

## Organisationen als soziale Akteure

Textgrundlage: Geser, Hans (1990): Organisationen als soziale Akteure. Zeitschrift für Soziologie, 19, S. 401-417.

*„Im Vergleich zum Emanzipationsprozess des Individuums im Zuge bürgerlicher Revolutionen stellt der neuere, viel weniger beachtete Emanzipationsprozess korporativer Akteure wohl längerfristig eine tiefgreifendere, risikoreichere gesellschaftliche Entwicklung dar, weil autonome Organisationen in viel fundamentalere Weise auf die makropolitischen und makroökonomischen Verhältnisse bestimmenden Einfluss nehmen“ (Geser 1990: 405)*

### 1. Organisation - Begriffsbestimmung

Die moderne Gesellschaft ist geprägt von Organisationen. Organisationen sind das Ergebnis des gesellschaftlichen Differenzierungsprozesses. Sie treten Individuen als weitgehend verselbständigte Sozialsysteme (mit Mitgliedschafts- und Entscheidungsregeln) entgegen (vgl. Jarren 2001: 143).

Als Organisationen gelten Gruppen, Verbände, Unternehmungen, Behörden, Institutionen, Staaten und andere soziale Kollektivitäten.

Die Definition von Organisation ist weitgehend von der theoretischen Perspektive abhängig. Eine mögliche Definition von Jarren lautet: „Organisationen sind soziale Gebilde, die für bestimmte Zwecke auf relative Dauer etabliert werden. In ihnen wird zielgerichtet und in der Regel arbeitsteilig gehandelt“ (Jarren 2001: 143).

Organisationen weisen folgende zentrale Merkmale auf:

- Sie sind bewusst, planvoll und dauerhaft auf die Erreichung bestimmter Ziele ausgerichtet.
- Sie besitzen eine geschaffene und anerkannte Ordnung und Struktur
- Die Aktivitäten und die verfügbaren Ressourcen werden so koordiniert, dass die Erreichung des Ziels auf Dauer gewährleistet werden kann (Jarren 2001: 144).

Die moderne soziale Handlungs- und Interaktionstheorie muss nebst handelnden Individuen auch handelnde Gebilde überindividueller Art (Organisationen), sowie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen individuellen und organisierten Akteuren in ihre theoretischen Konzepte mit einbeziehen. Welche theoretischen Konsequenzen daraus gezogen werden, hängt davon ab, welches Abhängigkeits- und Autonomieverhältnis zwischen Organisationen und den sie konstituierenden Individuen postuliert werden.

- Abhängigkeitsverhältnis: Organisationen stehen in Abhängigkeit zu den Individuen, die sie konstituieren. Diese Perspektive sieht Organisation als „sozio-

strukturelles Medium, mit dessen Hilfe Einzelpersonen oder Aggregate von Individuen miteinander in Beziehung treten“ (Geser 1990: 401).

→ Autonomieverhältnis: Organisationen können sich teilweise aus dieser Abhängigkeit emanzipieren und eigenständige Zielsetzungen, Normen und Handlungsstrategien erzeugen. Dieser Ansatz attestiert Organisationen analog zu Individuen den Status sozialer Akteure (vgl. Geser 1990: 402).

## **2. Akteurstatus formaler Organisationen**

Um als Akteur zu gelten, müssen Organisationen zwei zentrale Voraussetzungen erfüllen:

### *1. Das Kollektiv ist Verursacherinstanz von Vorgängen und Ereignissen.*

Diese Voraussetzung ist bei jeglicher Form sozialer Kollektivitäten erfüllt, besonders aber bei formalen Organisationen, weil diese sich sowohl gegenüber dem sozietalen Umfeld, als auch gegen die Mitglieder abgrenzen.

### *2. Diese Bewirkungen sind „Handlungen“ (autonome Selektivität, sinnhafte Intentionalität, zielgerichtete Rationalität)*

Diese Voraussetzung ist ungleich anspruchsvoller und ist bei formalen Organisationen nur in partieller Weise erfüllt. Weil, wie Geser sagt, „es nicht gelingt, eine klar konturierte Zurechnungsinstanz für autonom selegierte und sinnhaft intendierte Verhaltensakte zu identifizieren“ (Geser 1990: 404). Andererseits bedeutet handeln im anthropologischen Sinne *von sich aus etwas tun oder unterlassen*, d. h. mit Bewusstsein *agieren*. Wenn also eine Firma ein Produkt entwickelt muss das als Handlung bezeichnet werden.

Organisationen sind grundsätzlich bestrebt, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten den einzelnen Mitgliedern zuzusprechen. Dies widerspricht jedoch der Eigenart formaler Organisationen, hierarchisch und arbeitsteilig differenzierte Sozialsysteme zu sein, die einen Transfer von Zurechnungen von der individuellen auf die organisatorische Ebene verlangen. Mit den Differenzierungstendenzen innerhalb einer Organisation (vertikal-hierarchische und horizontal-hierarchische Differenzierung) werden individuelle Attributionsstrategien unterminiert. Ebenso werden im juristischen Bereich (juristische Personen) und auf der Ebene der gesellschaftlichen Rollenerwartung Organisationen als handelnde Akteure betrachtet.

## **3. Organisierte vs. individuelle Akteure – ein Vergleich**

### **3.1 Erhöhte Fähigkeit zu selbstverantwortlichem, normgeleiteten Handeln**

**Individuen** verhalten sich nur im begrenzten Masse durch normative Selbst- oder Fremdwahrnehmung gesteuert. Ihr Handeln ist vielerlei Einflüssen physischer und psychischer Art ausgesetzt, die sich der Kontrolle des Individuums entziehen. Zudem kann von der Verhaltenserwartung an das Individuum nicht einfach auf die Ausführung des Erwarteten geschlossen werden, da das Individuum sich mit den nötigen Motivationen und Qualifikationen ausgerüstet sein muss.

**Organisationen** müssen im Unterschied dazu hinnehmen, dass ihnen Entscheidungen und Handlungen als absichtliche, voll zu verantwortende Akte zugerechnet werden. Sie handeln demnach selbstverantwortlich und können sich nicht wie Individuen auf die Entlastung von normativen Zurechnungen (z.B. Status verminderter Zurechnungsfähigkeit) zählen. Organisationen sind demnach für normative Erwartungen besser geeignet als Individuen und in die Organisationsethik wird eine dynamisch-evolutionäre, melioristische Perspektive hineingetragen (vgl. Geser 1989: 215).

### 3.2 Erhöhte Fähigkeit zu komplexem und zuverlässigem Aktivhandeln

**Individuen** haben sehr uneinheitliche und variable Fähigkeiten zum Handeln. Handlungsgebote für Individuen können nur sehr unverbindlich formuliert werden, da diese für ihre unzureichende Handlungsfähigkeit kaum zur Rechenschaft gezogen werden können.

**Organisationen** hingegen kann viel eher zugemutet werden, für komplexe aktive Handlungsvollzüge die volle ethische Verantwortung zu tragen (vgl. Geser 1989: 216) und in gewissen Spezialgebieten hochkomplexe Aktivitätsabläufe zu vollziehen und anspruchsvolle Produktionsziele zu erreichen. So pflegt sich der Schwerpunkt normativer Handlungserwartung in modernen Gesellschaften sich stärker auf Organisationen zu verschieben. Vor allem Grossorganisationen (grosse Reichweite des Handelns, Komplexität der Binnenstruktur) werden mit normativen Handlungserwartungen beladen.

### 3.3 Transparenz der Binnenstrukturen und Binnenprozesse

**Individuen** stehen anderen menschlichen Subjekten wie auch den von ihm mitgetragenen Handlungs- und Interaktionssystemen in einem Zustand radikaler, unaufhebbarer Ausdifferenziertheit gegenüber; d.h. es hat nur zu seinen eigenen Bewusstseinsinhalten direkten Zugriff und nur über manifeste Handlungen für andere Akteure intersubjektiv wahrnehmbar. Interagierende Individuen müssen aufwendige Kommunikationsprozesse veranstalten um den Zustand von Intransparenz zu überwinden.

Bei **Organisationen** hingegen gibt es keine derartige Diskontinuität zwischen Innen und Aussen, weil die inneren Strukturen und Prozesse einer Organisation gleich sind wie die Mechanismen, die die Verhältnisse der Organisation (Akteur) zu seiner Umwelt (zu anderen Akteuren) konstituieren. Dank dieser Transparenz der Binnenverhältnisse besteht die gesteigerte Möglichkeit organisatorische Handlungen zu verstehen, vorauszusagen und zu kontrollieren. Zudem kann man von aussen erkennen, welche Beziehung eine Organisation zu ihrer Umwelt aufrechterhält. Organisationen sind deshalb für Individuen sowie für andere Organisationen gut kalkulierbare Akteure.

### 3.4 Zielspezifität

**Individuen** handeln motiviert von einer Vielfalt verschiedenartiger Interessen, Ziele und Wertorientierungen, die sich jederzeit verändern können. So bleiben Spezifität und Stabilität von Handlungsqualifikationen und Verhaltenserwartungen ungesichert. Zudem bleiben die normativen Einflussmöglichkeiten klein, da man nie genau wissen kann auf welche Sanktionen ein Individuum wie reagiert.

Die Reaktion einer **Organisation** auf bestimmte Sanktionen lassen sich viel deutlicher abschätzen. Organisationen tragen im Gegensatz zu den Individuen die Bedingungen für die Spezifizierung und Stabilisierung ihrer Handlungsorientierung in sich selber, weil sie ihre eigentliche Existenzlegitimation (Bindung an bestimmte Zwecke, Werte, Mitgliederinteressen, Zielsetzungen fokussieren etc.) darstellt.

### 3.5 Diversifizierbarkeit und Segregierbarkeit von Aufmerksamkeits- und Handlungsfeldern

**Individuen** sind insofern unteilbar, als dass es ihnen nicht möglich ist, ihre Aufmerksamkeit zum selben Zeitpunkt auf verschiedenartige Themen zu lenken und simultan mehrere komplexe Handlungen zu vollziehen. Je mehr sie zudem genötigt sind gegenüber unerwarteten Ereignissen eine speditive Reaktionsbereitschaft zu wahren und ein breites Spektrum von Rollenaktivitäten zu entfalten, desto weniger werden sie in der Lage sein auf die normativen Prämissen ihres Handelns Einfluss zu nehmen.

**Organisationen** hingegen engagieren sich bei jeder Handlung nur mit einer ausdifferenzierten Teilkomponente ihres Gesamtsystems. So sind sie in der Lage, simultan Verschiedenes (auch qualitativ höchst verschiedenartige anspruchsvolle Handlungen) mit gleicher Aufmerksamkeit zu tun. Zudem können Organisationen mittels interner Strukturdifferenzierung die Fähigkeit erwerben operatives und kommunikatives Handeln zu vereinen.

## 4. Fazit

Organisationen sind generell besser als Individuen dazu disponiert „perfekte“ Akteure zu sein, die den idealisierenden Modellvoraussetzungen gängiger Handlungstheorien entsprechen. Ihre Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln, die Transparenz ihrer Binnenprozesse, ihre Kapazität zur Zielspezifizierung unterscheidet sie als *sekundäre Akteure* von den *primären Akteuren*, den Individuen.

Die moderne Gesellschaft stellt zunehmend eine von und für Organisationen erzeugte Sozialordnung dar, innerhalb der die Individuen neue Strategien finden müssen, um ihre Interessen zur Geltung zu bringen.

### Zugezogene Literatur:

Geser, Hans (1989): Interorganisationelle Normkulturen. (In: Kultur und Gesellschaft. Verhandlungen des Deutsch-Oesterreichisch-Schweiz. Soziologentags in Zürich 1988. Campus Frankfurt/New York, S. 211-223.)

Jarren, Otfried (2001): Medien als Organisationen- Medien als soziale Systeme. In: Bonfadelli u.a. (2001): Einführung in die Publizistikwissenschaft. Bern, Stuttgart, Wien.