

Ungleiche Freiheiten.**Organisationsforschung als Gesellschaftsdiagnostik¹**

Holger Lengfeld***Abstract**

The article discusses contemporary theories of “organizational society” regarding the limitation of the individual’s freedom of action by formal organizations. First it will be shown that these theories overestimate the dominance of specific organizational types in contemporary societies. Because particularly organizations of work appear in structural diversified form, the assumption of dominance is not justified. Secondly, it is argued that these theories cannot provide information about the effects of organizational structures which have an impact on life chances of individuals with different socio-structural positions. The article concludes with a conceptual proposal for the collection of effects of social inequality that is caused by different types of organizations.

1. Einleitung

Welchen Beitrag kann die Erforschung von betrieblichen Arbeitsstrukturen, -prozessen und -erfahrungen für die Gesellschaftsanalyse leisten? Angesichts der anhaltenden Zentralität von Erwerbsarbeit in der Gegenwartsgesellschaft in all ihren vielfältigen Facetten diesseits und jenseits des Normalarbeitsverhältnisses

* Prof. Dr. Holger Lengfeld ist Professor für Soziologie – Ernsting’s family Stiftungsprofessur für Soziologische Gegenwartsdiagnosen – an der FernUniversität in Hagen.

¹ Überarbeitete und aktualisierte Fassung eines Beitrags, der in Faust, Michael /Funder, Maria / Moldaschl, Manfred 2005 (Hg.), Die Organisation der Arbeit, München / Mering, erschienen ist.

scheint diese Frage falsch gestellt. Vielmehr kommt es darauf an zu fragen, wie eine Analyseperspektive aussehen könnte, die sich der Organisation von Arbeit in ihren direkten als auch in ihren mittelbaren gesellschaftlichen Folgen nähert. Hier sind sicherlich verschiedene Zugänge möglich. Die Perspektive, die ich in diesem Aufsatz diskutieren möchte, besteht darin, die betriebliche Organisation von Arbeit auf ihre Folgen für die Sozialintegration moderner Gesellschaften zu untersuchen. Diese Frage möchte ich unter Rückgriff auf die Diskussion um die „Organisationsgesellschaft“ beantworten; ein Begriff, der sich in der Gesellschaftsdiagnostik seit den 1950er Jahren in unterschiedlichen Theorietraditionen immer wieder findet. Dort ist wiederholt behauptet worden, dass formale Organisationen, allen voran Arbeitsorganisationen, soziale und politische Macht konzentrieren, selbst verursachte Kosten externalisieren, ökonomische und ökologische Risiken von ungeahntem Ausmaß generieren, soziale Ungleichheiten verstärken und das Denken und Handeln der Gesellschaftsmitglieder standardisieren (vgl. zum Überblick Brüsemeister 2002; Gabriel 1979; Müller-Jentsch 2003: 176 ff.; Schimank 2001).

Im *zweiten Abschnitt* stelle ich drei unterschiedliche Protagonisten der gesellschaftsbezogenen Organisationsdiagnose vor: James Coleman, George Ritzer und Charles Perrow. Mein Ziel ist, in groben Zügen die Leistungsfähigkeit, aber auch die Grenzen ihrer Herangehensweise aufzuzeigen. Obschon die von ihnen vertretene Art gesellschaftsdiagnostischer Organisationsforschung eine eher randständige Stellung innerhalb der Organisationssoziologie einnimmt, weist sie einen nicht unbedeutenden Vorzug auf: Mit ihrer Hilfe kann man zeigen, dass die sozialintegrativen Effekte formaler Organisationen unabhängig davon zustande kommen, in welcher sozioökonomischen Gesellschaftsverfassung – Staatssozialismus oder Kapitalismus – oder von welchem Stand der technologischen Entwicklung aus Organisationen agieren. Zugleich möchte ich jedoch zeigen, dass die anhand der drei Autoren hergeleitete Organisationsgesellschaftsthese auf Annahmen fußt, die durchaus in Frage gestellt werden können. Erstens wird die Annahme kritisiert, dass das Organisationsmodell „Bürokratie + Taylorismus“ die Organisationslandschaft der Gegenwartsgesellschaft nach wie vor dominiere. Weil Arbeitsorganisationen jedoch faktisch in strukturell diversifizierter Form auftreten, erscheint die Annahme der Dominanz dieses spezifischen Modells nicht (mehr) gerechtfertigt.

Zweitens können die drei Autoren keine Aussagen darüber treffen, welche Effekte unterschiedliche arbeitsbezogene Organisationsstrukturen auf die Lebenschancen von Personen mit unterschiedlicher sozialstruktureller Lage nehmen; ei-

ne Frage, die vor dem Hintergrund der sozialintegrativen Folgen formaler Organisationen von besonderer Relevanz ist. Diese Frage nach den Ungleichheitseffekten von Organisationen rücke ich im *dritten Abschnitt* in den Mittelpunkt meiner Ausführungen. Ich stelle ein Analyseraster vor, das gesellschaftliche Effekte von Organisationen in zwei Hinsichten differenzierter zu erfassen versucht. Auf der Seite der Ursachen wird in Rechnung gestellt, dass sowohl die Strukturen als auch das Handeln von Arbeitsorganisationen in diversifizierter Form auftreten. Und auf der Seite der Folgen ist zu bedenken, dass Organisationen Ressourcen und Macht sozial *ungleich* unter den Mitgliedern der Gesellschaft verteilen. Anhand exemplarisch notierter empirischer Studien aus unterschiedlichen Feldern möchte ich die organisationalen Wirkungen plausibel machen und abschließend für die Weiterführung einer solchen Organisationsungleichheitsperspektive plädieren.

2. Gesellschaftliche Folgen des Organisationswandels

Das Feld gesellschaftsbezogener Kritik an Organisationen ist seit Max Weber recht breit geworden. Dabei dominieren Ansätze, die die Stellung von formalen Organisationen im Kontext einer mehr oder weniger ausgearbeiteten *Makrotheorie* der Gesellschaft diskutieren; man denke an die systemtheoretischen Vorschläge von Luhmann (2000), Nassehi (2002) und Tacke (2001) oder die marxistisch inspirierte Organisationstheorie von Türk (1995). Während diese Ansätze die Ebene der Systemintegration in den Vordergrund stellen, sollen im Folgenden mit James Coleman, Charles Perrow und George Ritzer drei Autoren zu Wort kommen, die auf Wirkungen abstellen, denen Menschen als Nutzer und als Mitglieder formaler Organisationen ausgesetzt sind. Obschon Coleman auf der einen und Perrow sowie Ritzer auf der anderen Seite unterschiedlichen Theorietraditionen angehören, ist ihren Analysen gemeinsam, wieder stärker an der ursprünglichen Weberschen Fragestellung nach den handlungstheoretischen Gründen der Ausbreitung formaler Organisationen anzuknüpfen. Ihnen geht es bei aller Unterschiedlichkeit darum, herauszufinden, warum und in welcher Weise Individuen *aktiv* an der Durchsetzung jener organisationalen Mechanismen beteiligt sind, die auf lange Sicht zur Beschränkung ihrer Handlungsfreiheit führen.

2.1 Colemans Asymmetrische Gesellschaft

Ausgangspunkt von Colemans Überlegungen ist die Beobachtung, dass seit Mitte des vorherigen Jahrtausends ein Akteurstyp Verbreitung gefunden hat, der in spezifischer Weise in Kontrast zu den natürlichen Personen tritt, aus denen sich die Sozialstruktur bis dato zusammensetzte.² Entscheidendes Merkmal dieses „korporativen Akteurs“ ist es, dass er wie natürliche Personen über volle rechtliche Handlungsautonomie verfügt. Korporative Akteure können Eigentum erwerben bzw. veräußern, und sie können mit natürlichen Personen oder mit anderen korporativen Akteuren jede Art von Vertrag abschließen. Entscheidend für die Bereitschaft, einem korporativen Akteur beizutreten, sind für Coleman individuelle Nutzenkalküle (Coleman 1979: 22 ff.). Verspricht die Mitgliedschaft größere Chancen, die eigenen Interessen durchzusetzen, so werden natürliche Personen bereit sein, einen Teil ihrer Handlungsautonomie und ihrer Selbstverantwortung an den korporativen Akteur abzutreten.

Zum gesellschaftlichen Problem werden korporative Akteure, weil zwischen ihnen und den natürlichen Personen ein strukturelles Machtungleichgewicht besteht (Coleman 1986: 32 ff.). Erstens bewirkt die Zusammenlegung von Ressourcen, dass korporative Akteure in der Lage sind, natürlichen Personen die Rahmenbedingungen sowie die Inhalte des Austausches zu diktieren. Dazu zählt vor allem die Ungleichheit im Zugang zu relevanten Informationen (ebd.: 142 ff.). Zweitens sind die negativen Folgen des korporativen Handelns in der Regel schwerwiegender für den Einzelnen als jene, die von natürlichen Personen verursacht werden (ebd.: 102 ff.). Als Kunden unterliegen sie den Risiken der Anwendung fehlerhafter Produkte, als Beschäftigte sind sie den Gefahren am Arbeitsplatz ausgesetzt, als Nachbarn haben sie an den Folgen von Umweltzerstörungen in der Umgebung von Schadstoffen emittierenden Unternehmen zu leiden, und als Bürger bzw. Verbandsmitglieder haben sie an den Folgen zu tragen, die der Staat oder eine Interessenorganisation durch Missachtung ihrer Aufgaben zu verantworten hat.

Die dritte Ursache des Machtungleichgewichts ist die Diffusion von Verantwortung. Obschon korporative Akteure vor dem Gesetz in weiten Bereichen mit

² Im Folgenden beziehe ich mich hauptsächlich auf Colemans Studie „Asymmetric Society“, die sich aus meiner Sicht theorieimmanent deutlich von seinen späteren „Foundations of Social Theory (1990) unterscheidet. Während erstere die unintendierten gesellschaftlichen Folgen formaler Organisation in den Vordergrund stellt, handelt letztere, soweit sie Organisationen thematisiert, von deren Vorteilhaftigkeit, vor allem ihrer Effizienz.

natürlichen Personen gleichgestellt sind, gilt dies nicht für die Übernahme von Verantwortung für die negativen gesellschaftlichen Folgen des Organisationshandelns. Maßgeblich dafür ist, dass in der Regel nicht die Beauftragten der Organisation, sondern nur die Organisation als Ganzes für angerichtete Schäden haftbar gemacht werden kann (Coleman 1986: 113 f.) Dies ist problematisch, weil es die Organisationsmitglieder nicht zum sorgsamem Umgang mit der Macht und den Ressourcen des korporativen Akteurs anhält. Satt dessen werden die Risiken korporativen Handelns sozialisiert. Dies ist etwa dann der Fall, wenn betroffene Unternehmen angesichts möglicher gesellschaftlicher Sanktionen (Klagen, Boykott, staatliche Auflagen) mit partieller oder vollständiger Einstellung ihrer Tätigkeit drohen, beispielsweise indem sie Beschäftigte entlassen oder den Standort aufgeben.

Je mehr Handlungsautonomie Individuen also an Organisationen abtreten, desto größer ist deren soziale Macht, und desto größer sind die Risiken, die wiederum mit den Mitteln neuer korporativer Akteure bekämpft werden müssen. Dieser Konzentration sozialer Macht wohnt nach Coleman eine Dynamik inne, in deren Verlauf die natürliche Person weitere Einschränkungen ihrer Handlungsfreiheit erfährt. Sieht sie sich nämlich in einen Interessenkonflikt mit einer Organisation verstrickt, so sinken ihre Chancen, sich als Einzelne durchzusetzen, parallel zur relativen Größe der Organisation. Denn nunmehr setzt die erfolgreiche Durchsetzung individueller Ansprüche die Organisierung von Gegenmacht voraus: Man wird Mitglied in einer Gewerkschaft oder einer beruflichen Standesvereinigung; man nutzt Angebote von Rechtsanwälten, staatlichen Fürsorgeeinrichtungen oder Verbraucherverbänden. Damit jedoch gesellt sich zur freiwilligen Kooperation aus Einsicht die erzwungene Kooperation aufgrund von organisational akkumulierter Macht

2.2 Perrows Organisierter Kapitalismus

Charles Perrow vertritt die bekannte These, dass formale Organisationen in den USA seit Mitte des 19. Jahrhunderts „einen großen Teil dessen, was wir als Gesellschaft betrachtet haben, aufgesaugt und sich von einem Gesellschafts-Teil zu einem Gesellschafts-Ersatz hinaufkatapultiert“ haben (Perrow 1989: 4). Dafür waren im Wesentlichen drei parallel ablaufende Prozesse verantwortlich. Erstens gelang es den Unternehmen in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, den Zugang zum Subsistenzehkommen durch die Ausweitung der Lohnabhängigkeit zu

monopolisieren. Damit entfielen zugleich jene Fürsorgepflichten, die in der ständischen Gesellschaft zwischen Bauer und Knecht oder zwischen Handwerksmeister und Geselle bestanden. Zweitens waren vor allem große Unternehmen in zunehmendem Maße in der Lage, organisationsintern hervorgerufene Kosten zu externalisieren. Weil traditionale Sozialverbände wie Familienbetriebe oder Nachbarschaftsnetze diese Kosten nicht auffangen konnten, wurden wiederum große, in der Regel staatliche Organisationen geschaffen. Drittens wurde das Prinzip der fabrikinternen Lizenzvergabe, das zu Beginn des 19. Jahrhunderts dominierte, durch das „rigide Modell“ der Fabrikbürokratie ersetzt, um die Beschäftigten der zentralen Kontrollinstanz einer Unternehmensführung zu unterwerfen.

In Verbindung mit einem rapiden Größenwachstum und zunehmender Unternehmensvernetzung führten diese Entwicklungen zu größerer ökonomischer wie sozialer Instabilität der US-amerikanischen Gesellschaft. Diese reagierte auf Krisensymptome mit dem Mittel weiterer formaler Organisierung: Umwelt- und Wettbewerbsbehörden wurden ins Leben gerufen, selbständige Gemeinden wurden zu Großstädten aggregiert, das Bildungswesen wurde normiert, und medizinische sowie psychosoziale Betreuungseinrichtungen wurden nach dem bürokratischen Vorbild eingerichtet. Für Perrow ist klar, dass die kapitalistische Wirtschaftsverfassung und technologische Innovationen diesen Prozess ebenso maßgeblich befördert haben wie die Herausbildung eines zentralistischen Staatswesens. Entscheidend jedoch war es, dass diese Entwicklung die organisatorische Form der *Bürokratie* und nicht eine andere angenommen hatte.

In einer jüngeren Studie (Perrow 2002) unterscheidet er drei Modelle organisationaler Steuerung: das Gemeinschaftsmodell, typisch vor allem für den kleinen, weitgehend autarken Familienbetrieb des frühen 18. Jahrhunderts mit lebenslanger Beschäftigungsdauer, das Marktmodell kleiner, selbständiger Unternehmen mit losen Beschäftigungsverhältnissen und geringer hierarchischer Differenzierung (Mitte des 18. Jahrhunderts), und seit 1890 das bürokratische Modell großer, auf Massenproduktion und internen Arbeitsmärkten beruhender Unternehmen (Perrow 2002: 24). Perrows These ist, dass in den USA bereits Mitte des 18. Jahrhunderts die Weichen für das bürokratische Modell gestellt wurden; zu einem Zeitpunkt, zu dem keine funktionale Notwendigkeit dazu bestand. Weder gab es Massenmärkte noch Produktionstechnologien, die eine Massennachfrage hätten bedienen können; beides Bedingungen, für die große Organisationen benötigt werden. Gleichwohl wurden um 1850 die entscheidenden juristischen Voraussetzungen zur Gründung großer, rechtlich selbständiger Kapitalgesellschaften gelegt. „The national political leaders and then the lawyers in the legisla-

tures and judgeships paved the way for untrammelled organizational growth and the accompanying centralization of wealth and power“ (ebd.: 47).

Zunehmende Konzentration von gesellschaftlicher Macht und Reichtum – bei gleichzeitigem Niveauanstieg –, Verarmungstendenzen weiter Teile der ehemaligen Landbevölkerung wie zunehmende Umweltverschmutzung sind Perrow zufolge weder allein durch die marktwirtschaftliche Dynamik, durch technologische Entwicklungen oder durch politisch-administratives Handeln erklärbar. Entscheidender Motor der Durchorganisation der Gesellschaft war vielmehr das ursächliche Interesse sozialer Eliten an der Durchsetzung des Herrschaftsinstruments Großorganisation. Denn erst gegen Ende des 19. Jahrhunderts erforderte die ökonomische Szenerie jene Skalenerträge, die nur noch mit den bürokratischen Mitteln großer Organisationen zu erbringen war. Alternative Organisationsmodelle wie das Netzwerk kleiner, rechtlich selbständiger und räumlich benachbarter Firmen, deren flexible Spezialisierung für die Textilproduktion des frühen 19. Jahrhunderts noch typisch war, blieben gegen einmal ins Leben gerufene Großunternehmen chancenlos (ebd.: 226 f.).

2.3 Ritzers *McDonaldisierte Gesellschaft*

In seinem Essay zur „McDonaldisierten Gesellschaft“ (1995; 2002) behauptet George Ritzer, dass Unternehmen wie öffentliche Verwaltungen gegen Ende des 20. Jahrhunderts dazu übergegangen sind, ihr Angebot zu standardisieren bei weitgehender Aufrechterhaltung der Fiktion von Vielfalt. Ritzer nennt diesen Prozess „McDonaldisierung“. Vier Elemente kennzeichnen das Organisationsprinzip der „McDonaldisierung“. Standardisierte Problemlösungen versprechen ihrem Nutzer erstens *Effizienzvorteile*. Sie entlasten von der Notwendigkeit, sich individuell auf die Suche nach situationsadäquaten Zweck-Mittel-Relationen zu begeben (ebd.: 67 f.). Ritzers Paradebeispiel dafür ist das Fast-Food-Restaurant. Dessen hochgradig arbeitsteilige, quasi fließbandgestützte Produktion ermöglicht es, den Kundinnen und Kunden innerhalb von kurzer Zeit ein beschränktes Essensangebot bereitzustellen. Im Vergleich zum konventionellen Restaurant sind damit zugleich niedrige Abgabepreise möglich. Voraussetzung dafür ist es jedoch, Produktionsabläufe, Arbeitsleistung, Güter und Dienstleistungen, zweitens, exakt zu *quantifizieren*. So achten Hamburgerrestaurants z. B. auf immer gleiche Größen- und Gewichtsmaße ihrer Produkte. Ritzer zufolge kommt es dabei zur Verschiebung der Bedeutung von Quantität und Qualität: größere Mengenverspre-

chungen werden zunehmend mit höherer Qualität gleichgesetzt. Dies führt bei den Nutzern zu einem veränderten Bewertungsverhalten. Nicht die spezifische Eigenschaft eines Angebots, sondern seine relative Menge wird zum Kriterium von Entscheidungen über seine Nutzung (ebd.: 110).

Die Eigenschaften standardisierter Problemlösungsangebote sind, drittens, zu einem hohen Grad *vorhersagbar*. Weltweit identisch aufgebaute Kettenhotels, gleichförmige Lebensmittel und Autovermietungen minimieren das Risiko unbekannter Nutzungsbedingungen, Vertragsregularien und Leistungsdifferenzen. Damit entlasten „McDonaldisierte“ Organisationen ihre Nutzer vor der Notwendigkeit, sich jeweils neu auf veränderte Problemsituationen einstellen zu müssen. Und viertens führen „McDonaldisierte“ Produktionsabläufe zu effektiverer *Kontrolle* der Organisationsmitglieder. Über die von der Taylorismus- und Bürokratiekritik bekannten Effekte von Fließbandarbeit und hierarchisch-unpersönlichen Anweisungen auf den Eigensinn der Beschäftigten und der Dequalifikation der Arbeitskraft hinaus (Braverman 1974; Edwards 1981) steuern diese technologie-lastigen Abläufe auch das Kundenverhalten.

Jenseits dieser scheinbaren Rationalitätsgewinne rufen „McDonaldisierte“ Problemlösungen Irrationalitäten hervor, die die Vorzüge dieses Organisationsprinzips bei weitem überwiegen. Denn standardisierte Produktionsabläufe sind in der Regel für die Organisation, nicht aber für den Nutzer effizient. Sie lagern z. B. Teile des Produktionsvorgangs an die Nutzer aus, ohne dass diese den erbrachten Aufwand in die Effizienzberechnung miteinbeziehen. Vor allem lassen sie die Fähigkeit verkümmern, eigenständig nach kreativen Problemlösungen zu suchen, weil sie sowohl auf der Herstellungs- wie der Nutzerseite allein reaktive Verhaltensweisen belohnen. Und die Betonung von Quantität als vorrangiges Entscheidungskriterium für „McDonaldisierte“ Problemlösungen trübt die Fähigkeit, sich auf die kritische Suche nach ihren qualitativen Eigenschaften zu begeben.

Formalbürokratisch strukturierte „McDonaldisierte“ Organisationen stehen offenbar in einem ambivalenten Verhältnis zur individuellen Freiheit in modernen Gesellschaften. Einerseits sind sie zentrale Instanzen der Produktion und Verteilung von Ressourcen, die von den Gesellschaftsmitgliedern zur Lösung individueller Problemlagen benötigt werden. Andererseits müssen die Gesellschaftsmitglieder diese Attraktivität mit dem Preis der verminderten Handlungsfreiheit bezahlen. Da andere Problemlösungswege aufgrund ihrer vergleichsweise Ineffizienz als Alternativen parallel ausscheiden, sinkt die Möglichkeit, signifikante Abweichungen vom Standardangebot nachfragen zu können.

3. Differenzierte Organisationen – ungleiche Folgen

Die vorgestellten Analysen der Organisationsgesellschaft sind kulturkritische Zeitdiagnosen. Ihnen geht es darum, auf die problematische Logik der Ausbreitung eines Vergesellschaftungsmodus hinzuweisen. Will man ihre analytische Überzeugungskraft beurteilen, so ist es nicht damit getan, die Autoren der Übertreibung zu bezichtigen. Denn es ist doch gerade das zentrale stilbildende Mittel des soziologischen Genres „Zeitdiagnose“, mittels Zuspitzung auf das, was sich infolge zunehmender organisationaler Rationalisierung am gesellschaftlichen Horizont zusammenbraut, Einsicht in die Notwendigkeit der Gegensteuerung zu wecken, unabhängig davon, worin diese im Einzelnen bestehen kann.

Nimmt man die These fortgesetzter Freiheitsbeschränkung durch bürokratische Organisationen ernst, so ist es vor allem ihre empirische Unterbestimmtheit, die zur Vorsicht mahnt. Denn den genannten Analysen liegen keine empirischen Untersuchungen zugrunde, die die gesellschaftlichen Effekte zunehmender Organisationsmacht oder der qualitativen Ausweitung standardisierter Produktionsverfahren systematisch belegen könnten. Diese Unterbestimmtheit ist aus zwei Gründen problematisch. Erstens können wir nicht mit Sicherheit sagen, ob die behaupteten Organisationseffekte in dieser Weise tatsächlich existieren und in welcher Intensität dies der Fall ist. Dies betrifft jedoch nicht allein die vorgestellten Analysen, sondern ist ein generelles Problem gesellschaftsbezogener organisationssoziologischer Analysen (Schimank 2001: 304).

Interessanter jedoch ist zweitens, dass dieses Fehlen empirischer Befunde zugleich der Pauschalisierung der Ursachen sowie der Folgen des organisationalen Handelns Vorschub leistet. Unterstellt wird, dass als problematisch identifizierte Organisationsmodelle die gesamte Organisationslandschaft dominieren. Übersehen wird jedoch, dass Arbeitsorganisationen in der Gegenwartsgesellschaft in diversifizierter Form auftreten, was die Annahme der Vorherrschaft eines homogenen Organisationsprinzips nicht rechtfertigt. Und zum anderen bestehen konzeptionelle Probleme bei der Bestimmung der Folgen organisationalen Handelns für die individuellen Lebenschancen einer Person. Weil die vorgelegten Studien Individuum und Organisation jeweils als homogene Entitäten gegenüberstellen, können sie keine Aussage darüber machen, welche Effekte unterschiedliche Organisationsstrukturen im Hinblick auf den Grad der Freiheit von Individuen mit unterschiedlicher sozialstruktureller Lage nehmen. Beide Einwände werden im Folgenden näher erläutert.

3.1 Organisationsstrukturelle Pluralität

Gesellschaftsbezogene Analysen der Organisation sind, methodisch betrachtet, Strukturanalysen. Ihr Gegenstand sind der Aufbau einer Organisation, ihre Größe, die Art der Hierarchie, der Grad der Arbeitsteilung sowie die Struktur der Beziehung zu ihrer Umwelt, um nur einige zentrale Parameter zu nennen. Diesen Strukturmerkmalen ist gemein, dass sie als moderne Fortschreibung eines organisationsstrukturellen Entwicklungsprozesses betrachtet werden, der seit Max Weber als bürokratische Rationalisierung bezeichnet wird (Mayntz 1963). Seit den 1980er Jahren jedoch haben Organisationsmodelle Einzug in Unternehmen und staatliche Verwaltungen gehalten, die vom Prinzip der hochgradigen Arbeitsteilung und des formalisierten Organisationsaufbaus mehr oder weniger stark abweichen. Anstatt fordistischer Massenproduktion schmalere Produktpaletten setzten sich Produktionsverfahren der „flexiblen Spezialisierung“ (Piore/Sable 1989) durch, Entscheidungsstrukturen wurden durch partizipatorische Arbeitsformen wie Gruppenarbeit, Fertigungsinseln und Qualitätszirkel dezentralisiert, Konzerne integrierten Marktmechanismen mittels Profit Center-Bildung, nachgeordnete staatliche Verwaltungen erhielten das Recht zur selbständigen Budgetverantwortung und netzwerkförmige Unternehmenskooperationen traten als drittes Steuerungsprinzip neben Markt und Hierarchie. Diese Restrukturierungen weisen darauf hin, dass wir nicht von der Vorherrschaft eines dem bürokratischen Idealtypus weitgehend angenäherten, hierarchisch ausdifferenzierten Organisationsmodells sprechen, sondern von einer Pluralität unterschiedlicher Modelle ausgehen sollten. Dies bedeutet zwar nicht, dass – wie insbesondere Ritzer zeigt – die hierarchische Steuerung generell aufgehört hätte zu existieren. Und nur einige der dezentral-flexiblen Modelle treten in offene Konkurrenz zur nach wie vor weit verbreiteten hierarchischen Steuerung, andere dagegen lassen sich mit ihr effektiv kombinieren. Wenn es aber richtig ist, dass neben hierarchisch ausdifferenzierte, große Organisationen mit standardisierten Angeboten eine Vielzahl kleinerer, dezentraler Organisationen mit flexiblen Problemlösungen agieren, so dürften sich daraus andere Effekte für die Mitglieder und das Organisationspublikum ergeben.

Für die Frage nach der Beschränkung individueller Freiheit, die ja im Mittelpunkt der Organisationsgesellschaftstheorie steht, bedeutet dies, dass nicht vom grünen Tisch der Gesellschaftsdiagnose aus beantwortet werden kann, ob und in welchem Ausmaß Individuen an Handlungsfreiheit einbüßen. Aus der unterstellten Parallelität bürokratisch-standardisierter und dezentral-flexibler Organisati-

onen folgt aus meiner Sicht, dass es entscheidend darauf ankommt, empirisch zu ermitteln, wer wann und unter welchen Bedingungen die Problemlösungsangebote des einen oder des anderen Modelltypus in Anspruch nimmt. Demzufolge könnten Nutzer, die z. B. Einfluss auf netzwerkförmig organisierte Produktionsprozesse nehmen, im höheren Ausmaß Kontrolle über ihre Handlungsfreiheit behalten als die Anwender standardisierter Problemlösungen. Analog zur Pluralität der Organisationsmodelle dürfte es somit zur Pluralisierung ihrer Folgen kommen; ein Befund, der in den besprochenen Studien kaum Beachtung gefunden hat.³

3.2 Die Bedeutung sozialer Schichtung

Diese ambivalenten Effekte finden ihre Fortsetzung auf der Seite der Folgen. Denn nicht alle Gesellschaftsmitglieder dürften in gleicher Weise der organisational verursachten Tendenz zur Beschränkung individueller Freiheit unterliegen. Zu vermuten ist vielmehr, dass diese Effekte je nach sozialstruktureller Position ungleich ausfallen. So dürfte die Schichtzugehörigkeit eines Nutzers aus drei Gründen darüber mitentscheiden, ob er sich gegen die Zumutungen von bürokratischen Organisationen stellen und alternative Wege der Interessenbefriedigung auf tun kann. Drei Beispiele hierzu:

- Angehörige unterer Schichten haben aufgrund ihrer begrenzten materiellen Ressourcenausstattung geringere Chancen, die *materiell vergleichsweise* günstigen Angebote von Fast-Food-Ketten, „All Inclusive“-Reiseveranstaltern oder Hotelketten zu umgehen.
- Minderausstattungen kulturellen Kapitals bewirken, dass gering Gebildete und beruflich gering Qualifizierte *unstandardisierte* Problemlösungen als vergleichsweise unattraktiv ansehen.
- Auch verfügen dieselben Personengruppen gegenüber den Angehörigen der Mittel- und Oberschichten in geringerem Ausmaß über Kenntnisse des Bauplans organisationaler Entscheidungsprozesse. Diese jedoch würden ihnen ermöglichen, sich gegen nachteilige Entscheidungen zur Wehr zu setzen, etwa

³ Was man den drei Theorien auch nur bedingt zum Vorwurf machen kann, schließlich geht es ihnen um die Beschreibung von Phänomene sozialen Wandels unter Rückgriff auf das gegenwartsdiagnostische Stilmittel der argumentativen Zuspitzung.

unter Rückgriff auf juristische Mittel, mittels medial verstärkter Verbreitung von Negativwerbung oder durch Bildung kollektiver Gegenmacht.

Zu möglicherweise entgegengesetzten Effekten könnten jedoch die bereits erwähnten Dezentralisierungen arbeitsorganisatorischer Entscheidungen führen. Darauf lassen vor allem die empirischen Studien von Melvin Kohn schließen (Kohn 1981; Kohn/Schooler 1982; Kohn/Slomczynski 2001; zum Überblick Spenner 1988). Sie zeigen, dass Arbeitspersonen, die über umfangreiche Entscheidungsfreiheiten bei der Ausführung ihrer Arbeit verfügen, größere intellektuelle Flexibilität aufweisen als ihre Kollegen, deren Arbeitsabläufe in hohem Maße durch formale Regeln vorherbestimmt sind. Nun ist jedoch bekannt, dass diese Dezentralisierungen seit den 1990er Jahren vor allem auf der Ebene der ausführenden Arbeiter und Angestellten ansetzen. Weil diese Beschäftigtengruppen, grob gesagt, der unteren Mittelschicht angehören, könnten Maßnahmen wie teilautonome Gruppenarbeit, Qualitätszirkel und dezentrale Mittelverantwortung jenen ent-individualisierenden Effekten entgegenwirken, denen die gleichen Personengruppen als Nutzer von standardisierten Organisationsangeboten ausgesetzt sind: Während sie als *Organisationsnutzer* an intellektueller Kreativität und an Handlungskontrolle verlieren, werden ihnen als *Organisationsmitglieder* in zunehmendem Maße Fähigkeiten abverlangt, die die von Kohn untersuchten Einstellungs- und Verhaltensweisen fordern und fördern.

Offenbar wohnen den sozialstrukturellen Effekten formaler Organisationen eine gehörige Portion Ambivalenz inne. Allerdings ist in Ermangelung empirischer Befunde unklar, ob ent-individualisierende Standardisierung und Machtkonzentration sowie re-individualisierende Dezentralisierung, wie vermutet, tatsächlich die gleichen Personengruppen betreffen. Ebenso denkbar wäre, dass es zu Differenzierungen nach Statusmerkmalen kommt, die quer zur Schichtzugehörigkeit stehen. Ein Beispiel dafür wäre das Alter. Denn möglicherweise fragen Angehörige jüngerer Geburtskohorten aufgrund ihres sozialisatorischen Hintergrunds in größerem Umfang standardisierte Organisationsangebote nach als dies ältere Jahrgänge tun. In ähnlicher Weise könnten Dezentralisierungsanforderungen im Arbeitsprozess wirken. Von jüngeren Beschäftigten wird bereits in der Berufsausbildung die Übernahme von Verantwortlichkeit gefordert. Dagegen ist bei älteren Beschäftigten eher zu erwarten, dass diese aufgrund von z. T. jahrzehntelangen Erfahrungen mit bürokratisch-restriktiven Arbeitsvorgängen die tendenziell positiven Effekte dezentraler Arbeitsformen stärker als zusätzliche Belastung denn als Möglichkeit zur Erweiterung von Handlungsfreiheit bewerten. Im Er-

gebnis könnte sich damit zeigen, dass die Angehörigen jüngerer Kohorten stärker in die Organisationsgesellschaft verwoben sind, nämlich sowohl in positiver wie in negativer Hinsicht.

4. Ungleiche Freiheiten: Ein Analyseraster

Fazit: Erwartet man von einem gesellschaftsdiagnostischen Begriff, dass er nicht nur auf den Punkt bringt, was die Gegenwartsgesellschaft von früheren Gesellschaftsformationen unterscheidet, sondern will man von ihm auch wissen, welche Gesellschaftsmitglieder in besonderer Weise von den destruktiven Kräften formaler Organisationen betroffen sind, welche Menschen dagegen möglicherweise profitieren und worin die sozialen Ursachen dieser unterschiedlichen Wirkungen liegen, so hält die Organisationsgesellschaftsthese in der vorgestellten Form kaum Antworten bereit.

Um einen ersten Schritt zu ihrer Klärung zu gehen, schlage ich vor, eine zweifach differenzierte Perspektive auf das Verhältnis Organisation und Individuum einzunehmen (vgl. Lengfeld 2007: 109ff.). Auf ihrer Basis wird eine Systematik empirischer Forschungsfelder der Organisationsgesellschaft skizziert. Deren Ziel ist es zum einen, darauf hinzuweisen, auf welche verschiedenen Weisen Arbeits- und Interessenorganisationen die Freiheit des Einzelnen beeinflussen, an gesellschaftlichen Verteilungsprozessen partizipieren zu können. In diesem Lichte betrachtet zeigt sich m. E., dass eine auf Organisationen als Analyseeinheit fokussierte Arbeitssoziologie einen maßgeblichen Beitrag zur Klärung sozialstruktureller Fragestellungen leisten kann. Zum anderen wirft die Systematik eine Reihe von Fragestellungen auf, deren Beantwortung zukünftige Untersuchungen anregen könnte.

4.1 Analysedimensionen

Ich gehe davon aus, dass Arbeitsorganisationen und arbeitsbezogene Interessenorganisationen die maßgeblichen Organisationstypen sind, die die primäre gesellschaftliche Ressourcenverteilung beeinflussen (vgl. auch Kreckel 1992: 149 ff.). Will man ihre Effekte näher bestimmen, scheint es sinnvoll, diese danach zu unterscheiden, ob sie sich auf eine Person deshalb auswirken, weil diese *Mitglied* innerhalb einer Organisation ist, oder ob diese Effekte das Ergebnis des *Han-*

delns einer Organisation in Hinblick auf ihr Publikum sind. Aus der Mitgliedschaftsperspektive lassen sich dann verschiedene Organisationsstrukturmodelle daraufhin untersuchen, inwiefern sie unterschiedliche Zuweisungen von Ressourcen und von Partizipationschancen an ihre Mitglieder hervorrufen. Aus der Handlungsperspektive ist zu beobachten, inwieweit Organisationen als rechtlich und sozial autonom handelnde Akteure Einfluss auf die Verteilung von materiellen Gütern unter bestimmten gesellschaftlichen Gruppen nehmen, inwieweit sie an der Durchsetzung von kollektiven Gruppeninteressen in makropolitischen Willensbildungsprozessen beteiligt sind und in welcher Weise sie unmittelbar soziale Macht gegenüber ihren individuellen Nutzerinnen und Nutzern ausüben.

Zweitens scheint es sinnvoll, den zentralen Indikator der Organisationsgesellschaftstheorie, die Freiheit des Einzelnen, durch zwei Indikatoren zu operationalisieren, die zusammengenommen den Grad der Freiheit beschreiben, den der Einzelne besitzt, um sich seine eigenen Lebenspläne erfüllen zu können. Erstens: das Ausmaß an *gesellschaftlich begehrten knappen Gütern*, wie Einkommen und Vermögen, Bildungstitel und berufliche Position, Berufsprestige und kulturelles Kapital. Zweitens: die Chance eines Individuums, an *kollektiven Entscheidungsprozessen zu partizipieren*, oder anders gesagt: soziale Macht ausüben zu können. Wichtig ist, dass diese Partizipationschancen einen Wert darstellen, über den zu verfügen ein Individuum unabhängig davon anstrebt, ob sich damit materielle Interessen befriedigen lassen oder nicht. In Anlehnung an Überlegungen von Amartya Sen (1992) kann man Güter und Partizipationschancen als „capabilities“ ansehen, d. h. als Chancen, mittels derer Personen unterschiedliche individuelle Lebenspläne realisieren können. Zu welchem Zweck die Individuen diese Chancen dann konkret nutzen, ist dann eine davon unabhängig zu beantwortende nachgelagerte Frage.

Mit der Unterscheidung in Güter und Partizipationschancen werden die unmittelbaren Ressourcen beschrieben, die Menschen zur Realisierung ihrer Lebenspläne nutzen und deren Verteilung von Organisationen beeinflusst wird. Mit der Unterscheidung in *Organisationsstruktur und Organisationshandeln* ist der organisationale Kontext benannt, der die Realisierung der individuellen Lebenschancen koordiniert. Betrachtet man die jeweiligen Unterscheidungen im Kreuzvergleich, so lassen sich gegenwärtig zumindest vier Forschungsfelder identifizieren, auf denen Organisationen als Produzenten von sozialer Ungleichheit in einer Gesellschaft thematisiert werden (siehe Abbildung 1), wobei die jeweiligen Zuordnungen nicht überschneidungsfrei sind.

Abb. 1: Analysefelder der Organisationsgesellschaft

		(1)	(3)
		organisationale Stratifikation betriebliche Interessenvertretung	(sektorale) Kollektiv- verhandlungen
Ressourcen	<i>Güter</i>		
	<i>Partizipationschancen</i>	(2)	(4)
		betriebliche Arbeitsorganisation	politische Willensbildung organisationale Nutzerschnittstellen
		<i>Organisationsstruktur</i>	<i>Organisationshandeln</i>
Organisationskontext			

4.2 Die Mitgliedschaftsperspektive

Es gibt organisationsstrukturelle Merkmale, die Güter gewissermaßen quer zu den hierarchisch strukturierten gesellschaftlichen Ungleichheiten verteilen (*Feld 1*). Einige der wichtigsten dieser Merkmale sind die Unternehmensgröße sowie die Existenz bzw. die Struktur eines internen Arbeitsmarkts (vgl. zum Überblick Lengfeld 2007: 127ff.). Dargelegt wurde, dass große Unternehmen sowie Unternehmen mit internen Arbeitsmärkten höhere Löhne an ihre Beschäftigten ausschütten (z. B. Carrol/Mayer 1986; Kalleberg/Buren 1996a; Stolzenberg 1978), und dass organisationsinterne Einkommensungleichheiten mit zunehmender vertikaler wie horizontaler Ausdifferenzierung der Stellenstruktur ansteigen (Baron/Pfeffer 1994; Pfeffer/Langton 1988). Diese Ungleichheiten variieren zum einen systematisch mit der beruflichen Klassenposition der Beschäftigten. Zugleich zeigt sich aber, dass die Güterzuweisungen an die Routinedienstleister sowie an

die an- bzw. ungelernten Arbeiter am stärksten mit der Organisationsstruktur variieren (Lengfeld 2009). Zugleich werden die Existenz und Struktur von vakanten Positionen wichtig, da vertikale soziale Mobilität voraussetzt, dass die mit bestimmten Merkmalen (Bildungstitel, Ausbildung, Berufserfahrung) ausgestatteten Personen auch eine freie Stelle finden. Im Falle interner Arbeitsmärkte entstehen sog. Vakanzketten, deren Struktur Auswirkungen auf die individuellen Güterzuweisungen nach sich zieht (Sørensen 1983; Stewman/Konda 1983; Stewman 1988). Darüber hinaus haben populationsökologische Studien gezeigt, dass die berufliche Auf- und Abwärtsmobilität von Beschäftigten umso größer ausfällt, je höher das Auflösungsrisiko der Arbeitsorganisation ist, der ein Beschäftigter angehört (Carroll 1984; Windzio 2003).

Hinweise auf die Verteilungsrelevanz der Organisationsstruktur kommen auch aus der betriebsbezogenen *Industrial Relations*-Forschung (Lengfeld 2007: 225ff.). Mittels Verwendung von US-Daten zeigen beispielsweise Kalleberg/Buren (1996b), dass die in einer Arbeitsorganisation bestehende Einkommensungleichheit mit steigendem gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsgrad im jeweiligen Unternehmen abnimmt. Zugleich wirkt sich die Existenz eines Betriebsrats als auch der gewerkschaftliche Mitgliedschaftsgrad im jeweiligen Unternehmen positiv auf das durchschnittliche Einkommen aller Organisationsmitglieder aus (Addison et al. 1999; Dilger 2002).

Auch Chancen der Teilhabe an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen werden über Organisationsstrukturen vermittelt (*Feld 2*). So zieht das Ausmaß an organisationsstrukturell definierter Autonomie im Arbeitsprozess verschiedene Auswirkungen auf die Sozialintegration der Organisationsmitglieder in der Gesellschaft nach sich (Blauner 1964; Payne 1974). Vor allem haben die bereits erwähnten Studien von Melvin Kohn (1981; Kohn/Schooler 1982) gezeigt, dass der Umfang der Arbeitsautonomie Auswirkungen auf verschiedene Persönlichkeitsmerkmale hat, die in keiner unmittelbaren Beziehung zur Industriearbeit stehen. Beschäftigte, deren Arbeitstätigkeit von höherer Arbeitsautonomie geprägt ist, legen größeren Wert auf selbst bestimmte Erziehung ihrer Kinder, sie wählen intellektuell anspruchsvollere Freizeitbeschäftigungen und sie entwickeln ein positiveres Verhältnis zur Gesellschaft. Inwiefern vergleichbare sozialisatorische Effekte auch durch Willensbildungsprozesse in Interessenorganisationen hervorgerufen werden, ist angesichts fehlender empirischer Evidenz eine offene Frage.

All diese unterschiedlichen Befunde scheinen darauf hinzuweisen, dass zwei Personen gleicher sozialer Herkunft über unterschiedliche Ressourcenausstattungen und gesellschaftliche Partizipationschancen verfügen können, nämlich

deshalb, weil sie zwei Arbeitsorganisationen mit unterschiedlichem strukturellen Aufbau und verschiedenen distributionsrelevanten Entscheidungsalgorithmen angehören. Zugespitzt formuliert hieße dies: Organisationen beeinflussen soziale Ungleichheiten, indem sie jenseits des Einflusses von Makromechanismen wie sozialer Herkunft und beruflicher Stellung zur Feinstrukturierung von Lebenschancen und Partizipationsmöglichkeiten beitragen (Lengfeld 2008).

4.3 Die Publikumperspektive

Aus der Publikumperspektive betrachtet rücken Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als Akteure der sektoralen Kollektivverhandlungen ins Bild (*Feld 3*). Wie international vergleichende Studien zeigen, hat die Struktur des Organisationshandelns Auswirkungen auf die gesellschaftliche Einkommensverteilung. Besondere Bedeutung kommt der Reichweite der Tarifbindung zu. Empirisch zeigt sich, dass in zentralisierten Tarifsyste­men mit hohem tariflichen Verpflichtungsgrad die Einkommensungleichheit unter den Beschäftigten verhältnismäßig niedrig ist. Dagegen bestehen im Falle vielzähliger, parallel geführter dezentraler Verhandlungen mit geringem Verpflichtungsgrad größere Ungleichheiten in der gesellschaftlichen Einkommensverteilung (vgl. Moene/Wallerstein 1997; Traxler 2003; Wallerstein 1999). In die gleiche Richtung weisen Ergebnisse von Metcalf et al. (2000). Anhand von US-Surveydaten wird demon­striert, dass die Einkommensungleichheit in Wirtschaftssektoren mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad unter allen Beschäftigten niedriger ausfällt als in Sektoren mit einem höherem Anteil von nicht-organisierten Beschäftigten.

Ebenfalls relativ gut beforscht ist das *Feld 4*. Vor allem die politikwissenschaftliche Organisationsforschung weist darauf hin, dass Interessenorganisationen Einfluss auf legislative und administrative Entscheidungsprozessen nehmen, ob­schon ihnen dies aufgrund fehlender demokratischer Legitimität formell verbaut ist (Felder 2001; Laumann/Knoke 1987). Die wesentliche Ursache liegt darin, dass Interessenverbände und große Arbeitsorganisationen Ressourcen bereitstellen (v. a. Informationen), auf die politische Entscheidungsträger angewiesen sind (Schneider 2000: 256 f.). Weiterhin erhöht die Berücksichtigung organisationaler Interessen die Wahrscheinlichkeit der Akzeptanz politischer Entscheidungen bei der Umsetzung (Lehmbruch 1979; exemplarisch am Beispiel der Forschungspolitik: Schimank 1991). Aus einer ungleichheitstheoretischen Perspektive wäre hier von Interesse, empirisch zu ermitteln, welche Gesellschaftsmitglieder über den

Weg der Zugehörigkeit zu bestimmten Interessenorganisationen über größere Chancen als andere verfügen, ihre Verteilungsinteressen zu realisieren, und welche indirekten Effekte dies auf die gesellschaftliche Ressourcenverteilung hat.

Weniger erforscht ist der zweite Punkt dieses Felds. Hier geht es darum, inwiefern Organisationen in der Lage sind, ihrem Publikum die Bedingungen ihrer Nutzung zu diktieren. Organisationen standardisieren die Schnittstellen zu ihrer Umwelt mit der Folge, dass nur bestimmte Probleme Zugang finden und verarbeitet werden können. Im Unterschied zu Thesen von Merton (1940) oder Presthus (1962) scheint die Ursache jedoch nicht allein in der Persönlichkeitsstruktur des „bürokratischen Beamten“ zu liegen. Sie ist durchaus auch organisationsstruktureller Natur: Unternehmen und öffentliche Verwaltungen tendieren zur Standardisierung der Nutzerschnittstellen, weil diese Kosten reduzierend und damit Effizienz fördernd ist. Aus der Ungleichheitsperspektive betrachtet ist zu vermuten, dass sich gerade Nutzer aus unteren sozialen Schichten weitgehend schnittstellenkonform verhalten. Mangels kulturellem Kapital werden sie kaum in der Lage sein, die organisationalen Nebenwege aufzuspüren, auf denen man individuelle Anliegen an den Hauptschnittstellen vorbei in die Organisation einschmuggeln kann.

5. Fazit

In Ergänzung zu den eingangs dieses Aufsatzes besprochenen Analysen zur Organisationsgesellschaftsthese von Coleman, Ritzer und Perrow habe ich dafür plädiert, in zweifacher Weise differenziert über die gesellschaftlichen Effekte von Organisationen zu sprechen, nämlich (1) unter Berücksichtigung der Tatsache, dass man nicht mehr von der Dominanz einer spezifischen Organisationsstruktur ausgehen sollte, sondern empirisch bestimmbare organisationsstrukturelle Differenzen erfassen sollte; und (2) dass diese Differenzen in sozial ungleicher Weise individuelle Freiheiten beeinflussen. Sicher ist die von mir skizzierte Perspektive nicht in der Lage, alle Aspekte im Spannungsfeld von Organisation und ungleichen Freiheiten zu berücksichtigen; Anspruch auf Vollständigkeit kann auch nicht erhoben werden. Ihr forschungsstrategisches Ziel war es allein, darauf hinzuweisen, dass eine Erweiterung der arbeitssoziologischen Analyseperspektive („Restrukturierung“, „Subjektivierung“, „Governance“ u. ä.) hin zu organisationsbezogenen Fragestellungen dazu beitragen kann, Fragestellungen zu beantworten, die in gesellschaftsanalytischer Hinsicht von großem Interesse sein können.

Möglicherweise vermag ein solcher Perspektivenwechsel zu zeigen, dass ungleiche Freiheiten in modernen Gesellschaften und arbeitsorganisatorische Strukturen zusammenhängen, ohne dass es zwischen beiden einformige Wirkungsrichtungen gibt, etwa in der Art, dass Arbeits- und Interessenorganisationen traditionale Ungleichheiten zwischen den Angehörigen verschiedener sozialer Schichten ausschließlich verschärfen. Auf welche Weise Arbeit- und Interessenorganisationen soziale Ungleichheiten moderieren, wer zu den Gewinnern und wer zu den Verlierern im Wandel der Organisationsgesellschaft gehört und auf welche Organisationstheorien in diesem Zusammenhang man im Einzelnen zurückgreifen sollte: Diese Fragen kann man dann weiterführend beantworten, wenn man die jeweiligen Ursache-Wirkungs-Beziehungen systematisch sichtet und dann vergleichend in Beziehung zu einander setzt.

Literatur

- Addison, John T. / Schnabel, Claus / Wagner, Joachim 1999: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen von Betriebsräten: Empirische Befunde aus dem Hannoveraner Firmenpanel, in: Frick, Bernd / Kluge, Norbert / Streeck, Wolfgang (Hg.): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Frankfurt a.M. / New York, 223-252.
- Baron, James N. / Pfeffer, Jeffrey 1994: The Social Psychology of Organizations and Inequality, *Social Psychology Quarterly* 57, 190-209.
- Blauner, Robert 1964: *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*, Chicago
- Braverman, Harry 1974: *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York / London.
- Brüsemeyer, Thomas 2002: Zur Verstrickung der Individuen in „ihre“ Organisationsgesellschaft. Neue Facetten eines alten Themas, in: Volkmann, Ute / Schimank, Uwe (Hg.): *Soziologische Gesellschaftsdiagnosen II*, Opladen, 291-313.
- Carroll, Glenn R. 1984: Organizational Ecology, *Annual Review of Sociology* 10, 71-93.
- Carroll, Glenn R. / Mayer, Karl U. 1986: Organizational Effects in the Wage Attainment Process, *The Social Science Journal* 21, 6-22.
- Coleman, James S. 1979: *Macht und Gesellschaftsstruktur*, Tübingen.
- Coleman, James S. 1986: *Die asymmetrische Gesellschaft*, Weinheim.
- Coleman, James S. 1990: *Foundations of social theory*, Cambridge.
- Dilger, A. 2002: *Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung, Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten*, München / Mering.
- Edwards, Richard 1981: *Herrschaft im modernen Produktionsprozeß*, Frankfurt a.M.
- Felder, Michael 2001: *Die Transformation von Staatlichkeit. Europäisierung und Bürokratisierung in der Organisationsgesellschaft*, Wiesbaden.
- Gabriel, Karl 1979: *Analysen der Organisationsgesellschaft. Ein kritischer Vergleich der Gesellschaftstheorien Max Webers, Niklas Luhmanns und der phänomenologischen Soziologie*, Frankfurt a.M.

- Kalleberg, Arne L. / Van Buren, Mark E. 1996a: Is Bigger Better? Explaining the Relationship between Organization Size and Job Rewards, *American Sociological Review* 61, 47-66.
- Kalleberg, Arne L. / Van Buren, Mark E. 1996b: The Structure of Organizational Inequality Earnings, in: Kalleberg, Arne L. / Knoke, David / Marsden, Peter V. / Spaeth, Joe L. (Hg.): *Organizations in America. Analyzing Their Structures and Human Resource Practices*, Thousand Oaks, 214-231.
- Kohn, Melvin L. 1981: *Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung*, Stuttgart.
- Kohn, Melvin L. / Schooler, Carmi 1982: Job Conditions and Personality, *American Journal of Sociology* 87, 1257-1286.
- Kohn, Melvin L. / Slomczynski, Kazimierz M. 2001: Social Structure and Self-Direction: A Comparative Analysis of the United States and Poland, in: Branaman, Ann (Hg.): *Self and Society*, Oxford, 210-217.
- Kreckel, Reinhard 1992: *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*, Frankfurt a.M..
- Laumann, Edward O. / Knoke, David 1987: *The Organizational State. Social Choice in National Policy Domains*, Madison (Wis.).
- Lehmbruch, Gerhard 1979: Parteiensystem und Interessenverbände in der Politikentwicklung, in: Matthes, Joachim (Hg.): *Sozialer Wandel in Westeuropa*, Frankfurt a.M., 591-610.
- Lengfeld, Holger 2007: *Organisierte Ungleichheit. Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen*, Wiesbaden.
- Lengfeld, Holger, 2008: Klasse und Organisationsstruktur: Komplementäre Mechanismen der Herstellung von sozialer Ungleichheit. In: Maurer, Andrea / Schimank, Uwe (Hg.): *Gesellschaft der Unternehmen – Unternehmen der Gesellschaft*: Wiesbaden, 191-219
- Lengfeld, Holger 2009: *Klasse, Organisationsstruktur und soziale Ungleichheit*. Wiesbaden (im Erscheinen)
- Luhmann, N. 2000: *Organisation und Entscheidung*, Opladen.
- Mayntz, Renate 1963: *Soziologie der Organisation*, Reinbek.
- Merton, Robert K. 1940: Bureaucratic Structure and Personality, *Social Forces* 17, 560-568.
- Metcalfe, David / Hansen, Kristine / Charlwood, Andy 2000: *Unions and the Sword of Justice: Unions and Pay Systems, Pay Inequality, Pay Discrimination and Low Pay*, CEP-Discussion Paper, London School of Economics and Political Science, London.
- Moene, Karl Ove / Wallerstein, Michael 1997: Pay Inequality, *Journal of Labor Economics* 15, 403-430.
- Müller-Jentsch, Walther 2003: *Organisationssoziologie. Eine Einführung*, Frankfurt a.M.
- Nassehi, Armin 2002: Die Organisationen der Gesellschaft. Skizze einer Organisationssoziologie in gesellschaftstheoretischer Absicht, in: Allmendinger, Jutta / Hinz, Thomas (Hg.): *Organisationssoziologie*, Opladen / Wiesbaden, 443-478.
- Payne, David E. 1974: Alienation: An Organizational-Societal Comparison, *Social Forces* 53, 274-282.
- Perrow, Charles 1989: Eine Gesellschaft von Organisationen, *Journal für Sozialforschung* 28, 3-19.
- Perrow, Charles 2002: *Organizing America. Wealth, Power and the Origins of Corporate Capitalism*, Princeton.
- Pfeffer, Jeremy / Langton, Nancy 1988: Wage Inequality and the Organization of Work: The Case of Academic Departments, *Administrative Science Quarterly* 33, 588-606.
- Piore, Michael J. / Sable, Charles F. 1989: *Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifikation der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft*, Frankfurt a.M.

- Presthus, Robert 1962: Individuum und Organisation. Typologie der Anpassung, Frankfurt a.M.
- Ritzer, George 1995: Die McDonaldisierung der Gesellschaft, Frankfurt a.M.
- Ritzer, George (Hg.) 2002: McDonaldization. The Reader, Thousand Oaks.
- Schimank, Uwe 1991: Politische Steuerung in der Organisationsgesellschaft. – am Beispiel der Forschungspolitik, in: Zapf, Wolfgang (Hg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Dt. Soziologentags, Frankfurt a.M., 505-516.
- Schimank, Uwe 2001: Organisationsgesellschaft, in: Kneer, Georg / Nassehi, Armin / Schroer, Markus (Hg.): Klassische Gesellschaftsbegriffe der Soziologie, München, 278-307.
- Schneider, Volker 2000: Organisationsstaat und Verhandlungsdemokratie, in: Werle, Raymund / Schimank, Uwe (Hg.): Gesellschaftliche Komplexität und kollektive Handlungsfähigkeit, Frankfurt a.M., 243-269.
- Scott, W. Richard (1986): Grundlagen der Organisationstheorie. Frankfurt a.M.
- Sen, Amartya (1992): Inequality Reexamined. Oxford.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Sørensen, Aage B. (1983): Process of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: Zeitschrift für Soziologie 12, 203-224.
- Spenner, Kenneth I. (1988): Social Stratification, Work, and Personality. In: Annual Sociological Review 14, 69-97.
- Stewman, Shelby (1988): Organizational Demography. In: Annual Review of Sociology 14, 173-202.
- Stewman, Shelby/Konda, Suresh L. (1983): Careers and Organizational Labor Markets: Demographic Models of Organizational Behaviour. In: American Journal of Sociology 88, 637-685.
- Stolzenberg, Ross (1978): Bringing the boss back in. Employer size, employee schooling, and socioeconomic achievement. In: American Sociological Review 43, 813-828.
- Sydow, Jörg (1992): Strategische Netzwerke: Evolution und Organisation. Wiesbaden.
- Tacke, Veronika (Hg.) (2001): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Wiesbaden.
- Traxler, Franz (2003): Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship. In: British Journal of Industrial Relations 41, 1-27.
- Türk, Klaus (1995): Die Organisation der Welt. Herrschaft durch Organisation in der modernen Gesellschaft. Opladen.
- Wallerstein, Michael (1999): Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies. In: American Journal of Political Science 43, 649-680.
- Windzio, Michael (2003): Organisation, Strukturwandel und Arbeitsmarktmobilität. Untersuchungen zum evolutionären Wandel der Sozialstruktur. Opladen.