organisationstypische Kooperationsstrukturen erkennen, aber die Mitgliedschaft und die Bedingungen ihrer Übernahme waren relativ invariabel. Familien oder auch Gilden inkludierten vielmehr ganze Personen,

25 Apelt/Tacke, *Handbuch Organisationstypen*, S. 9.

26 Schwarting, *Reichskammergericht*; dies., *Organisationsbildung*.

wenngleich sie gemeinschaftliche Arbeit über die familiäre Herkunft hinaus erweiterten, insbesondere durch den Einbezug von Sklaven.

In historischer Perspektive wird mit einem Systembegriff von Organisation schließlich greifbar, dass organisationsförmige Strukturen bereits in stratifizierten Gesellschaften »vorhanden« bzw. angelegt waren. Im Verlauf gesellschaftlicher Differenzierung werden kooperative Verhaltenserwartungen – wie Hierarchien, Kollegialität oder Dank – selektiv »inkorporiert« und dabei in eine andere Systemform gebracht; sie erfahren mit dieser Umstellung gleichwohl andere Funktionen und entwickeln andere Logiken mit wiederum anderen Folgen.

4. Forschungsprogrammatischer Bezugsrahmen

Mit der These, dass für historische Organisationen nicht ohne Weiteres von einer funktional differenzierten Gesellschaftsumwelt ausgegangen werden kann und dem Interesse an der Bestimmung ihrer empirischen Ausprägungen ist, so sollte deutlich geworden sein, ein erhöhter Anspruch an begriffliche Unterscheidungsleistungen verbunden: Die Reflektion der gesellschaftlichen Einbettung historischer Organisationen erfordert es, einen theoretischen Bezugsrahmen zu wählen, der Organisationen als Systeme von anderen gesellschaftlichen Sozialformen eindeutig zu unterscheiden vermag und der die charakteristischen Teilstrukturen von Organisationen erfasst. Gerade für historische Untersuchungen ist es deshalb zentral, eine Mehrheit von Systemreferenzen und Strukturausprägungen mitzuführen, um zu vermeiden, dass Beobachtungen auf beliebige System- und Strukturverhältnisse (über-)generalisiert werden oder eine einzige Referenz verabsolutiert wird.

Die systemtheoretischen Begriffsressourcen erweisen sich resonant dafür, historische System- und Strukturumstellungen im Verhältnis von organisatorischer und gesellschaftlicher Differenzierung zu bestimmen. Da sich aber die Verwendung systemtheoretischer Konzepte einerseits weitgehend auf »moderne Kontexte« konzentriert, und die gesellschaftstheoretischen Prämissen zum Verständnis des Zusammenhangs von Organisation und funktionaler Differenzierung für empirische Forschungen weitgehend unausgearbeitet und tautologisch formuliert sind, ist dieses Auflösungsvermögen bislang kaum angewandt und weiterentwickelt worden. Bevor

zwei Unterscheidungen vorgestellt werden (4.2), die zur Entfaltung dieses Potenzials als instruktiv erscheinen, werden zunächst die für eine historisch-soziologische Organisationsforschung relevanten Prämissen der Systemtheorie zusammengefasst (4.1).

4.1. Organisationstheoretische Prämissen einer historisch-soziologischen Organisationsforschung

Gesellschaftliche Ausdifferenzierung besteht darin, dass sich verschiedene soziale Systeme mit eigenen Strukturen ausbilden, die ihre gesellschaftliche Umwelt in je selbstbezüglicher Weise konstruieren. Welche Umwelt ein System intern erzeugt, hängt damit von seiner Systemstruktur bzw. der damit verbundenen je eigenen Grenzziehung ab.

Organisationen sind als eigener Systemtyp dadurch charakterisiert, dass sie ihre Grenzen durch die Übernahme einer Mitgliedschaftsrolle definieren. Die Mitgliedschaft versteht sich dabei nicht aus der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Schicht; sie ist kein gesellschaftlich erworbener Status. Vielmehr bezeichnet die Mitgliedschaft eine temporäre Rolle, das heißt ein Bündel von Fremd- und Selbsterwartungen, an denen Kommunikationen ausgerichtet sind. Sie betrifft damit nicht mehr die ganze Person, sondern bestimmte Verhaltensausschnitte. Diese Partialinklusion basiert auf der Differenzierung von Person und Rolle einerseits und der Trennung von (eigenen anderen) Rollen andererseits. Die normative Geltung der Mitgliedschaftserwartungen ist dabei weniger aus sozialem Druck oder ihrer Sanktionierbarkeit abzuleiten als vielmehr aus ihrer Generalisierung: Während einfache Erwartungen aufgegeben oder geändert werden, wenn das Erwartete nicht eintritt, wird an einer generalisierten Verhaltenserwartung trotz einer Situationsveränderung festgehalten. Die Geltung von Mitgliedschaftserwartungen ist damit Folge der Verpflichtung auf eine bestimmte Selbstdarstellung als Mitglied, »die ihre Kraft aus drastischen Verhaltensschwierigkeiten beim Abweichen zieht.«²⁷

Dadurch, dass die Übernahme einer Mitgliedsrolle an die Erfüllung bestimmter generalisierter Erwartungen geknüpft wird, ist der Ein- und Austritt als Entscheidung unterstellbar. Für Dritte bindende Entscheidungszumutungen bzw. Unterstellungen gibt es zwar auch in Familien oder

²⁷ Luhmann, *Funktionen und Folgen*, S. 37.

Freundschaftsgruppen. Aber in Organisationen konstituieren sich Entscheidungen wechselseitig in einem Verweisungshorizont anderer Entscheidungen, so dass mehr Verhaltensweisen als Entscheidung zugerechnet werden als es einem elementaren Interaktionsverlauf entsprechen würde.²⁸

Mit dem Systembildungsprinzip einer entscheidungsbasierten Mitgliedschaftsrolle sind zwei Formen der Kontingenz bzw. der Mobilisierung von Entscheidungen unterscheidbar, die theoretisch und empirisch genauer abgegrenzt werden können. Diese für Organisationen besondere Doppelkontingenz betrifft erstens die erwähnte Entscheidung über die Übernahme bzw. Gewährung einer Mitgliedschaft. Aufgrund ihrer Expliziertheit lässt sich diese etwa anhand von Eiden und Verträgen beobachten. Zweitens sind die organisatorischen Entscheidungen über die Ausprägung eben dieser Mitgliedsrolle kontingent. Mit dieser Variabilität der Mitgliedschaftsbedingungen wird eine zentrale Strukturbesonderheit von Organisationen deutlich, die darin besteht, dass mit der Übernahme einer kündbaren Mitgliedsrolle auch inhaltlich noch unbestimmte Entscheidungen pauschal akzeptiert bzw. erkauft sind.

Insbesondere vor dem Hintergrund der »Great Transformation«²⁹ stellt die Mitgliedschaftsrolle historisch gelesen eine Tarnbezeichnung für das Arbeitsvertragsverhältnis dar. Der »Freiwilligkeit« einer Mitgliedschaft ist unter den Bedingungen von Geldwirtschaft relativ hohe Grenzen gesetzt – wenn diese bei prekären wohlfahrstaatlichen Ausprägungen nicht gar zur bloßen Fiktion wird. Im Vergleich zu nicht-berufsmäßigen (Interessen-) Organisationen ersetzen Geldzahlungen in Arbeitsverhältnissen eine starke Identifikation mit bestimmten Organisationszwecken und eine Verpflichtung auf gemeinschaftliche Gruppennormen. Kapitalisierung leistet mit anderen Worten: »Konformismus im offenen Handeln und persönliche Distanz zum eigenen Verhalten, künstliche Indifferenz und Freundlichkeit, Maskierung der eigentlichen Meinung zur Schonung fortlaufender Kontakte, Verzicht auf das, was einem das liebste wäre, zugunsten akzeptabler Lösungen, und dies alles um so ausgeprägter, je vorteilhafter die Mitgliedschaft im allgemeinen ist.«³⁰

Ihre normative Orientierung gewinnen Organisationsentscheidungen – im Sinne von re-aktualisierten Mitgliedschaftsentscheidungen – durch

28 Vgl. Luhmann, *Organisation und Entscheidung*, S. 32ff.; ders., *Wirtschaft der Gesellschaft*, S. 290ff.; Nassehi, *Decision Machines*, S. 187.

29 Polanyi, *Ursprünge von Gesellschaften*.

30 Luhmann, *Funktionen und Folgen*, S. 95.

Strukturen, das heißt dadurch, dass Entscheidungen an bestimmte Erwartungen geknüpft werden. Indem Strukturen einen Rahmen zur Auswahl der im System möglichen Kommunikationsanschlüsse und Relationen geben, zeichnen sie Verhalten vor, ohne es zu determinieren.³¹ Empirisch lässt sich die Strukturierung von Organisationsentscheidungen anhand der so genannten »Entscheidungsprämissen« analysieren. Entscheidungsprämissen sind Erwartungen, die als unhinterfragte Vorgabe für eine Vielzahl weiterer Entscheidungen dienen – sei es qua Erinnerung oder qua Antizipation. Als eine organisierte Strukturform bezeichnen Entscheidungsprämissen jene Verhaltenseinschränkungen, die entscheidbar machen, »wie« in Organisationen entschieden werden kann. Luhmann unterscheidet drei Typen von Entscheidungsprämissen: Während »Entscheidungsprogramme«³² bestimmte Richtigkeitsregeln für Handlungen vorgeben, und demgegenüber »Hierarchien« die Verteilung von Entscheidungskompetenzen markieren, verweist die Prämisse »Personale« auf die nicht weiter dekomponierbaren Entscheidungsleistungen von Organisationsmitgliedern. Die Mitgliedschaftsrolle lässt sich deshalb auch als eine Stelle (Position) verstehen, in welcher sich Regeln in beliebiger Spezifikation mit verschiedenen Fähigkeiten von (wechselnden) Personen und (änderbaren) Kommunikationswegen kombinieren lassen.³³

Eine Stärke der systemtheoretischen Organisationsperspektive zeigt sich weiterführend darin, dass sie auch Verhaltenserwartungen als organisiert beschreiben kann, die explizit oder implizit von der formal entschiedenen Ordnung abweichen; von dieser jedoch nicht gänzlich unabhängig sind: Die formalisierten Erwartungen und Entscheidungen nehmen in Organisationen zwar eine hervorgehobene Stellung ein; sie sind jedoch nicht mit dem Organisationssystem als Ganzem identisch.

Die Formalstruktur wird vielmehr in jeweils organisationsspezifischer Form durch sogenannte informale Strukturen ergänzt. Informale Verhaltensweisen zeigen sich beispielsweise in den partikularistischen Normen

31 Vgl. ebd., S. 48.

32 Luhmann unterscheidet dabei zwischen zwei Programmtypen: Bei *Konditionalprogrammen* besteht eine relativ feste Wenn-Dann-Kopplung zwischen der Auslösung und Ausführung einer Entscheidung. Dagegen definieren *Zweckprogramme* Ziele, zu dessen Erreichung bestimmte Mittel innerhalb der jeweiligen Mitgliedschaftsgrenzen zu wählen sind. Programmatische Zweckorientierungen lassen sich beispielsweise anhand der formalen Außerdarstellung einer Organisation identifizieren (vgl. Luhmann, *Organisation und Entscheidung*, S. 256ff.).

33 Vgl. Luhmann, *Organisation und Entscheidung*, S. 222ff.

des Dankes, des Leistungsaustausches oder der höflich-taktvollen Beachtung von Prestige. Im Unterschied zu formalen Erwartungen werden informale Erwartungen nicht direkt an die Mitgliedsrolle, sondern an konkrete Personen adressiert. Personenbezogene Erwartungen gewinnen aber erst mit der Übernahme einer formalen Mitgliedsrolle an Relevanz. Informale Praktiken sind dabei nicht qua Entscheidung änderbar, sondern wandeln sich vielmehr fließend, latent und langsam. Sie können aus pragmatischen Zwecksetzungen resultieren, aber auch aus dem Eigengewicht eingeübter Routinen entstehen. »So handelt informal, wer sich am Austausch von Neuigkeiten beteiligt und so dazu beiträgt, daß alle Beteiligten sicher sind zu wissen, was um sie herum vorgeht.«³⁴ Informal ist auch der Status, den ein Mitglied erringt, wenn es als Ratgeber oder Helfer fachliche Achtung erwirbt. Informale Verhaltenserwartungen erfüllen damit wichtige Funktionen in Organisationen. Sie sind Manifestationen des faktischen Umstandes, dass Organisationen in einer veränderlichen Umwelt nicht alles Verhalten im Voraus und im Detail als formale Erwartungen fixieren können.³⁵

Ein wesentliches Indiz für informale Rollenerwartungen ist, dass ihre Nicht-Erfüllung keine Konsequenzen für die Mitgliedschaft hat. Da informales Verhalten auch mit formalen Vorgaben (einschließlich rechtlicher Bindungen) konfliktieren kann, eignet sich ihre Thematisierung nur eingeschränkt gegenüber Dritten. Als Bestandteil der Mitgliedsrolle müssen auch informale Rollen ins Verhältnis zur formalen Mitgliedschaft gebracht werden. Dazu stehen andere Möglichkeiten bereit als bei formalen Rollen. Informale Verhaltenserwartungen laufen hier weniger auf widerspruchsfreie Übereinstimmung als auf eine geordnete Trennung gegenüber formalen Situationen und Rollen sowie dem Einrichten von Kommunikationsschranken hinaus, die Indiskretion verhindern. Diese Techniken der Harmonisierung sind umso ausgeprägter je detaillierter die formalen Vorschriften werden – wie beispielsweise in Großorganisationen beim Verkehr außerhalb des engsten Mitarbeiterkreises.³⁶

Zusammengefasst lassen sich Organisationen gegenüber anderen Sozialformen mit einem gesellschafts- und sozialtheoretisch reflektierten Begriffsverständnis anhand der Ausgestaltung von Entscheidungsprämissen (Entscheidungsautonomie) einerseits und des dynamischen Zusam-

34 Ders., *Funktionen und Folgen*, S. 49.

35 Vgl. ebd., S. 331ff.

36 Vgl. Luhmann, *Funktionen und Folgen*, S. 48f.

menspiels formaler und informaler Teilstrukturen andererseits spezifizieren. Für eine historisch-soziologische Organisationsforschung empfiehlt sich darüber hinaus zu untersuchen, so der weitere Vorschlag, in welchem Verhältnis diese Binnenstrukturen einer Organisation durch gesellschaftliche Strukturen ermöglicht und eingeschränkt werden.

4.2. Gesellschaftstheoretische Prämissen einer historisch-soziologischen Organisationsforschung

Gerade für historische Organisationen stellt sich die Frage nach den gesellschaftsstrukturellen Voraussetzungen ihrer Ausdifferenzierung – also der Ausbildung von Mitgliedsrollen. Aus der hier gewählten systemtheoretischen Perspektive lässt sich mit diesem Interesse, so der Vorschlag, konkretisieren, welche »besonderen Leistungen«³⁷ Organisationen für ihre jeweilige Gesellschaft bzw. deren Teilsysteme – also für die Wirtschaft, Politik, Recht, Wissenschaft, Erziehung, Kunst, Massenmedien usw. – bereitstellen.

4.2.1. Gesellschaftsstrukturelle Voraussetzungen organisatorischer Differenzierung

Drei gesellschaftsstrukturelle Bedingungen ermöglichen Organisationsbildung im Allgemeinen und schränken diese zugleich ein. Die erste historische Bedingung für die Ausdifferenzierung von Organisationen ist bereits von Max Weber mit der Monetarisierung der Wirtschaft als Voraussetzung von Bürokratisierung beschrieben worden. Erst auf der Basis von Geldwirtschaft können jegliche Tauschgeschäfte wie Gütererwerb und Verkauf bis hin zur (Nicht-)Arbeit »als Entscheidung – wenn nicht erlebnismäßig vollzogen, so doch zugerechnet und behandelt werden.«³⁸

Eine zweite Bedingung liegt in der Verrechtlichung täglicher Lebensführung. Insbesondere die Mechanismen des Rechtssystem und die (wohlfahrt-)staatlichen Einrichtungen basieren darauf, dass sie aktiv qua freiwilliger Vertrags- und Antragsentscheidungen aufgesucht werden. Damit verbunden bzw. vorausgesetzt ist die verrechtliche Möglichkeit, sich zur kollektiven Interessenvertretung zu vereinigen. Eine dritte gesellschaftsstrukturelle Begünstigung für Organisationsbildung ist oben bereits mit

37 Ders., *Systembildung*, S. 11.

38 Luhmann, *Organisation und Entscheidung*, S. 42.

dem Verweis auf die Trennung von Familie und Haushalt, deren Ersetzung durch Schul- und Berufserziehung sowie dem Zugang zu Arbeitsmärkten bezeichnet worden. Die damit verbundene soziale Mobilität beruht darauf, dass der berufliche Lebensentwurf des Einzelnen nicht qua Herkunft, Schicht oder Zwang vorgezeichnet wird. Vielmehr ist eine Mitgliedschaft unabhängig von persönlichen Einstellungen zu einem Organisationszweck und auf der Basis von Arbeit gegen Geld mobilisierbar.³⁹

Die empirische Frage ist in dieser Hinsicht, wie die Übernahme von Mitgliedsrollen historisch ermöglicht bzw. hergestellt wurde. Wie genau entstehen »Mitglieder«? Wie wurden aus Dienstverhältnissen kündbare Arbeitsverhältnisse? Die Arbeiten von Karl Polanyi oder Michel Foucault über die konkreten politisch-rechtlichen und technologisch-wirtschaftlichen Veränderungen haben hier zentrale Einsichten über die Strukturumstellungen von kleinbäuerlichen Totalinklusionen hin zu industriellen Partialinklusion geliefert.

Mit dem Argument, dass Organisationsbildung Beiträge verschiedener Funktionssysteme wie Geld, Recht und Erziehung voraussetzt, stellt sich zum Verständnis des wechselseitigen Bedingungsverhältnisses von funktionaler Differenzierung und Organisationsbildung umgekehrt die Frage, welche Beiträge Organisationen für die Gesellschaft leisten. Luhmann zufolge

»transformieren Organisationen gesellschaftliche Mobilität in eine Spezifikation und Änderbarkeit positiv gesetzter Strukturen. Sie sind auf diese Weise der wichtigste Mechanismus der Steuerung gesellschaftlicher Komplexität und Differenziertheit, ohne daß von ihnen aus das Gesamtergebn kontrolliert werden könnte.«⁴⁰

Zur Konkretisierung dieser These lassen sich insbesondere drei gesellschaftliche Leistungen unterscheiden, die für eine historische Organisationsforschung relevant sind, und die sich zugleich in empirisch-methodischer Hinsicht anbieten, weil sie Organisationsbildung gegenüber ihrer gesellschaftlichen Umwelt sichtbar machen. Dazu zählen, dass Organisationen mit ihren »Entscheidungsprogrammen« zugleich zur funktionalen Spezifikation und verfahrensmäßigen »Legitimation« gesellschaftlicher Kommunikation beitragen. Drittens ermöglichen Organisationen in ähnlicher Weise wie Personen – aber im Unterschied zu funktionsspezifischer

³⁹ Vgl. ebd., S. 42f.; Luhmann, *Funktionen und Folgen*, S. 94ff.

⁴⁰ Luhmann, *Verhältnis von Gesellschaftssystemen*, S. 6.

Kommunikation oder Protestbewegungen – eine »Adressierbarkeit« von Entscheidungen.

4.2.2. Organisatorische Leistungen und gesellschaftliche Differenzierung

Während Interaktion und Gesellschaft als universale Systembildungen gesehen werden, die sich konstituieren, wenn sich Menschen begegnen, bezeichnen Organisationen, eine im wesentlichen neuzeitliche Errungenschaft, die erst unter »stark restriktiven Bedingungen um »besonderer Leistungen« willen eingerichtet« wurde.⁴¹ Mit besonderen Leistungen ist die systemtheoretische These angesprochen, dass sich organisatorische und gesellschaftliche Differenzierung auf unterschiedlichen Ebenen vollziehen und bei der eigenen Systembildung zugleich wechselseitig auf die Strukturen der jeweils anderen Ebene angewiesen sind.

Für funktionale Teilsysteme ist spezifisch, dass sie gesellschaftliche Kommunikation nach Maßgabe einer selektiven Perspektive – ihrer jeweils binären Leitdifferenzen (Codes) – thematisieren. Auch wenn eine »moderne« Gesellschaftsumwelt für historische Organisationen nicht fraglos als primäre Differenzierungsform vorausgesetzt werden kann, so ist, wie oben angesprochen, einzubeziehen, dass sich auch gesellschaftliche Kommunikation in stratifizierten Kontexten in Teilen an funktionalen (Rollen-)Gesichtspunkten – wie des Rechts, der Wirtschaft oder der Politik – orientieren. Ein Wechsel in der primären Differenzierungsform heißt deshalb nicht, dass sich andere Differenzierungsformen (wie Segmentierung oder Stratifizierung) exklusiv zueinander verhalten, sondern dass diese vielmehr begrenzt miteinander kompatibel sind. Mit dem Umbau von Stratifikation auf funktionale Differenzierung ist auch Schichtung keineswegs beseitigt. Der Wechsel der Differenzierungsform hat jedoch zur Folge, dass sich die Schichtzugehörigkeit nur noch durch Einfluss auf die Reichweite individueller Kontakte und Karrieren reproduziert, aber nicht mehr bereichsübergreifend legitimiert werden kann. Die Differenz der Schichten wird zunehmend als kontingent erfahren und zum Gegenstand von Kritik.⁴²

Im Unterschied zu nicht funktional differenzierten Gesellschaften, in denen die Problembearbeitung weitgehend durch traditionelle Normen und hierarchische Schichtungen strukturiert war, erzeugen funktional differenzierte Gesellschaften einen relativ hohen Entscheidungsbedarf. Diese

41 Luhmann, *Systembildung*, S. 11, Herv. i.O.; siehe auch ders., *Gesellschaft*, S. 827ff.

42 Vgl. Luhmann, *Gesellschaft*, S. 707ff.; Kieserling, *Ende*, S. 184.

gesellschaftliche Nachfrage nach Entscheidungen begründet sich darin, dass sich die funktionalen Teilsysteme selbst nur über ihre jeweiligen Leitdifferenzen, wie Recht/Unrecht, Wahrheit/Nicht-Wahrheit oder Macht/-Ohnmacht, konstituieren. Sie operieren in diesem Sinne unverbunden und autonom, sodass sie für einander intransparent und kommunikativ getrennt sind. Mit einer exklusiven, gesellschaftlichen Funktion ist dabei eine »historische Etablierung von Problemstellungen« gemeint, »die gesellschaftlich für alternativlos gehalten werden«.43

Angesichts der Unmöglichkeit der Funktionssysteme sich selbst zu organisieren, wird ein gesteigerter Bedarf an entscheidbaren Kriterien zur Spezifizierung der jeweiligen gesellschaftlichen Kommunikation erzeugt. Mit anderen Worten existiert ein Programmierungserfordernis, um über die richtige oder falsche Verwendung der gesellschaftlichen Leitunterscheidungen entscheiden zu können. Dieser Bedarf wird durch Organisationen gedeckt, die (re-)spezifizieren, was beispielsweise als Wahrheit und Nicht-Wahrheit gilt, oder festlegen, was Recht und was Unrecht ist.44

Eine Versorgung mit entscheidbaren Strukturen bzw. Entscheidungsprämissen leisten Organisationen nicht nur für gesellschaftliche Funktionssysteme, sondern zweitens auch für Verfahrenssysteme.45 Verfahren sind dabei nicht mit Entscheidungsprogrammen zu verwechseln. Vielmehr sind sie Interaktionssysteme besonderer Art, die auf die Anfertigung von Entscheidungen angelegt sind. Die »Legitimation durch Verfahren«46 ist gleichwohl durch den Rückgriff auf verfahrensübergreifende Prämissen bedingt: Denn Verfahren generieren dadurch Legitimation, dass die Verfahrensstrukturen selbst während des Verfahrensvollzugs stabil, jedoch außerhalb dessen potenziell variabel sind. Es sind Organisationen, so meine These, die als übergreifende Systeme die Strukturbedingungen bereitstellen, welche in der Verfahrensinteraktion selbst als invariant gelten – aber qua Organisationsentscheid geändert werden können. Die Legitimation von Verfahrensentscheidungen setzt mit anderen Worten eine Legitimation der Verfahrensstrukturen voraus, die durch Organisationsentscheidungen fallförmig spezifiziert wird. Über das Festsetzen eines Bestands struktureller Invarianz aktivieren Organisationen damit, dass Verfahrensentscheidungen über ihren Vollzug hinaus eine

43 Kette/Tacke, *Systemtheorie*, S. 236.

44 Vgl. Luhmann, *Gesellschaft*, S. 748ff., 834f.

45 Schwarting, *Organisation und Verfahren*.

46 Luhmann, *Legitimation*.

gesellschaftsweite Bindungswirkung funktionspezifischer Kommunikation entfalten.⁴⁷

Drittens statten Organisationen die Gesellschaft mit »Adressen« aus, denn Organisationen sind die einzigen Sozialsysteme, die als Einheit nach außen mit anderen Sozialsystemen in Kommunikation treten können.⁴⁸ Weder das Funktionssystem der Politik, der Wirtschaft oder des Rechts noch Familien oder Freundschaften können als Einheit nach außen miteinander in Kontakt treten. Zwar können Organisationen nicht das Wissenschaftssystem als Ganzes oder die Massenmedien als solche einheitlich ansprechen. Weil aber im Einzelnen weitgehend bekannt ist, wer intern für welche Aufgaben zuständig ist, können beispielsweise politische Organisationen mit Wissenschaftsorganisationen über Förderprogramme kommunizieren. Aufgrund ihrer einheitlichen Repräsentation und Kommunikationsfähigkeit können Organisationen Adresse und Autor von organisatorischer Strukturkritik werden, wie Peter Fuchs als auch Sven Kette und Veronika Tacke betonen.⁴⁹ Gesellschaftskritik findet aus dieser Perspektive dann als Organisationskritik statt.⁵⁰

Durch ihre kommunikative Zurechen- und Adressierbarkeit machen Organisationen ihre selektive Strukturbildung anhand einer »Entscheidungsgeschichte«⁵¹ – sozusagen als »Gedächtnis« – beobachtbar, die dann beispielsweise in den Akten und Ordnungen von Organisationen erinnert werden kann. Auf Basis der strukturellen Ermöglichungs- und Einschränkungsbedingungen organisatorischer Differenzierung wird sichtbar, wie Organisationen ihre Selbstbeschreibung auf funktionale Gesichtspunkte und bestimmte Umweltbezüge beziehen. Trotz der relativen Primatfestlegung auf einen gesellschaftlichen Funktionsbezug operieren Organisationen immer auch multireferenziell. Der Begriff Multireferenzialität verweist dabei auf zweierlei:

Zunächst bezieht er sich darauf, dass Organisationen in ihren Entscheidungen die Polykontextualität der gesellschaftlichen Funktionssys-

47 Vgl. Schwarting, *Organisation und Verfahren*.

48 Vgl. Luhmann, *Gesellschaft*, S. 842ff.

49 Fuchs, *Unbeeindruckbarkeit*; sowie Kette/Tacke, *Systemtheorie*, S. 251.

50 Fuchs, *Unbeeindruckbarkeit*, S. 108.

51 An dieser Stelle ist relevant, dass eine historisch-soziologische Organisationsforschung gleichwohl über einen konzeptionellen Historic Turn in der Managementforschung (z.B. Bucheli/Wadhvani, *Organizations in Time*; Suddaby/Foster, *History*) hinausgeht, bei dem weniger die strukturelle als die operative Ebene einer »Entscheidungsgeschichte« im Fokus steht.

teme kommunikativ mitvollziehen, ohne dass es damit zu einer Verschmelzung kommt. An Universitäten wird beispielsweise nicht nur gelehrt und geforscht, sondern auch gezahlt sowie rechtliche Kommunikation mitvollzogen. Multireferenzialität wird insbesondere durch interne Differenzierung in Abteilungen (zum Beispiel Forschungs-, Presse, Ausbildungs-, Rechtseinheiten) und Stellenverteilungen ermöglicht. Jedoch entscheiden Organisationen, wie sie verschiedene lokale Rationalitäten nach Maßgabe ihrer Strukturverhältnisse filtern, weiterverarbeiten und gewichten. Dass Organisationen dies leisten, ist gleichwohl Ausdruck dafür, dass es sich um exklusive Ordnungsebenen handelt, die nicht füreinander substituierbar sind.⁵²⁵³

In diesem Zusammenhang wird zudem deutlich, dass die Multireferenzialität und Entscheidungsautonomie korrelieren.⁵⁴ Schulen weisen beispielsweise im Vergleich zum Organisationstyp Unternehmen eine hohe Umweltabhängigkeit von politisch-rechtlichen Entscheidungen (insbesondere staatlichen Geldmitteln) auf, die ihnen nur eine geringe Disposition über die Strukturbeziehungen zu anderen Funktionskontexten erlaubt. Unternehmen verfügen dagegen als »Prototypen der Multireferenz« über eine hohe Autonomie in der Anpassung ihrer Entscheidungsprämissen an gesellschaftliche Funktionsbezüge oder andere Umwelterwartungen.⁵⁵ Der Blick auf die spezifischen Organisationsstrukturen ermöglicht also nicht nur zu erkennen, welche Strukturelemente der Organisation invariant sind, sondern auch welche nur um den Preis des Identitätsverlustes geändert werden können. Solche Selbstthematisierungen sind keine Zweckprobleme, die durch die richtigen Mittel beseitigt werden könnten. Vielmehr sind organisatorische Identitätsfragen ein Spiegel ihrer systemrelativen, strukturbedingten Relationierung, mit der sie ihre Umwelt intern abbilden und sich auf diese Weise mit ihr in Beziehung setzen.⁵⁶

Im Unterschied zu gesellschaftlicher Differenzierung hat organisatorische Differenzierung schließlich die wichtige Eigenschaft, »selbstkom-

52 Vgl. Luhmann, *Gesellschaft*, S. 841ff.; ders., *Organisation und Entscheidung*, S. 388ff.; Wehrsig/Tacke, *Organisationen*, S. 234f.

53 Dabei ist zu berücksichtigen, dass den funktionsspezifischen Primärorientierungen und Selbstbeschreibungen von Organisationen normative Grenzen gesetzt sind. Das Rechtssystem verhindert in diesem Zusammenhang, dass sich die Typologisierungen von Organisationen beliebig vermischen (vgl. Tacke, *Einleitung*, S. 158).

54 Tacke/Drepper, *Soziologie der Organisation*, S. 107.

55 Ebd., S. 105; siehe auch Kette, *Refinanzierung*.

56 Vgl. Luhmann, *Selbst-Thematisierung*, S. 89ff.

pensatorische Funktionen übernehmen zu können.«⁵⁷ Organisationssysteme können dazu, wie oben beschrieben, eigene Teilsysteme ausbilden, die beispielweise Konflikte zwischen den übrigen Einheiten entscheiden, Außenbeziehungen zentral verwalten oder Ressourcen verteilen. Selbstkompensation über interne Zusatzdifferenzierung setzt dabei eine historische Lage als Gegebenheit voraus und beschäftigt neue Stellen und Organisationseinheiten zur Bearbeitung der Probleme. Beobachtet man die gegenwärtigen Forschungen im Hochschulforschungsbereich, so können aus dieser Perspektive neu geschaffene Stabsstellen für Qualitätsmanagement oder Strategieentwicklung als instruktive Beispiele dienen.⁵⁸

5. Empirische Vergleichsperspektiven einer historisch-soziologischen Organisationsforschung

Wie lässt sich vor dem Hintergrund eines allgemeinen Systembegriffs von Organisation und der genannten gesellschaftstheoretischen Prämissen eine abgesicherte Auswahl und Aufbereitung historischer Beobachtungen ableiten, die insbesondere Hinweise auf die empirische Frage nach der Mitgliedschaftsfähigkeit dieser Erwartungen – und damit ihrer formalen Organisiertheit – liefern?

In methodisch-empirischer Hinsicht ist zunächst relevant, dass sich Entscheidungen sowie die Unterstellung (der Freiwilligkeit) von Entscheidungen nur schwer als Einzelphänomene erfassen lassen. Ein erster Ansatzpunkt ist hier die Suche nach »Entscheidungszusammenhängen«, wie sie beispielsweise als (Zwischen-)Ergebnis von Verfahrenssystemen sichtbar werden. Gleichwohl sind selbst Verfahren auf entscheidungsbasierte, positivierte Strukturvorgaben »von außen« angewiesen.⁵⁹ Alternativ, so mein Vorschlag, bietet sich deshalb die Orientierung an Verhaltenserwartungen an. Der Vorzug besteht darin, dass generalisierte Erwartungen nicht nur kommunikative Systemgrenzen allgemein differenzieren, sondern auch Referenzpunkte für Entscheidungen darstellen: »eine Handlung ist immer dann als Entscheidung anzusehen, wenn sie auf eine an sie gerichtete

57 Luhmann, *Systembildung*, S. 12.

58 Siehe jüngst Krempkow u.a., *Akademisierung*.

59 Schwarting, *Reichskammergericht*; dies., *Organisation und Verfahren*; dies., *Organisationsbildung*.

tete Erwartung reagiert«.⁶⁰ Dabei kann es sich um Fremderwartungen oder um Eigenerwartungen handeln. Zu entscheiden ist mit Blick auf Organisationen dann, inwiefern einer (Mitgliedschafts-)Erwartung gefolgt wird oder nicht.

Basiert die Ausbildung der Systemgrenzen von Gesellschaft und Organisation sowie ihren Teilsystemen auf dem Invarianthalten von sinngebundenen Verhaltenserwartungen, so lassen sich Ausdifferenzierungsmomente und Strukturumstellungen aus Erwartungskonflikten und Normbrüchen ableiten. Erwartungskonflikte können dabei in zweierlei Hinsichten als Indizien genutzt werden. Einerseits für die Differenzierung von Organisationen gegenüber ihren gesellschaftlichen Umwelten sowie andererseits für eine Trennung von formalen und informalen Strukturen innerhalb von Organisationen. Die historischen Quellen – seien es zum Beispiel biografische Interviews, Ego-Dokumente, Verwaltungsakten oder geschichtswissenschaftliche Forschungen – lassen sich aus einer Organisationsperspektive konkret daraufhin untersuchen, ob sie Beschreibungen enthalten, in denen bestimmte Rollenauffassungen und Situationsdefinitionen zu einem strukturellen Organisationsproblem wurden.

Zentrale Fragen sind dann, welche Erwartungen und Anforderungen an Personen in einer Situation herangetragen wurden: Von welchen Erwartungen wurde abgewichen und wie wurde auf divergierende, enttäuschte Situationsauffassungen und Rollendefinitionen reagiert? Instruktiv sind Situationsbeschreibungen, in denen bestimmte (ggf. formale) Erwartungen gegenüber gesellschaftlichen (bzw. informalen) Rollen als dominant aufgefasst wurden. Rechtfertigungen können dabei Auskunft über Erwartungsabweichungen geben. Als Quellen zur Bestimmung solcher Grenzbeziehungen empfiehlt sich dabei ein Blick auf kollektiv-entschiedene Erwartungen. Satzungen und vertragliche Vereinbarungen, aber auch Materialien, die organisierte Interaktionen dokumentieren, können hier aufschlussreich sein – beispielsweise Eingaben, Briefwechsel, Sitzungsverlaufsprotokolle oder Verhöre.

Neben Fragen zur Variabilität der Entscheidungsprämissen, der formal-informalen Problemdynamiken und der Spezifizierung der Organisations-typik, werden abschließend zwei weitere Konzepte vorgestellt, die bislang kaum für die Organisationsforschung fruchtbar gemacht wurden. Diese erweisen sich, so die weiterführende These, gerade für die Analyse von

60 Luhmann, *Wirtschaft der Gesellschaft*, S. 278.

historischen Organisationen und die Identifikation gesellschaftsstruktureller Verhältnisse als produktiv.⁶¹

5.1. Abstraktionsgrade generalisierter Verhaltenserwartungen

Hinweise auf strukturelle Schwerpunktverlagerungen von Verhaltenserwartungen lassen sich erstens anhand der Unterscheidung von Personen, Rollen, Programmen und Werten festmachen.⁶² Vom Typus personaler Erwartungsbildung, die vor allem für Freundschaftsgruppen von Bedeutung sind, können Rollen als abstraktere Gesichtspunkte der Erwartungsverknüpfung unterschieden werden. Zwar ist eine Rolle auf das zugeschnitten, was menschlich leistbar ist; gleichzeitig sind Rollen nicht auf bestimmte Personen festgelegt. Rollen erzeugen dabei eine Erwartungssicherheit, die nur geringe Personenkenntnisse voraussetzt. Denn erwartet man im Verhalten die Ausführung einer Rolle, wird der Erwartungszusammenhang gegen persönliche Einzelheiten indifferenter. Durch die Trennung von Person und Rollen können sich dann Personen als konstant voraussetzen und gleichwohl wechselnde Rollen, etwa in Form einer Karriere, in den Blick nehmen. In manchen Rollen dominiert ein bestimmter Zweck und andere sind primär durch ein Rangverhältnis definiert. Gesellschaftstheoretisch bedeutsam ist die Einsicht, dass sich Personen erst infolge sozialer Rollendifferenzierung individualisieren. Die Übernahme einer Rolle bedarf dabei keiner konkreten Personen mehr, sondern kann von unterschiedlichen Personen erfüllt werden. Hier wird in Bezug auf Organisationsbildung deutlich, dass nur Verhaltenserwartungen, die auch bei anderen Mitgliedern erwartbar sind, sich als Mitgliedschaftsbedingung eignen. Denn wie mit dem Verweis auf die Kapitalisierung von kooperativer Arbeit und Arbeitsmärkten angesprochen, können nur Mitglieder, die sich potenziell als austauschbar betrachten lassen, auf die Anerkennung kollektiv entschiedener Organisationsstrukturen verpflichtet werden.

Neben Rollen dienen die erwähnten Programme als abstraktere Gesichtspunkte von Erwartungsverknüpfungen. Wie oben skizziert, fixieren Programme Bedingungen für die »Richtigkeit« von Entscheidungen, deren Anwendung garantiert, dass Erwartungen nicht mehr an die individuellen

61 Siehe Schwarting, *Reichskammergericht*; dies., *Organisationsbildung*.

62 Luhmann, *Rechtssoziologie*, S. 80ff.; ders., *Soziale Systeme*, S. 426ff.

Verhaltensbegrenzungen von Einzelpersonen gebunden sind. Die Programmebene wird relevant, wenn ein vergleichbares Verhalten in Rollen erwartbar bzw. austauschbar gemacht werden soll. Beispielsweise stellt die Entwicklung eines medizinischen oder wirtschaftlichen Produktes nicht nur eine Rollenleistung dar, sondern eine Entscheidungsregel für eine laufend zu wiederholende Ausführung. Die Konkretisierung der Erwartungsfestlegung in Programmen kann dabei recht verschieden sein. Entsprechend variieren die organisatorischen Vorkehrungen zur Anpassung bestehender Entscheidungsregeln.

Auf der letzterreichbaren Ebene der Erwartungsfestlegung wird dagegen auf Richtigkeitsbedingungen für bestimmtes Handeln verzichtet und es lässt sich demgegenüber eine Orientierung an Werten beobachten. Werte bezeichnen generalisierte Gesichtspunkte des Vorziehens von Handlungen, welche beispielsweise als friedensfördernd, gerecht oder umweltschonend bewertet werden. Weil Werte in ihrer Abstraktion wenig spezifizieren, welche Handlungen gegenüber anderen präferiert werden, führen sie zugleich ein hohes Potenzial für Widersprüchlichkeiten mit sich. Zwar kann über die Änderung gesellschaftlicher Werte nur schwer qua Entscheidung disponiert werden. Angesichts der Unbestimmtheit von Werten in Bezug auf akzeptiertes Verhalten, lassen sich über Wertekommunikation mithin hohe Konsenschancen realisieren.

Die vier sachlich-generalisierten Identifikationspunkte von Erwartungszusammenhängen bedingen sich wechselseitig: Die Übernahme von Rollen setzt Personen voraus, die diese Rollen übernehmen. Ihre Ausführung kann jedoch nicht allein der Individualität bestimmter Personen überlassen werden. Umgekehrt müssen bei einem Wechsel der Person für eine Rolle einige, aber nicht alle Erwartungen angepasst werden, sodass gewisse Anhaltspunkte für die Entscheidung über einen solchen Wechsel vorliegen. Auch die Institutionalisierung von Werten muss bei der Ausgestaltung und Interpretation von Programmen vorausgesetzt werden. Zugleich lassen sich Werte nur institutionalisieren, wenn es Programme gibt, welche die Verwirklichung der Werte unter bestimmte, handlungsanleitende Bedingungen stellen.

Für historisch-soziologische Organisationsforschungen ist die Unterscheidung konkreter Erwartungsbildungen (Personen und Rollen) und ihrer abstrakten Verknüpfungen (Programme und Werte) instruktiv, weil anhand der empirischen Frage nach den Schwerpunkten der Strukturbil-

dung Hinweise über den Grad gesellschaftlicher Differenzierung gewonnen werden können.

Die Funktion der Trennung unterschiedlicher Ebenen sachlich-generalisierter Strukturbildungen liegt insgesamt in der »Einrichtung *relativ unabhängiger Variabilität*«. ⁶³ Auch einfache, interaktionsbasierte Gesellschaften kommen nicht ohne Wertpräferenzen oder Programme für richtiges Handeln aus. Die Identifikationsebenen sachlicher Verhaltensgeneralisierung verzahnen sich jedoch so stark, dass jede Änderung nahezu alle Personen und Rollengefüge alternativlos bedroht und entsprechend mit Widerständen verbunden ist. Neben an Personen orientierten Verhaltenserwartungen zeigt sich in nicht primär funktional differenzierten Gesellschaften ein Schwerpunkt der Strukturbildung auf der Ebene von institutionalisierten Werten, indem beispielsweise faktisches Handeln dem moralisch-richtigen Handeln gegenübergestellt wird. Dagegen benötigen komplexere Gesellschaften zunehmend abstraktere Formen der Herstellung von Erwartungszusammenhängen, um mehr Möglichkeiten zulassen und legitimieren zu können. Bei zunehmender Komplexität der Gesellschaft werden dann nicht einzelne, sondern alle Ebenen der Generalisierung unabhängig voneinander beansprucht und damit weiter differenziert. So können beispielsweise neue bzw. andere Werte priorisiert werden, ohne das Rollengefüge oder die Identität einer Person zu berühren. Je nach den Schwerpunkten der Erwartungsbildung in einem Sozialkontext differieren dabei die Begründungen des Erwartungszusammenhangs und damit die Grenzen der Systembildung.

Mit Blick auf organisatorische Systembildungen und Strukturumstellungen ist zentral, dass gerade die auf der mittleren Ebene von Rollen und Programmen generalisierten Erwartungsentwürfe eine hohe Komplexitätsverarbeitung erlauben. Erst auf den Ebenen der Rollen und Programme kann durch soziale Mobilität eine Individualisierung personaler Identität gewährleistet werden. Entsprechend bilden Strukturbildungen auf diesen Ebenen den Schwerpunkt in modernen, funktional differenzierten Gesellschaften. Die Änderungen des Erwartungsgefüges einer Gesellschaft leiten sich dabei weder primär von individuellen Interessen von Personen noch hierarchisch von einer bestimmten Wertestruktur ab. Vielmehr geht die strukturelle Variabilität von der Konstitution der Rollen und Programme selbst aus. Zugleich kann persönliches Verhalten gegenüber unter-

⁶³ Luhmann, *Rechtssoziologie*, S. 90, Herv. i.O.

schiedlichen Rollenanforderungen stärker abgegrenzt werden, und diese Anforderung gewinnt gerade in Organisationen an Bedeutung. Denn als Mitglied gilt es zu unterscheiden, welche Erwartungen abgewehrt werden können und welche aufgrund der formalen Stelle Vorrang in einer Situation haben.

Mit der Unterscheidung der vier Ebenen sachlicher Verhaltensgeneralisierung erlaubt die soziologische Systemtheorie nicht nur, einzelne Systeme nach dem Grad ihrer strukturellen Komplexität zu spezifizieren. Die Untersuchung der Verbreitung und Varianz von verschiedenen Ebenen sachlicher Erwartungsstabilisierung gibt auch Aufschluss über die Differenzierungsform einer Gesellschaft, denn anhand des Abstraktionsgrades der jeweiligen Strukturbildung können Systembildungen in ihrer Relation verglichen werden: Insbesondere die abstrakten Erwartungszusammenhänge von Rollen und Programmen markieren gesellschaftliche Strukturvoraussetzungen formaler Organisation. Sie basieren damit auf dem Strukturprinzip der Trennung von Person und Rolle einerseits und der Trennung von eigenen anderen Rollen andererseits. Weil die Übernahme einer formalen Mitgliedsrolle oberhalb der Strukturbildung von Personen liegt,⁶⁴ ist über Organisationsbildung zwar ein Zugriff auf der Ebene von Programmen und Werten bzw. Zwecken möglich. Auf der Ebene von Personen bleiben Verhaltenserwartungen dagegen als informale Strukturen und partikuläre Kontakte prekär – und der Formalisierung entzogen.

5.2. Zur Unterscheidung von originärer und abgeleiteter Organisationsbildung

Neben einer genaueren Einschätzung des Differenzierungsgrades einer Gesellschaft gilt es den Prozess der Organisationsbildung selbst zu rekonstruieren. Sobald ein Gründungsakt beobachtbar ist, so mein zweiter Vorschlag, kann eine weitere Unterscheidung herangezogen werden, die für historische Organisationsanalysen aufschlussreich ist. Dazu zählt die Differenz von »originärer« und »abgeleiteter« Organisationsbildung.⁶⁵ Originär entstehen Organisationen als Reaktion auf »situativ offensichtlichen Bedarf für Entscheidungen über kollektive Aktion [...], aber auch im Anschluss an

64 Siehe auch Tacke/Drepper, *Soziologie der Organisation*, S. 103.

65 Luhmann, *Organisation und Entscheidung*.

Geldwirtschaft oder unter den Bedingungen religiösen Pluralismus«. ⁶⁶ Als eine der ältesten Erscheinungsformen nennt Luhmann an der Stelle die »Transformation von Gilden aus religiösen Bruderschaften in Schutz- und Disziplinierungsorganisationen mit Bezug auf politische Herrschaft«. ⁶⁷ Abgeleitet entstehen Organisationen durch Bezug auf andere Organisationen. Verbände und Interessenvertretungen gründen sich beispielsweise auf die Voraussetzung entscheidungsfähiger Organisationen in ihrer Umwelt. Organisationen machen außerdem die Umwelt anderer Organisationen turbulent und liefern die Voraussetzungen für das Erfordernis des Wachstums und ständigen Reorganisierens in Organisationen, indem sie Referate, Ausschüsse oder Stabstellen einrichten oder gemeinsame (Projekt-)Ausgründungen vornehmen.

Die Unterscheidung »originär/abgeleitet« ist dabei nicht mit der Suche nach einer Erstorganisation und Erstgründung in einem Funktionssystem zu verwechseln – auch wenn sie mit dieser zusammenfallen kann. Anhand der Unterscheidung lassen sich, so meine Interpretation, die Entstehungsbedingungen der Gründung von Organisationen entlang der Ebenendifferenzierung sozialer Systembildung – d.h. nach Interaktion, Organisation und Gesellschaft – unterscheiden. Mit dem Konzept kann entsprechend verglichen werden, inwiefern mit der Ausdifferenzierung einer Organisation primär kollektive, existenzkritische Problemlagen auf der Ebene von Interaktion und Gesellschaft bearbeitet wurden, oder aber auf Probleme reagiert wurde, die sich auf andere Organisationen in der Umwelt zurückführen lassen. ⁶⁸

Der analytische Mehrwert der Unterscheidung von abgeleiteter und originärer Organisationsbildung liegt im Vergleich zu einem (kategorialen) Strukturbegriff von Organisation darin, dass die Referenz auf gesellschaftsstrukturelle Vorgaben nicht vorderst als Ausdruck institutioneller Angleichung und gesellschaftlicher Strukturadaption beschrieben werden kann bzw. muss. Eine derartig gründungssensible Organisationsforschung hat sich bislang jedoch nicht aufgetan. Die hier vorgeschlagene gesellschaftstheoretische Reflektion unterscheidet sich zudem von wirtschaftswissenschaftlichen Forschungen. In dieser sind Gründungsfragen weitgehend auf den Organisationstyp Unternehmen (einschließlich ihrer Einbettung und Ersetzung in bzw. durch Märkte) sowie die damit verbundenen

⁶⁶ Luhmann, *Organisation und Entscheidung*, S. 44.

⁶⁷ Ebd.

⁶⁸ Schwarting, *Reichskammergericht*; dies., *Organisationsbildung*.

Rechts-, Technologie- und Finanzierungsaspekte beschränkt. Zwar zählt es heute beispielsweise bei Finanzierungsgesprächen vor potenziellen Investor/innen zum Kanon, dass danach gefragt wird, welches »Problem« das Start-up löse. Im Mittelpunkt steht bei dieser soziologisch anmutenden Wortwahl mithin die wirtschaftliche Nachfrage nach einem Produkt und das damit verbundene Geschäftsmodell. Die Frage aber, welches »gesellschaftliche Problem« genau mit einer Organisationsbildung selbst gelöst wird, ist in der betriebswirtschaftlichen Gründungsforschung als auch soziologischen Organisationsforschung kaum systematisch untersucht. Unbeantwortet bleibt damit, so meine These, was es bedeutet, wenn ein Bedarf für die Lösung eines gesellschaftlichen Problems nicht mehr durch (vereinzelte) Interaktionen – sei es in Familien oder Gruppen, durch Protestbewegungen oder Netzwerke – gedeckt wird, sondern durch eine Organisation mit ihren spezifischen (in)formalen Teilstrukturen kollektiver Kooperation. Die empirisch zu fundierende Vermutung ist, dass sich gerade bei Konfliktlagen mit gesellschaftsweiten existenzkritischen Ausmaßen originäre Organisationsbildungen beobachten lassen. Aus den Einsichten über die Genese von Organisationen können sich denn auch vielfältige Formen der Ableitung und Auflösung ergeben, deren empirisch-vergleichende Rekonstruktion produktiv für die weitere Theoriebildung erscheint. Für Forschungen, die sich dezidiert für die konkreten Strukturstellungen gesellschaftlicher Organisationsbildung interessieren, bieten sich in dieser Perspektive nicht nur die Gründungen von kirchlichen, militärischen, universitären oder allgemein staatlichen Einrichtungen an. Die jeweiligen Stränge der Geschichtswissenschaft von der Antike bis zur Zeitgeschichte liefern dazu reichhaltige Beobachtungen. Darüber hinaus stellen Rechtsorganisationen wie Gerichte einen Organisationstyp dar, der als solcher organisationssoziologisch nahezu unerforscht ist.⁶⁹

Für empirisch interessierte Analysen historischer Organisationen in nicht primär funktional differenzierten Gesellschaftskontexten lässt sich also festhalten: Wenn für die Umwelt einer Organisation (nicht) ausreichend angenommen werden kann, dass diese funktional differenziert war, so lässt sich alternativ bzw. ergänzend fragen, inwiefern diese in Entscheidungszusammenhängen – zum Beispiel Organisationen und Verfahren – ansprechbar gewesen ist, und dabei ein Bedarf für kollektive Ak-

69 Schwarting, *Reichskammergericht*; dies., *Organisation und Verfahren*; dies., *Organisationsbildung*.

tionen hinsichtlich gesellschaftlicher Problemlagen beobachtbar war. Inwiefern wurden dazu personen- oder gruppenübergreifende Lösungen bereitgestellt, und auf welche Weise wurden diese Situationsdefinitionen organisatorisch virulent, verdeckt oder verlagert?

Der vergleichende Blick auf die historische Gründung einer Organisation – die sich bei späteren Reorganisationsprozessen als auch ihrer Auflösung gewissermaßen wiederholt – empfiehlt sich auch deshalb, weil in diesen Situationen darüber entschieden wird, welche Verhaltenserwartungen ein Monopol auf Legitimation erhält. Da diese erhöhten Anforderungen an sachliche Konsistenz genügen müssen, schränken sie stark ein, welche Erwartungen überhaupt formalisiert werden können. Dabei wird nicht nur allgemein (rechtlich) mitentschieden, an welcher funktionsbezogenen Typisierung – sei es beispielsweise als Unternehmen, Verwaltung oder Verein – sich eine Organisationsbildung orientiert.

Zugleich wird mit der Frage, welche Erwartungen sich als Mitgliedsrolle eignen, bestimmt, welche strukturellen Bindungen und Fremdreferenzen eine Organisation aus der Gesellschaft systemintern-selektiv inkorporiert und bei ihrer Auflösung wieder der Interaktion in anderen Systemkontexten »freigibt« bzw. »entlässt«. Mit der Gründungsentscheidung ist schließlich auch bedingt, nach welchem Grad an Entscheidungsautonomie bzw. -last zukünftig über formale Strukturänderungen disponiert werden kann. Gründungsinteressierte Beiträge einer historisch-soziologischen Organisationsforschung können in dieser Hinsicht weiterführende Erkenntnisse dazu liefern, welche spezifischen Folgeprobleme und Problemdynamiken mit eben jener (nicht-)organisatorischen (Nicht-)Bearbeitung von gesellschaftlichen Problemen angesichts gescheiterter Alternativen verbunden sind.

Für eine systematische Beantwortung dieser Fragen bietet sich einem systemtheoretischen Zugang folgend in forschungspraktischer Hinsicht beispielsweise an, die verschiedenen Problemkontexte einer Organisationsbildung anhand der spezifischen Umweltgrenzen einer Organisation zu thematisieren. Neben den Beziehungen zwischen einer Organisation und ihren Mitgliedern, lassen sich besondere Grenzziehungen zwischen Organisation und Publikum (Nichtmitgliedern) untersuchen. Gerade für Verwaltungsbehörden ist hier die Legitimation von Entscheidungsakten bzw. »Entscheidungsfehlern« bedeutsam. Damit angesprochen ist eine weitere Umweltgrenze, welche das Verhältnis zu gesellschaftlichen Funktionsbereichen betrifft. In diesem Außenverhältnis werden nicht zuletzt Fragen

der Rechtmäßigkeit oder Wirtschaftlichkeit von Strukturänderungen relevant.

6. Fazit

Was bei herkömmlichen Analysen »moderner« Organisationen als selbstverständlich vorausgesetzt wird – eine funktional differenzierte Gesellschaft – ist für historische Organisationen nicht umstandslos gegeben. In einer forschungsprogrammatischen Absicht habe ich in diesem Beitrag argumentiert, dass bei der Untersuchung historischer Organisationen deren Verhältnis zur gesellschaftlichen Strukturbildungen nicht unberücksichtigt bleiben kann. Wenngleich ein ähnlicher Anspruch auch für die Analyse gegenwärtiger Organisationen besteht – denn bei diesen ist das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft ebenso konkretisierungswürdig –, liegen die Herausforderungen und Ansprüche für das vorgestellte Vergleichs- und Forschungsprogramm einer historisch-soziologischen Organisationsforschung nochmal höher: Gerade bei der Untersuchung von historischen Organisationen ist mit empirischen Brüchen und Übergängen hinsichtlich einer tendenziellen Komplementarität von funktionaler Differenzierung und Organisationsbildung zu rechnen.

Ein gesellschaftstheoretisch eingebettetes Differenzierungsverständnis im Sinne von Erwartungsgrenzen erlaubt es, Organisationen dabei gegenüber einer Pluralität von eigenbezüglichen Sozialformen bzw. Systemen zu kontrastieren und Bezüge zur Netzwerk-, Gruppen-, Bewegungs- und Diskursforschung herzustellen. Für diachrone Vergleiche historischer Organisationen bieten sich dabei insbesondere Fragen nach der Originarität und Reflexivität von Organisationsbildungen, nach den gründungsbedingten Entscheidungsabhängigkeiten bzw. Formalisierungskompetenzen sowie der damit verbundenen Organisationstypik an. Eine historisch-soziologische Organisationsforschung erweitert damit nicht zuletzt den Blick auf Restrukturierungen bzw. Reformen.

Anhand einer trennscharfen System-Struktur-Unterscheidung und der dabei gewonnenen empirischen Einsichten erweist sich eine historisch-soziologische Organisationsforschung zugleich auch für die Theoriebildung jenseits begrifflicher Auflösungserscheinungen als instruktiv. Für Geschichtswissenschaft und Soziologie vermag ein solches Forschungsfeld die

Spannungen zwischen einer disziplinären Einheit (unter Betonung gegenständlicher und epochaler Erklärungskompetenzen) einerseits und der Auflösung in spezialisierte Subdisziplinen (entlang bestimmter Theorien und Methoden) andererseits, auszubalancieren. Die vorgestellte Forschungsprogrammatur verlangt dazu gleichwohl nach (organisierten) Bündnispartner/innen.

Für ein derartiges – wenn man so will – »Forschungs-Start-up« bieten sich insbesondere Rückbezüge auf Themen der klassischen historischen Soziologie an. Mit der hier vorgeschlagenen System-Struktur-Perspektive zur Verhältnisbestimmung von organisatorischer und gesellschaftlicher Differenzierung lassen sich beispielsweise die Leitbegriffe Staat, Bürokratie, Herrschaft, Macht oder Institution durch konkrete Fragen nach den Abstraktionsgraden und Schwerpunktverlagerungen von Verhaltenserwartungen erfassen. Dies kann dadurch geleistet werden, dass jeweils konturiert wird, inwiefern bestimmte Strukturbildungen eine kollektive Bindungswirkung entfalten und dabei eine systematische Eigenlogik in Form (originärer oder abgeleiteter) Organisationsbildung annehmen. Schließlich ist mit der hier vorgestellten Programmatur einer genuin historisch-soziologischen Organisationsforschung in methodischer Hinsicht die Chance verbunden, das Verhältnis von Empirie und Theorie weniger als Asymmetrie als auf der Grundlage differenzierter Begriffsarbeit in seiner produktiven Angewiesenheit zu verstehen.

Literatur

- Abrams, Philip: *Historical Sociology*, Ithaca 1982.
- Ahrne, Göran/Brunsson, Nils: »Organization Outside Organizations: The Significance of Partial Organization«, in: *Organization*, Jg. 18, H. 1, 2011, S. 83–104.
- /Brunsson, Nils/Seidl, David: »Resurrecting Organization by Going Beyond Organizations«, in: *European Management Journal*, Jg. 34, H. 2, 2016, S. 93–101.
- Apelt, Maja/Tacke, Veronika (Hg.): *Handbuch Organisationstypen*, Wiesbaden 2012.
- Bergien, Rüdiger: »Big Data« als Vision. Computereinführung und Organisationswandel in BKA und MfS«, in: *Zeithistorische Forschungen*, Jg. 14, H. 2, 2017, S. 258–285.
- Brunsson, Nils: *The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations*, Hoboken 1989.

- Bucheli, Marcelo/Wadhvani, Rohit Daniel (Hg.): *Organizations in Time: History, Theory, Methods*, Oxford 2014.
- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W.: »Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields«, in: *American Sociological Review*, Jg. 48, H. 2, 1983, S. 147–160.
- Drepper, Thomas: *Organisationen der Gesellschaft: Gesellschaft und Organisation in der Systemtheorie Niklas Luhmanns*, Wiesbaden 2003.
- Fuchs, Peter: »Die Unbeeindruckbarkeit der Gesellschaft. Ein Essay zur Kritikabilität sozialer Systeme«, in: Marc Amstutz/Andreas Fischer-Lescano (Hg.): *Kritische Systemtheorie. Zur Evolution einer normativen Theorie*, Bielefeld 2013, S. 99–110.
- Giddens, Anthony: *Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge 1984.
- Groddeck, Victoria von/Nassehi, Armin: »Organisationssoziologie und Soziologische Theorie im Dialog: Victoria von Groddeck im Gespräch mit Armin Nassehi«, in: Maja Apelt u.a. (Hg.): *Handbuch Organisationssoziologie*, Wiesbaden 2019, S. 1–11.
- Kette, Sven: »Refinanzierung als Organisationsproblem«, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 46, H. 5, 2017, S. 326–346.
- /Tacke, Veronika: »Systemtheorie, Organisation und Kritik«, in: Albert Scherr (Hg.): *Systemtheorie und Differenzierungstheorie als Kritik. Perspektiven in Anschluss an Niklas Luhmann*. Weinheim 2015, S. 232–265.
- Kieser, Alfred: »From Asceticism to Administration of Wealth. Medieval Monasteries and the Pitfalls of Rationalization«, in: *Organization Studies*, Jg. 8, H. 2, 1987, S. 103–123.
- : »Organizational, Institutional, and Societal Evolution: Medieval Craft Guilds and the Genesis of Formal Organizations«, in: *Administrative Science Quarterly*, Jg. 34, H. 4, 1989, S. 540–564.
- : »Why Organization Theory Needs Historical Analyses – And How This Should Be Performed«, in: *Organization Science*, Jg. 5, H. 4, 1994, S. 608–620.
- Kieserling, André: Das Ende der guten Gesellschaft, in: *Soziale Systeme*, Jg 7, H. 1, 2001, S. 177–191.
- Kneer, Georg: »Organisation und Gesellschaft: Zum ungeklärten Verhältnis von Organisations- und Funktionssystemen in Luhmanns Theorie sozialer Systeme«, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 30, H. 6, 2001, S. 407–428.
- Koselleck, Reinhard: »Einleitung«, in: Ders. (Hg.): *Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland*, Band 1: A–D, Stuttgart 1972, S. XXIV.
- Krempkow, René u.a.: Akademisierung im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement – Problem oder Lösung?, in: *die hochschule*, 2/2019.
- Kühl, Stefan, *Ganz normale Organisationen: zur Soziologie des Holocaust*, Berlin 2014.

- Lepsius, Rainer M.: »Zum Verhältnis von Geschichtswissenschaft und Soziologie«, in: Hans Michael Baumgartner/Jörn Rüsen (Hg.): *Seminar Geschichte und Theorie: Umriss einer Historik*, Frankfurt/M. 1976, S. 118–138.
- Luhmann, Niklas: *Rechtssoziologie*. 2 Bände, Reinbek 1972a.
- : »Die Organisierbarkeit von Religionen und Kirchen«, in: Jacokus Wössner/Leo von Deschwanden (Hg.): *Religion im Umbruch. Soziologische Beiträge zur Situation von Religion und Kirche in der gegenwärtigen Gesellschaft*, Stuttgart 1972b, S. 245–285.
- : *Organisation und Entscheidung*, Opladen 1978.
- : *Legitimation durch Verfahren*, Frankfurt/M. 1983.
- : *Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie*, Frankfurt/M. 1984.
- : *Wirtschaft der Gesellschaft*, Frankfurt/M. 1994.
- : »Kausalität im Süden«, in: *Soziale Systeme*, Jg. 1, H. 1, 1995, S. 7–28.
- : *Die Gesellschaft der Gesellschaft*, Frankfurt/M. 1997.
- : *Funktionen und Folgen formaler Organisation*, Berlin 1999.
- : »Selbst-Thematisierung des Gesellschaftssystems«, in: Ders. (Hg.): *Soziologische Aufklärung 2*, Wiesbaden 2005, S. 89–127.
- : *Organisation und Entscheidung*, Wiesbaden 2006.
- : »Ebenen der Systembildung – Ebenendifferenzierung«, in: *Zeitschrift für Soziologie Sonderheft*, 2014, S. 6–39.
- : *Systemtheorie der Gesellschaft*, Johannes Schmidt/André Kieserling (Hg.), Frankfurt/M. 2017.
- : »Überlegungen zum Verhältnis von Gesellschaftssystemen und Organisationssystemen«, in: Ernst Lukas/Veronika Tacke (Hg.): *Schriften zur Organisation 2*. Wiesbaden 2019, S. 3–10.
- Ortmann, Günther u.a.: *Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft*, Opladen 1997.
- Meyer, John W./Rowan, Brian: »Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony«, in: *American Journal of Sociology*, Jg. 83, H. 2, 1977, S. 340–363.
- Nassehi, Armin: »Die Organisation der Gesellschaft. Skizze einer Organisationssoziologie in gesellschaftstheoretischer Absicht«, in: Jutta Allmendinger/Thomas Hinz (Hg.): *Organisationssoziologie*, Opladen 2002, S. 443–478.
- : »Organizations as Decision Machines: Niklas Luhmann's Theory of Organized Social Systems«, in: *Sociological Review*, Jg. 53 H. 1, 2005, S. 178–191.
- Polanyi, Karl: *The Great Transformation: politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*, 13. Auflage, Berlin 2017.
- Schützeichel, Rainer: *Historische Soziologie*, Bielefeld, 2004.
- Schwarting, Rena: *Organisation der Rechtsprechung am Reichskammergericht (1495–1806). Eine empirische Untersuchung anhand der historischen Reichskammergerichtsforschung*. Dissertation. Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld 2017.

- : »Organisation und Verfahren«, in: *Soziale Systeme*. Zeitschrift für soziologische Theorie. Themenheft »Legitimation durch Verfahren« – Rezeption, Kritik und Anschlüsse, H. 2, 2017, S. 381–423.
- : *Organisationsbildung und gesellschaftliche Differenzierung*, Wiesbaden 2020 (Im Erscheinen).
- Stinchcombe, Arthur L.: »Social Structure and Organizations«, in: James G. March (Hg.): *Handbook of Organizations*, Chicago 1965, S. 142–193.
- Suddaby, Roy/Foster, William M.: »History and Organizational Change«, in: *Journal of Management*, Jg. 43, H. 1, 2017, S. 19–38.
- Tacke, Veronika: »Funktionale Differenzierung als Schema der Beobachtung von Organisationen. Zum theoretischen Problem und empirischen Wert von Organisationstypologien«, in: Dies. (Hg.): *Organisation und gesellschaftliche Differenzierung*, Wiesbaden 2001, S. 141–169.
- : »Einleitung«, in: Dies. (Hg.): *Organisation und gesellschaftliche Differenzierung*, Wiesbaden 2001, S. 7–18.
- : »Perspektiven der Organisationssoziologie«, in: Maja Apelt/Uwe Wilkesmann (Hg.): *Zur Zukunft der Organisationssoziologie*, Wiesbaden 2015, S. 273–292.
- : »Systemtheorie der Organisation. Niklas Luhmann«, in: Maja Apelt u.a. (Hg.): *Handbuch Organisationssoziologie*, Wiesbaden 2019, S. 1–22.
- /Drepper, Thomas: *Soziologie der Organisation*, Wiesbaden 2018.
- Türk, Klaus/Lemke, Thomas/Bruch, Michael, *Organisation in der modernen Gesellschaft. Eine historische Einführung*, Wiesbaden 2002.
- Üsdiken, Behlül/Kieser, Alfred: »Introduction. History in Organisation Studies«, in: *Business History*, Jg. 46, H. 3, 2004, S. 321–330.
- Weber, Max: »Vorbemerkungen«, in: Ders.: *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus / Die protestantischen Sekten und der Geist des Kapitalismus: Schriften 1904–1920*, Wolfgang Schluchter/Ursula Bube (Hg.), Tübingen 2016 [1920].
- Wehrsig, Christof/Tacke, Veronika: »Funktionen und Folgen informatisierter Organisationen«, in: Thomas Malsch/Ulrich Mill (Hg.): *ArBYTE. Modernisierung der Industriosozologie?*, Berlin 1992, S. 219–239.
- Welskopp, Thomas: »Die Theoriefähigkeit der Geschichtswissenschaft«, in: Renate Mayntz (Hg.): *Akteure – Mechanismen – Modelle*, Frankfurt/M. 2002, S. 61–90.
- Zald, Mayer N.: »History, Sociology and Theories of Organization«, in: John E. Jackson (Hg.): *Institutions in American Society*, Michigan 1990, S. 81–108.