
Erklärung von Organisationen I: Organisationen als korporative Akteure nach dem Modell der Ressourcenzusammenlegung

2

Die Erklärung von Organisationen, die in diesem Kapitel vorgestellt wird, wurde in verschiedenen Veröffentlichungen von James Coleman (1974, 1982, 1990) ausgearbeitet. Im deutschen Sprachraum hat Viktor Vanberg (1982, 1992) dazu beigetragen, die Colemanschen Überlegungen zu präzisieren und unter dem Stichwort des Modells der Ressourcenzusammenlegung bekannt zu machen. Zuerst sollen im Weiteren die Ausgangspunkte und Fragestellungen des Modells kurz umrissen werden. Anschließend wird das Modell in seinen Grundideen erläutert. Diese Grundideen benennen drei zentrale Probleme korporativen Handelns, nämlich 1) Initiierungs- und Beteiligungsprobleme, 2) Entscheidungsprobleme und 3) Verteilungsprobleme. Was mit diesen Problemen gemeint ist, welche Lösungen dafür angeboten werden und mit welchen Schwierigkeiten diese Lösungen behaftet sind, wird dann detaillierter in den weiteren Abschnitten dargestellt.

2.1 Ausgangspunkte und Fragestellungen

Als Grundschemata für soziologische und damit auch organisationssoziologische Analysen schlägt Coleman vor, erstens zu fragen, wer die relevanten Akteure sind, zweitens welche Interessen sie haben und drittens über welche Ressourcen zur Durchsetzung ihrer Interessen sie verfügen. Mit etwas anderen Termini tauchen diese Komponenten auch in anderen sozialwissenschaftlichen Disziplinen auf, z. B. in der Ökonomie mit der Begrifflichkeit „Akteure/Präferenzen/Restriktionen“. Ausgehend von ihren Interessen treten die Akteure mit anderen Akteuren in Interaktion, um Kontrolle über Ressourcen (z. B. über Güter) zu tauschen und auf diesem Weg die eigenen Interessen besser zu realisieren. Solange man dieses Denkschema auf individuelle Akteure, auf Personen anwendet, erscheint es unproblematisch, zumal ja offen bleibt, wie die Interessen der Personen inhaltlich

gelagert sind (von unbedingten Altruisten kann man genauso gut ausgehen wie von geldfixierten Egoisten) und wie sich die Machtverhältnisse, d. h. die Verhältnisse bei der Kontrolle über die Ressourcen gestalten.

Ist es nun aber möglich und theoretisch sinnvoll, neben individuellen Akteuren auch korporative Akteure bzw. Organisationen¹ als eigenständige Handlungseinheiten zuzulassen, und deren Handeln nach dem gerade skizzierten Schema zu beschreiben und zu erklären? Historisch hat sich in modernen Gesellschaften die Figur der „juristischen Person“ heraus gebildet. Diese juristischen Personen dürfen bestimmte Ressourcen ihr eigen nennen, ihnen werden eigene Interessen zugesprochen (im Interesse der Gewerkschaften, zum Wohle des Staates etc.), und es wird akzeptiert, dass sie nach außen mit einer einheitlichen Interessenmenge auftreten. Mithin werden Organisationen im Sinne von juristischen Personen faktisch (weitgehend) so behandelt, als ob es sich um Akteure handeln würde. Trotzdem bleiben Unterschiede zwischen den beiden Akteurgruppen. Korporative Akteure haben im Unterschied zu individuellen Akteuren z. B. keine Gefühle, können weder Freude noch Schmerz empfinden, und sie können immer nur über „Agenten“ handeln, d. h. über individuelle Akteure, die im Namen des korporativen Akteurs Entscheidungen treffen.

Diese Unterschiede führen auf zwei Fragen, die freilich eng miteinander verbunden sind: 1) Wie und warum kommen korporative Akteure überhaupt zustande? Diese Frage drängt sich nicht zuletzt deshalb auf, weil wir empirisch ja beobachten können, dass sie reichlich vorhanden sind. 2) Wie kann eine theoretisch befriedigende Rekonstruktion kollektiver Einheiten im Sinne von eigenständigen Akteuren aussehen? Im Kern thematisiert diese zweite Frage den theoretischen Status von Kollektivgebilden. Speziell dazu gibt es in der Philosophie, der politischen Ideengeschichte und in den Sozialwissenschaften eine historisch lange Debatte (vgl. Vanberg 1982). Diese ist keineswegs nur ein akademisches Glasperlenspiel, denn wenn man z. B. dem Staat, der Kirche oder den Gewerkschaften eigenständige Interessen zugesteht, dann ist es nicht weit bis zum nächsten Schritt, dass jemand auf die Idee kommt zu fordern, in bestimmten Situationen müssten/sollten persönliche Anliegen und Interessen vor der Staatsräson, im Dienste der kirchlichen Sache usw. zurückstehen. Es würde zu weit führen, diese „Endlosschleife der Sozialphilosophie“ hier zu vertiefen. Klar sollte geworden sein, dass das Zustandekommen von Organisationen ein erklärungsbedürftiges Phänomen

¹ Der Begriff des korporativen Akteurs, mit dem Coleman arbeitet, ist eigentlich weiter gespannt als der Organisationsbegriff. Stellenweise bezeichnet er auch Familien und private Haushalte als korporative Akteure, allerdings als korporative Akteure „der alten Art“. Zumeist beziehen sich seine Ausführungen aber auf Organisationen, auf korporative Akteure „der neuen Art“.

ist und dass es sich (zumindest für eine individualistisch orientierte Sozialwissenschaft) nicht von selbst versteht, Organisationen als eigenständige Handlungs- und Entscheidungseinheiten ganz so wie individuelle Akteure zu behandeln.

2.2 Grundideen des Modells der Ressourcenzusammenlegung

Will man das Modell der Ressourcenzusammenlegung in wenige Worte fassen, kann man dies folgendermaßen tun: Korporative Akteure entstehen dadurch, dass individuelle Akteure Ressourcen in einen Pool einbringen. Über diesen Ressourcenpool wird dann nicht mehr individuell, sondern im Verbund disponiert. Und aus der gemeinsamen Disposition über die zusammengelegten Ressourcen ergibt sich ein Korporationsertrag, der dann auf die individuellen Akteure verteilt werden kann.

Diese Kurzbeschreibung enthält den Begriff der Ressourcen. Darunter werden materielle und immaterielle Güter wie Zeit, Geld, Fähigkeiten oder Rechte verstanden, also alles, was ein Akteur zur Beeinflussung seiner Umwelt einsetzen kann. Eine Arbeitnehmerin z. B. bringt einen Teil ihrer Zeit und ihrer Fertigkeiten in den Betrieb ein und erhält dafür ein bestimmtes Einkommen. Als Staatsbürger treten wir bestimmte Rechte an den Staat ab (z. B. geben wir das Versprechen eines Gewaltverzichts) und zahlen Geld in der Form von Steuern, Gebühren, Abgaben, um im Gegenzug von der Bundeswehr geschützt, vom Müll befreit und mit Autobahnen beglückt zu werden.

Die obige Kurzbeschreibung benennt weiterhin die drei wesentlichen Punkte und Problembereiche bei der Etablierung und beim Operieren korporativer Akteure: 1) Initiierungs- und Beteiligungsprobleme treten bei der Entscheidung individueller Akteure auf, ob sie Ressourcen in einen korporativen Akteur investieren sollen oder nicht, bzw. bei der Entscheidung, einmal investierte Ressourcen bei einem korporativen Akteur zu belassen oder nicht. 2) Entscheidungsprobleme in der Form kollektiver Entscheidungen ergeben sich bei der gemeinsamen Disposition über den Ressourcenpool, also bei der Frage, was mit den zusammengelegten Ressourcen getan werden soll. 3) Verteilungsprobleme stehen am Ende des Prozesses, wenn es darum geht, wer wie viel vom Korporationsertrag bekommt. In Anlehnung an verschiedene Darstellungen von Vanberg (1982, Kap. 1) versucht Abb. 2.1 eine graphische Umsetzung dieses Modells.

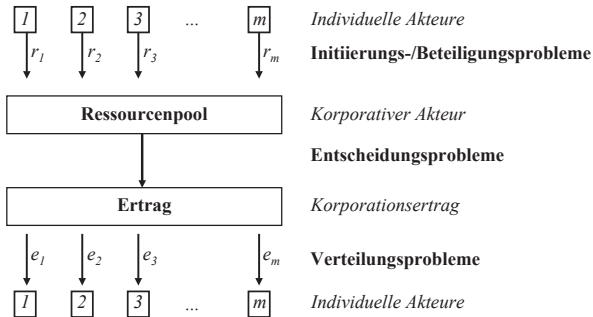


Abb. 2.1 Grundprobleme korporativen Handelns nach dem Modell der Ressourcenzusammenlegung

Ausgangspunkt in der Abbildung sind individuelle Akteure mit den Ordnungsnummern 1 bis m .² Diese individuellen Akteure initiieren einen korporativen Akteur, indem sie Ressourcen r_1 bis r_m zusammenlegen und investieren. Der so entstandene korporative Akteur ist im Grunde nicht mehr als der Ressourcenpool R , der die r_1 bis r_m enthält. Mit den gepoolten Ressourcen muss nun etwas getan werden, sie müssen eingesetzt werden, und dazu bedarf es gewisser Regeln, die festlegen, wie Entscheidungen getroffen werden. Aus den Entscheidungen und dem sich daraus ergebenden Ressourceneinsatz fließt ein Korporationsertrag E , der im Endergebnis – wieder nach bestimmten Verfahren – auf die involvierten Akteure mit e_1 bis e_m verteilt werden muss.

Bevor im Weiteren die drei Problemfelder (Initiierung/Beteiligung, Entscheidung, Verteilung) näher besprochen werden, seien sie abschließend zu diesem Abschnitt an einem fiktiven Beispiel illustriert: Zu einem früheren Zeitpunkt A gab es in einem Dorf zwei Dutzend Familien, die vom Fischfang im heimischen See lebten und alle auf eigene Rechnung wirtschafteten. Zu einem späteren Zeitpunkt B wurde dann, nicht zuletzt weil sich durch Umweltschutzmaßnahmen die Wasserqualität verbesserte und deshalb die Fischbestände zurückgingen (in kristallklarem Wasser leben weniger Fische), eine Fischereigenossenschaft gegründet, in die alle Fischerfamilien Geld und brauchbares Gerät einbrachten. Mit dem Geld und einem zusätzlichen Kredit wurde u. a. ein leistungsfähiges Boot gekauft, das den Fischfang vereinfachen und effektivieren sollte. Schon bevor das High-Tech-Boot erstmals zum Einsatz gelangte, erarbeiteten die Genossen auf vielen Treffen und Sitzungen Pläne für dessen Nutzung (wie oft soll das Boot eingesetzt werden, wer

² Es wäre möglich, schon auf dieser Ebene auch korporative Akteure zuzulassen. Dies wäre aber theoretisch nicht mehr als eine Verschiebung der Problemstellung.

fährt wann wie lange damit, wer darf im August Urlaub machen?). Da der Einsatz des Bootes schlussendlich dazu dient, Fische aus dem See zu holen, mussten selbstverständlich auch Regelungen bezüglich der Verteilung des jeweiligen Fischfangs gefunden und vereinbart werden. Insgesamt war der Prozess, bis sich die Fischereigenossenschaft halbwegs eingespielt hatte, langwierig, mühsam und problembeladen – dies nicht zuletzt deshalb, weil einzelne Fischerfamilien versuchten, zum einen ihren eigenen Beitrag möglichst niedrig zu halten und zum anderen von dem „gemeinsamen Kuchen“ ein etwas größeres Stück abzubekommen.³

2.3 Initiierungs- und Beteiligungsprobleme bei korporativen Akteuren

Gehen wir von subjektiv rationalen Akteuren aus, können wir über diese sagen, dass sie dann Ressourcen in einen korporativen Akteure investieren werden, wenn sie sich von der kollektiven, gepoolten Ressourcenverwendung mehr versprechen als von einem individuellen, separaten Ressourceneinsatz. Dabei erscheint es sinnvoll, drei Situationen zu unterscheiden: 1) In der ersten Situation soll es so sein, dass es noch keinen korporativen Akteur gibt, dieser vielmehr erst in Gang gesetzt, gegründet werden muss. 2) In der zweiten Situation sei davon ausgegangen, dass der korporative Akteur schon besteht und Akteur i sich fragt, ob er Ressourcen im Umfang von r_i investieren soll oder nicht. 3) In der dritten Situation nehmen wir an, jemand ist bereits bei einem korporativen Akteur eingestiegen, stellt sich jetzt aber die Verbleibsfrage.

Situation 1 (Initiierung, Gründung): Wenn es einen korporativen Akteur bisher nicht gibt, es aber wahrscheinlich ist, dass seine Existenz für potenzielle Mitglieder Vorteile bringen würde, können wir keineswegs automatisch davon ausgehen, dass der korporative Akteur tatsächlich zustande kommt. Spätestens seit der wegweisenden Arbeit von Mancur Olson (1965) ist bekannt, dass das Ingangsetzen eines korporativen Akteurs in vielen Fällen als die Bereitstellung eines so genannten öffentlichen Gutes gesehen werden muss. Den Charakter eines öffentlichen Gutes

³ Für realitätsnähere Beschreibungen und theoriegeleitete Interpretationen kollektiver Unterfangen beim Fischfang vgl. Ostrom (1990). Nicht um Fisch, sondern um den Aufbau und Betrieb einer Dorfkäserei geht es in dem Roman „Die Käserei in der Vehfreude“ von Jeremias Gotthelf (2011, zuerst 1850). Pfarrer Gotthelf beobachtet in diesem Roman feinsinnig, wo und an welchen Stellen die Probleme korporativen Handelns im genossenschaftlich organisierten Käsegeschäft liegen. Für den Hinweis auf Gotthelf (mit anschließendem Besuch seines Pfarrhauses in Lützelflüh, Schweiz) danke ich Andreas Diekmann.

gewinnen korporative Akteure oft dadurch, dass dann, wenn sie einmal bestehen, von ihren Leistungen niemand ausgeschlossen werden kann und das heißt auch diejenigen nicht, die sich beim Aufbau des korporativen Akteurs nicht beteiligt haben. Beispielhaft kann man hier an die Einrichtung eines Betriebsrats in einem Unternehmen oder an die Gründung einer Fachschaft am soziologischen Institut einer Universität denken. Die Initiierung eines korporativen Akteurs ist mit Startkosten verbunden, man braucht Zeit und Geduld, um zu Regelungen und Übereinkünften zu kommen, und zudem ist mitunter ungewiss, ob die Organisationsmühen überhaupt in einen (erfolgreichen) korporativen Akteur münden. Im Fall von Aktivitäten zur Gründung eines Betriebsrats ist z. B. hinlänglich bekannt, dass man damit leicht den Argwohn seines Arbeitgebers auf sich zieht. Selbst wenn sie am Zustandekommen eines korporativen Akteurs Interesse haben, besteht für individuelle Akteure ein Anreiz, den eigenen Beitrag zurückzuhalten, als Trittbrettfahrer (free-rider) im Hintergrund zu bleiben und darauf zu vertrauen, dass andere entschlossen voran gehen und die Organisationsleistung übernehmen. Der Anreiz zum Free-Riding ist in der Regel umso größer, je größer die Gruppe ist, die am Zustandekommen des korporativen Akteurs ein Interesse hat, und je homogener diese Gruppe hinsichtlich der Stärke des Interesses an dem korporativen Akteur.

Diese Ausgangslage bringt es mit sich, dass bestimmte Interessen bzw. Akteurguppen gute, andere hingegen schlechte Organisationschancen haben. Unter anderem bedingt durch die kleinere Gruppengröße, sind z. B. Arbeitgeber normalerweise besser organisiert als Arbeitnehmer, was sich an der Zahl der hauptamtlichen Funktionäre in den jeweiligen Interessenorganisationen (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) ablesen lässt. Und die geringere Homogenität in der beruflichen Positionierung und damit in den Interessenlagen könnte ein Grund dafür sein, weshalb z. B. die Mediziner wesentlich schlagkräftigere Berufsverbände haben als die Soziologen. Auf Grund solcher Unterschiede in der Organisationsfähigkeit muss man sich auch dessen bewusst sein, dass die Kräfteverhältnisse auf der Ebene der kollektiven Interessenvertretungen mit Sicherheit keine brauchbare Widerspiegelung der Interessenlagen auf der Ebene der individuellen Akteure sind. Dies ist ein theoretisches und praktisches Problem für Konzepte der repräsentativen Demokratie, die auf der Idee einer pluralistischen Konkurrenz organisierter Interessen aufbauen.

Um individuelle Akteure zu motivieren, den Job des Aufbaus einer Organisation (mit Kollektivgutcharakter) zu übernehmen, bedarf es gemäß Olson selektiver Anreize, die materieller oder immaterieller Natur sein können. Selektive Anreize sind Gratifikationen bzw. Gratifikationsversprechen, die nur denjenigen zugutekommen, die sich tatsächlich als Organisatoren engagieren. Im obigen Beispiel der Einrichtung eines Betriebsrats kann dies z. B. rechtlicher Schutz vor Entlassung

sein oder eine Freistellung von der regulären Arbeit für eine gewisse Zeitspanne. Im Beispiel des Aufbaus einer Fachschaft wird den mitwirkenden Studenten mitunter generös eine Überschreitung der Regelstudienzeit um ein oder zwei Semester gewährt.

Neben selektiven Anreizen spielt in der Diskussion um eine Überwindung des „Organisationsdilemmas“ die Figur des politischen Unternehmers eine wichtige Rolle. Von politischen Unternehmern wird angenommen, dass sie die Organisationsleistung zwar auch wegen selektiver Anreize übernehmen, bei ihnen aber noch eine gewisse intrinsische Motivation und/oder günstige situationale Rahmenbedingungen mitspielen. Eine neue Organisation ins Leben zu rufen, dürften die meisten von uns subjektiv als eine mühevoll und kostspielige Angelegenheit definieren. Manche Menschen aber finden genau an solchen Organisationstätigkeiten Gefallen und haben einen Impetus zur Schöpfung neuer organisationaler Einheiten. Unabhängig von diesem „Spaßfaktor“, hinter dem in vielen Fällen versteckte selektive Anreize stehen (z. B. Zugewinn an sozialer Anerkennung, Verbesserung des lokalen sozialen Status), lässt sich empirisch beobachten, dass politisches Unternehmertum systematisch mit situationalen Rahmenbedingungen und anderen Kosten-Nutzen-Komponenten verknüpft ist. Insbesondere gilt, dass eher solche Personen als politische Unternehmer auftreten, für die die Kosten der organisatorischen Leistungen vergleichsweise niedrig liegen, z. B. weil sie schon Gründungserfahrungen haben, mit dem jeweiligen System gut vertraut sind und deshalb von Anfang an erfolversprechendere kollektive Projekte in Angriff nehmen. Nochmals angewandt auf den Betriebsrat wissen wir, dass z. B. eher Gewerkschaftsmitglieder mit dem Ziel der Einrichtung eines Betriebsrats aktiv werden; und angewandt auf die Fachschaft ist bekannt, dass studentische Hilfskräfte in diesem Bereich besonders rührig sind.

Situation 2 (Eintritt): In der Situation, in der ein korporativer Akteur bereits existiert und mithin das Setup-Problem gelöst ist, stellt sich für individuelle Akteure die Frage, ob sie beitreten sollen oder nicht. Ausgehend von dem viel zitierten „Anreiz-Beitrags-Gleichgewicht“ bei Chester Barnard (1938) gehört das so genannte Eintritts- bzw. Teilnahmekalkül (zusammen mit dem Verbleibskalkül in Situation 3) spätestens seit der Arbeit von James March und Herbert Simon (1958) zum Standardrepertoire der Organisationsforschung. In seiner elementaren Form besagt das Kalkül, dass jemand dann einer Organisation beitrifft, wenn es sich aus seiner subjektiven Sicht heraus lohnt. Lohnenswert ist ein Bei- oder Eintritt dann, wenn der Nutzen die Kosten übersteigt. Im Modell der Ressourcenzusammenlegung ergibt sich der Nutzen u. a. aus der Beteiligung am Korporationsertrag, womit an dieser Stelle deutlich wird, dass die Grundprobleme korporativen Handelns durchaus miteinander zusammenhängen. Dass der Nutzen die Kosten über-

steigen soll, kommt uns bekannt, ja fast schon allzu bekannt vor, trotzdem ergeben sich im konkreten Anwendungsfall des Eintrittskalküls daraus gewisse Einsichten. Drei davon seien kurz erläutert.

Genau wie in Situation 1, bei der es um die Mitwirkung am Aufbau eines korporativen Akteurs ging, stellt sich das Free-Rider-Problem bei der Eintrittsentscheidung. Wenn individuelle Akteure von den Leistungen eines korporativen Akteurs auch dann profitieren, wenn sie nicht Mitglied sind bzw. keinen Beitrag leisten, besteht ein Anreiz, auf eine Mitgliedschaft zu verzichten. Klassisches Beispiel ist hier die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, denn deren Erfolge in Tarifverhandlungen kommen auch Nicht-Mitgliedern zugute.

Was ein Akteur von einer Organisation als Nutzen erwarten kann, ist zum Zeitpunkt des Eintritts in Teilbereichen oft unklar und ungewiss. Ein Arbeitnehmer z. B., der neu in eine Firma eintritt, weiß zwar in der Regel, wie viel er im Monat verdient, er weiß aber nur wenig etwa über die Sozialverträglichkeit seiner Chefin, über die vielen Arbeitsaufgaben, die seine Kollegen schon lange abgeben wollen, und über die flau Qualität des Kantinenessens. Die neue Arbeitsstelle hat mehr oder weniger den Charakter eines Erfahrungsgutes, d. h. eines Gutes, dessen genaue Eigenschaften sich erst bei Gebrauch erschließen. Der Erfahrungsgutcharakter bringt es mit sich, dass – nach einer gewissen Schnupper- und Testphase – die Wahrscheinlichkeit einer Auflösung des Arbeitsvertrages in der Anfangsphase relativ hoch liegt (allerdings sind wir damit schon beim Verbleibskalkül).

Nicht nur der Nutzen, auch die Kosten einer Organisationsmitgliedschaft lassen sich in der Regel nicht auf den Cent genau bestimmen. Mein prospektiver Fußballverein sagt mir zwar, was ich im Fall einer Mitgliedschaft pro Quartal als Beitrag zu überweisen hätte, aber gleichzeitig würde natürlich auch ein gewisses zeitliches Engagement von mir erwartet (z. B. Grilldienst beim Sommerfest). Diese Kosten des zeitlichen Engagements sind individuell sehr unterschiedlich, denn sie entsprechen nach dem Konzept der Opportunitätskosten dem Nutzen, der einem Akteur durch Verzicht auf die nächstbeste Alternative entgangen ist. Im Beispiel könnte dies heißen, dass sich meine Kosten für eine Stunde Grillen über den Nutzen eines einstündigen Waldlaufs bestimmen. Mit der intuitiven Idee der Opportunitätskosten im Hintergrund versuchen manche Organisationen, den Menschen ihr sonstiges Leben schlecht zu reden, um sie als Mitglieder zu gewinnen.

Situation 3 (Verbleib): Ist der Gang der Dinge so weit voran geschritten, dass sich jemand einem korporativen Akteur angeschlossen hat, verbleibt im dritten Schritt noch immer die Möglichkeit, gegebenenfalls wieder auszutreten. Austritte sind aber oft kostspielig, denn viele Organisationen haben eine Art Reusenstruktur in dem Sinne aufgebaut, dass es zwar leicht ist, hinein zu schwimmen, aber schwer,

wieder herauszukommen. Die Bandbreite der lebensweltlichen Reusen reicht vom Nachhilfe-Institut, bei dem man die Kinder gleich für ein komplettes Schuljahr verpflichten muss, über den zweijährigen Handy-Vertrag mit dreimonatiger Kündigungsfrist, bis hin zu religiösen Sekten, die sich das gesamte Privatvermögen ihrer Mitglieder angeeignet haben. Optimistisch kann man zwar annehmen, dass Reusenstrukturen das Eintrittskalkül beeinflussen (nach dem Motto: Vorsicht Falle), aber oft ist dies aufgrund von schwer durchschaubaren juristischen Winkelzügen nicht der Fall. Unabhängig davon, ob die Akteure in einer mehr oder weniger löchrigen Reuse sitzen, stets macht es analytisch Sinn, das Agieren in der Reuse mit einem Nutzen und Kosten abwägenden Verbleibskalkül zu modellieren.

Als die zwei wesentlichen Alternativen in diesem Verbleibskalkül hat Albert Hirschman (1970) die Optionen „Abwanderung“ und „Widerspruch“ in die Diskussion eingeführt. Wenn individuelle Akteure mit der Funktionsweise und Performanz von Organisationen, in die sie eingebunden sind, nicht zufrieden sind, können sie dies entweder durch Abstimmung mit den Füßen zum Ausdruck bringen („exit“) oder aber durch internen Widerspruch z. B. in der Form von Verbesserungsvorschlägen oder Protestaktionen („voice“). Mitglieder mit hoher Loyalität gegenüber ihrer Organisation werden ihr Missbehagen in der Regel zuerst durch Widerspruch kundtun, und erst dann, wenn dies nichts fruchtet, wandern sie ab. Weiterhin kann man mit Hirschman vorhersagen, dass in ausgeprägten Reusenstrukturen mit mehr internem Widerspruch zu rechnen ist. Denn Hirschman sieht „exit“ und „voice“ nach dem Muster kommunizierender Röhren: Wer „exit“ erschwert, provoziert vermehrten internen Widerspruch; und wer internen Widerspruch zulässt, reduziert „exit“-Tendenzen. Ob diese mechanistische Sichtweise von zwei Druckventilen, die man alternativ bedienen kann, richtig ist, bleibt letztlich eine empirische Frage. In einer Anwendung seines Begriffspaares auf das „Kollektivgebilde“ der ehemaligen DDR musste Hirschman (1992) zugestehen, dass die Einräumung von mehr „exit“-Möglichkeiten offenbar gleichzeitig verstärkt „voice“ in Gang gesetzt hat.

2.4 Entscheidungsprobleme bei korporativen Akteuren

Die Zusammenlegung von Ressourcen bringt es mit sich, dass die Frage geklärt werden muss, wie und in welcher Form über den Ressourcenpool disponiert werden soll. Die zwei polaren Formen der Regelung der Entscheidungsprobleme sind dabei der monokratisch-hierarchische und der genossenschaftlich-demokratische Organisationstyp. Beim monokratisch-hierarchischen Organisationstyp gibt es einen zentralen Koordinator, der allein die Entscheidungen über den Ressourcen-

einsatz trifft, und diese Entscheidungen haben für die anderen Akteure bindenden Charakter. Beim genossenschaftlich-demokratischen Typ sind alle, die Ressourcen investiert haben, gleichberechtigt an den Entscheidungen beteiligt, und man braucht dann Vereinbarungen, nach welchem Modus die Entscheidungen getroffen werden (z. B. in der Form einfacher oder qualifizierter Mehrheitsentscheidungen).

In der Realität begegnen wir zumeist Mischformen dieser zwei Organisationstypen. Auch in monokratischen Organisationen kann sich der Koordinator nicht um alles kümmern, Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse werden delegiert, und die Einräumung von Mitbestimmungsrechten erweist sich als sinnvoll. Umgekehrt beschränkt man sich in demokratischen Organisationen sehr häufig darauf, lediglich grundsätzliche Angelegenheiten partizipativ-demokratisch zu entscheiden, während das Alltagsgeschäft an Repräsentanten, Vorsitzende, Funktionäre u. Ä. übertragen wird. Abstellend auf den genossenschaftlich-demokratischen Organisationstyp und hauptsächlich am Beispiel der sozialistischen Parteien in Deutschland um 1900 hat Robert Michels (1989, zuerst 1911) in einer klassischen Studie hier sein „ehernes Gesetz der Oligarchie“ formuliert. Dieses Gesetz postuliert für basisdemokratische Organisationen eine mehr oder weniger stetige Tendenz zur Untergrabung und Aushöhlung demokratischer Entscheidungsverfahren durch die jeweiligen Organisationseliten.

Unabhängig vom Organisationstyp erscheint an dieser Stelle der allgemeine Hinweis wichtig, dass die Etablierung eines korporativen Akteurs und die gemeinsame Disposition über dessen Ressourcen für individuelle Akteure stets einen Verzicht auf individuelle Entscheidungsautonomie bedeutet und damit zur Begründung von Macht und Herrschaft führt („organizations as instruments of domination“ gemäß Tab. 1.1 in Abschn. 1.3). Bedingt durch die Notwendigkeit kollektiver Entscheidungen ist die Begründung und Ausübung von Macht und Herrschaft ein Merkmal, das fast per definitionem mit korporativen Akteuren verknüpft ist. Denn Herrschaft und Autoritätsbeziehungen haben wir immer dann, wenn Dispositionsbefugnisse abgetreten und zentralisiert werden. Im Fall des monokratisch-hierarchischen Organisationstyps ist die Entstehung von Macht und Herrschaft offensichtlich. Aber auch im Fall des genossenschaftlich-hierarchischen Typs kann und wird es geschehen, dass z. B. per Mehrheitsentscheid die Ressourcen in einer Art verwendet werden, die den Wünschen eines individuellen Akteurs i zuwider laufen. Genau dies ist die Konstellation, in der man üblicherweise von Macht und Herrschaft spricht.

Selbst in stark monokratisch-hierarchischen Organisationsstrukturen werden viele Entscheidungen gemeinsam, d. h. im Zusammenwirken mehrerer Personen getroffen, und damit stellt sich für Organisationen generell die Frage, auf welche Weise individuelle Interessen/Wünsche/Präferenzen sinnvoll in eine kollektive Entscheidung umgesetzt werden können bzw. sollen. Mit dieser Thematik



<http://www.springer.com/978-3-658-10016-2>

Organisationssoziologie
Grundlagen, Theorien und Problemstellungen
Preisendörfer, P.
2016, IX, 227 S., Softcover
ISBN: 978-3-658-10016-2