

Zusammengestellt von:  
Wieland Jäger  
Uwe Schimank

# Facetten der Organisationsgesellschaft

Fakultät für  
**Kultur- und  
Sozialwissen-  
schaften**

---

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
JÄGER/SCHIMANK	Einleitung ..... 5
 <b>I. Die moderne Gesellschaft als Organisationsgesellschaft</b>	
UWE SCHIMANK	Organisationsgesellschaft ..... 8
ANDRÉ KIESERLING	Selbstbeschreibung von Organisationen: Zur Transformation ihrer Semantik ..... 31
KLAUS TÜRK	Organisation als Strukturmoment der modernen Gesellschaft ..... 58
RAIMUND HASSE/ GEORG KRÜCKEN	Organisationsgesellschaft und Weltgesellschaft im soziologischen Neo-Institutionalismus ..... 69
STEFAN LANGE	Legitimitätsprobleme in der Organisationsgesellschaft ..... 86
 <b>II. Governance in modernen Organisationen</b>	
HELMUT WIESENTHAL	Markt, Organisation und Gemeinschaft als „zweitbeste“ Verfahren sozialer Koordination ..... 113
ROGER HÄUSSLING	Netzwerke und Organisationen – konträre oder komplementäre gesellschaftliche Mechanismen? ..... 143
STEPHAN VOSWINKEL	Die Organisation der Vermarktlichung von Organisationen – Das Beispiel erfolgsbezogenen Entgelts ..... 159
THOMAS BRÜSEMEISTER	„Wo Interaktion ist, soll Organisation werden“ – Zur Einführung von Qualitätsmanagement in Schulen ..... 179
URSULA HOLTGREWE	Subjekte als Grenzgänger der Organisationsgesellschaft? ..... 201
ANDREAS LANGER	„Niemand kann zwei Herren dienen“? Erweiterungen und Kritik der Agenturtheorie zur Analyse organisationaler Handlungsstrukturen Sozialer Arbeit ..... 219

### III. Organisationen im gesellschaftlichen Wandel

NIKLAS LUHMANN	Struktureller Wandel: Die Poesie der Reformen und die Realität der Evolution .....	246
STEFAN LIEBIG/ HOLGER LENGFELD	Organisationsstrukturen und moralische Überzeugungen .....	276
LARS CLAUSEN	Neuzeitliche Organisationen angesichts gesellschaftlicher Gefahren .....	307
WIELAND JÄGER	Dienstleistung als Aggregat ‚ganzer Menschen‘. Überlegungen im Anschluss an die Theorie der Gesellschaft von Jürgen Habermas .....	317
MICHAEL FAUST	Managementberatung in der Organisationsgesellschaft .....	332
AUTORENVERZEICHNIS	.....	375

## Wieland Jäger/Uwe Schimank

### Einleitung

Die vorliegenden Aufsätze gehen in der Mehrzahl auf Vorträge im Rahmen der an der FernUniversität Hagen durchgeführten Tagung der Arbeitsgruppe ‚Organisationssoziologie‘ in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie vom 10. und 11. April 2002 zum Thema „Organisationsgesellschaft“ zurück.

Dass die moderne Gesellschaft eine Organisationsgesellschaft ist, scheint außer Zweifel zu stehen; die flächendeckende Durchdringung der System- und Lebenswelt mit Organisationen spricht Bände. In der Soziologie gilt Organisation bereits seit den Klassikern bis hin zu Gegenwartsdiagnosen als ein zentrales Strukturmoment der Moderne. Der Bogen spannt sich von Ferdinand Tönnies (Gesellschaft definiert sich über Organisationen) über Max Weber (Organisation ist das Mittel moderner Herrschaft und Rationalität) zu Robert Michels (er thematisiert Herrschaftsstrukturen von Organisationen) und Talcott Parsons (Organisationen sind evolutionäre Universalien) und Theodor Adorno/Max Horkheimer (sie diskutieren die durch Organisationen gekennzeichnete verwaltete Welt), von Charles Perrow (er spricht von einer Gesellschaft der Organisationen anstelle einer Gesellschaft der Individuen) bis hin zu James Coleman (Organisationen als korporative Akteure dominieren individuelle Akteure), von der Luhmann’schen Systemtheorie (Organisationen sind Entscheidungszentren der Gesellschaft) über den Neo-Institutionalismus (Organisationen zählen zum Inventar der Kultur des Abendlands) bis hin zu Michel Foucault (Organisationen kennzeichnen die Disziplingesellschaft) oder Charles Tilly (Organisationen erzeugen dauerhafte Ungleichheit).

Zwar ist allen Theoretikern das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft zentral, dennoch ist die Verwendung des Begriffs Organisationsgesellschaft keineswegs selbstverständlich, erst recht stellt der Begriff keine etablierte analytische Perspektive dar. Was aber heißt genau Organisationsgesellschaft, wenn man über ein nicht kontroverses, ‚weiches‘ Verständnis hinaus zu einem strengerem Begriff kommen will? Daran schließt sich ein breites Spektrum offener Fragen an, beispielsweise: Was bedeutet die Vergesellschaftungsform Organisation für wichtige Strukturen, Dynamiken und Funktionserfordernisse der Gesellschaft? Oder: Welche Konsequenzen ergeben sich für die Lebenschancen von Individuen?

Einen Vorschlag zur Erfassung der analytischen Dimensionen der Organisationsgesellschaft hat Schimank vorgelegt. Zuvor ist jedoch zu klären, was denn überhaupt mit der Frage nach dem Verhältnis von Organisation und Gesellschaft gemeint ist. Hierzu entwickelt Türk drei Fragestellungen: (1) Was ist Gesellschaft? Türk assoziiert Gesellschaftlichkeit mit Ko-Operation. Dann ist Organisation ein Fall von Gesellschaft, von Sozialität und es gibt dann kein Relationsproblem von Organisation und Gesellschaft. (2) Wo liegen die Gren-

zen von Gesellschaft? Die Skizzierung des Verhältnisses von Organisation und Gesellschaft hängt vom jeweiligen Gesellschaftsverständnis ab. Die Differenzierung von Organisation und Gesellschaft geschieht zumeist durch Struktur- bzw. Systembildung. Nach Giddens beispielsweise bilden Organisation und Gesellschaft ein Verhältnis der ‚Strukturierung‘, d.h. der Strukturbildung durch Ko-Operation. (3) Was sind die Spezifika einer bestimmten Gesellschaft? Hier geht es darum, in welcher Weise Organisation als Produkt und als Produzent spezifischer Strukturen erscheint und zu einem zentralen Strukturelement einer Gesellschaft aufsteigt, die dann die Moderne genannt und z.B. als funktional differenzierte Gesellschaft bezeichnet wird.

Was die analytischen Dimensionen der Organisationsgesellschaft angeht, orientiert sich Schimank (in diesem Reader) an vier Themenfeldern: (1) Die Verbesserung der individuellen Lebenschancen durch Interessen- und Anspruchsbefriedigung, (2) die Verschlechterung individueller Lebenschancen durch Entfremdung und Machtlosigkeit, (3) Aspekte der gesellschaftlichen Integration: Einbindung der Individuen und intersystemische Koordination, (4) Aspekte der gesellschaftlichen Desintegration: individueller Rückzug und interorganisatorische Blockaden.

Festzuhalten ist, dass es sich bei beiden Autoren um Vorschläge auf empirisch noch ungesicherter Grundlage handelt, der Organisationsgesellschaft auf die Spur zu kommen. Einige dieser Überlegungen finden sich in den folgenden, konzeptionell durchaus unterschiedlichen Beiträgen; neben generellen theoretischen Erörterungen spiegeln sie ebenso auch das Interesse an empirischen Analysen wider.

Der Reader ordnet die schriftlich ausgearbeiteten Referate und zusätzlichen Beiträge entlang dreier Themenfelder, deren Inhalte und Strukturen jeweils von einem allgemeinen, einleitenden Artikel skizziert werden.

*Zunächst* steht die moderne Gesellschaft als Organisationsgesellschaft im Mittelpunkt. Neben sozialwissenschaftlichen Thematisierungen der Organisationsgesellschaft (Schimank) geht es um die Selbstbeschreibungen von Organisationen (Kieserling), ihre Bedeutung als Strukturmuster der modernen Gesellschaft (Türk), um die Analyse von Weltgesellschaft und Organisationsgesellschaft aus neo-institutionalistischer Sicht (Hasse/Krücken) und um Legitimitätsprobleme in der Organisationsgesellschaft (Lange).

Das *zweite* Themenfeld geht dem Problem von Organisation als gesellschaftlicher Governance-Mechanismus im Verhältnis zu und im Wechselspiel mit anderen Koordinationsmechanismen wie beispielsweise Markt (Voswinkel) oder Netzwerk (Häußling) nach. Darüber hinaus werden Subjekte als Grenzgänger der Organisationsgesellschaft (Holtgrewe) aufgenommen, Principal-Agent-Beziehungen (Langer) beleuchtet, die Einführung von Quality Management in Schulen diskutiert (Brüsemeister). Den allgemeinen Rahmen dieses Themenfelds steckt ein Vergleich unterschiedlicher Koordinationsmechanismen wie Gemeinschaft, Markt u. a. (Wiesenthal) ab.

Der *dritte* Themenbereich ist Organisationen im gesellschaftlichen Wandel gewidmet. Grundsätzlichen Aussagen zur Reform und Evolution in Organisa-

tionen (Luhmann) folgen empirische Konkretionen am Beispiel von Organisation und Moral (Liebig/Lengfeld), zur Managementberatung (Faust) und zu Katastrophen-Organisationen angesichts gesellschaftlicher Gefahren (Clausen). Zudem geht es um den Wandel von Dienstleistungsarbeit in ‚tertiären‘ Organisationen (Jäger).

Es lag nicht in der Absicht der Hagener Tagung, das Konzept „Organisationsgesellschaft“ umfassend vorzustellen und möglichst erschöpfend zu diskutieren. Diesseits eines solchen, vermutlich auch zum Scheitern verurteilten Vorhabens erschien die Auseinandersetzung mit wenigen, aus Sicht der Initiatoren jedoch zentralen Problemstellungen angebracht. Dass die hier zusammengeführten Beiträge zumindest im Ansatz der Verbindung von „Organisation und Welterschließung“ (Ortmann) dienen, ist zu hoffen.