

## ***Plädoyer für eine dritte Differenzierungsform***

### ***Organisationen, Gruppen, Familien, und Bewegungen als unterschiedliche soziale Systeme zwischen Interaktion und Gesellschaft<sup>1</sup>***

Stefan Kühl

([stefan.kuehl@uni-bielefeld.de](mailto:stefan.kuehl@uni-bielefeld.de))

### ***Working Paper 4/2011***

Für die moderne Gesellschaft werden in der Systemtheorie zwei Differenzierungsformen unterschieden: die Ebenendifferenzierung zwischen Interaktion, Organisation und Gesellschaft und die Differenzierung zwischen den Funktionssystemen. In diesem Working Paper wird vorgeschlagen, eine dritte Differenzierungsform hinzuzunehmen. Auf der mittleren Ebene zwischen Interaktionen und Gesellschaft bilden sich, so die These, neben der Organisation noch andere Typen von sozialen Systemen aus. Genannt seien beispielhaft nur Gruppen, Familien, Bewegungen und Netzwerke. Ziel dieses Working Papers ist es nicht, das Konzept der dritten Differenzierungsform im Detail auszuarbeiten, sondern anhand von Organisation, Gruppe, Familie und Bewegung zu zeigen, welche Forschungsperspektiven sich bei einer stärkeren Fokussierung auf diese dritte Differenzierungsform ergeben könnten.

---

<sup>1</sup> Dieses Working Paper basiert auf einem Studienbrief, mit dem zugegebenermaßen etwas esoterisch klingenden Titel „Systemtheorie als Mehrebenen-Theorie“ für die Europäische Fernhochschule Hamburg aus dem Jahr 2010. In diesem Studienbrief sind die Merkmale der sozialen Systeme Organisationen, Familien, Gruppen und Bewegungen wesentlich ausführlicher ausgearbeitet. Eine PDF-Datei dieses für personenorientierte Berater geschriebenen und deswegen stark vereinfachend argumentierenden Studienbriefs kann über mein Sekretariat ([christel.vinke@uni-bielefeld.de](mailto:christel.vinke@uni-bielefeld.de)) angefordert werden.

Die Stärke der Systemtheorie – man verzeihe die tautologische Formulierung – ist, dass sie die unterschiedlichen Logiken in verschiedenartigen sozialen Systemen begreifbar machen und für ihre Analysen nutzen kann. Face-to-Face-Interaktionen sind eben etwas anderes als Organisationen. Familien funktionieren anders als soziale Bewegungen. Die einzelnen Funktionssysteme wie Recht, Religion oder Politik haben ihre eigenen spezifischen Logiken und Programme.

In der Systemtheorie werden bei der Behandlung moderner Gesellschaften jedoch fast immer nur zwei Differenzierungsformen behandelt – die funktionale Differenzierung zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern wie Wirtschaft, Politik, Recht, Wissenschaft oder Massenmedien und die Ebenendifferenzierung zwischen Interaktionen, Organisationen und Gesellschaft. Übersehen wird jedoch dabei, dass auf der Ebene zwischen Interaktionen und Gesellschaft die Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Übergänge und Überschneidungen von Gruppen, Netzwerken, Bewegungen, Gemeinden oder Schichten systematisch untersucht werden können.

Statt „zweierlei Differenzierungen“ (Tyrell 2008) lassen sich meines Erachtens jedoch „dreierlei Differenzierungen“ identifizieren. Auf der Ebene zwischen Interaktionen und Gesellschaft haben sich nicht nur Organisationen ausdifferenziert, sondern auch andere soziale Zusammenhänge wie Gruppen, Netzwerke oder Bewegungen. Inwiefern solche sozialen Zusammenhänge – man könnte auch noch Gemeinden, Schichten oder Familien dazuzählen – den Charakter von sozialen Systemen annehmen, muss systemtheoretisch noch näher bestimmt werden.

In Vorgriff auf eine ausführliche Ausarbeitung in Buchform sollen hier erst einmal nur beispielhaft vier unterschiedliche soziale Systeme – Organisation, Familie, Gruppe und Bewegung – dieser dritten Differenzierungsform dargestellt werden. Eine Zentralperspektive auf Organisationen nutzend, werden dabei Familie, Gruppe und Bewegung als soziale Systeme jeweils mit Abgrenzung zu denen für Organisationen zentralen Merkmalen Mitgliedschaft, Zwecke und Hierarchie präsentiert.<sup>2</sup> Auf die Darstellung anderer möglicher Kandidaten für die sozialen Systeme auf dieser Ebene – Netzwerke, Gemeinden oder Schichten – wird hier noch verzichtet, weil diese Systemtypen durch Niklas Luhmann nicht in der gleichen Form vorbereitet wurden. Am Ende dieses Papers deute ich an, in welcher Form man diese dritte Differenzierungsform fruchtbar nutzen kann.

## **1. Organisationen – der prominenteste Systemtypus auf der mittleren Ebene**

Das Wort „Organisation“ führt man schnell im Munde. Alltagssprachlich verwenden wir die Worte „Organisieren“ oder „Organisation“ dabei häufig, um eine auf einen Zweck ausgerichtete planmäßige Regelung von Vorgängen zu beschreiben (Mayntz 1963: 147). Von „Organisieren“ oder „Organisation“ wird gesprochen, wenn verschiedene, erst einmal voneinander unabhängige Handlungen in eine sinnvolle Abfolge gebracht werden und so „vernünftige Ergebnisse“ erzielt werden (Weick 1985: 11). Die „Organisation“ des Kindergeburtstages für die sechsjährige Martina fällt ganz selbstverständlich in das Ressort der bemühten Mütter und Väter. Von unseren Großeltern

---

<sup>2</sup> Letztlich stecken hinter dem Dreierschema Mitgliedschaft, Zweck und Hierarchie jeweils Sonderformen der drei von Luhmann bereits in den 1960er Jahren identifizierten Typen von Entscheidungsprämissen: Programme (mit der Sonderform Zweckprogrammierung), Kommunikationswege (mit der Sonderform Hierarchie) und Personal (als ein durch die Mitgliedschaftsverpflichtung mobilisiertes Strukturmerkmal) (siehe dazu Kühl 2011). Welche Bedeutung Mitgliedschaft, Zwecke und Hierarchien in der modernen Gesellschaft einerseits und in Organisationen andererseits haben, hat Luhmann erstmals in den 1980er und 1990er Jahren an verschiedenen Stellen ausgearbeitet (vgl. z. B. Luhmann 1995: 16 ff. und Luhmann 1997: 826 ff.). Die Bestimmung von Organisationen über Zwecke, Hierarchie und Mitgliedschaft findet sich an verschiedenen Stellen, zum Beispiel bei Türk 1989, Kieserling 1994 oder Rottenburg 1996. Von André Kieserling (1994) stammt eine kompakte Zusammenführung des in der Organisationssoziologie bewährten Dreierschemas mit der Gesellschaft-/Organisation-Unterscheidung. Das Dreierschema lässt sich auch für weitere Argumentationen nutzen, etwa um zu zeigen, dass entgegen dem in der Organisationsforschung lange dominierenden Zweckrationalitätsmodell Zwecke, Hierarchien und Mitgliedschaft in ganz eigener Form miteinander verbunden werden, oder um die Unterschiede zwischen Märkten und organisationsinternen „Märkten“ deutlich zu machen (vgl. Kühl 2002: 51 ff.).

wissen wir, dass man in schlechten Zeiten manchmal etwas auf dem schwarzen Markt „organisieren“ musste, um zu überleben, während wir uns heute höchstens noch freuen müssen, wenn ein Kollege im überfüllten Biergarten in kürzester Zeit eine Runde Bier „organisiert“. Fangen sich die Kicker von Arminia Bielefeld mal wieder zu viele Tore ein, dann beklagen die Kommentatoren, dass sich die Abwehr wieder neu „organisieren“ muss. Aber mit diesem weiten Begriff von „Organisieren“ und „Organisation“ werden häufig nur Phänomene erfasst, die auch mit anderen Begriffen wie „Struktur“, „Regelmäßigkeit“ oder „Ordnung“ eingefangen werden können.

Wenn von Organisationen als sozialen Systemen die Rede ist, dann denkt man jedoch an Gebilde, die erst mit der modernen Gesellschaft mit der Ausbildung bürokratischer Verwaltungen, der Bildung stehender Heere mit Berufssoldaten, der Durchsetzung der Erziehung an Schulen und Universitäten, der Behandlung von Kranken in Spitälern und Krankenhäusern, der Errichtung von Zuchthäusern, der Verlagerung der Produktion in Manufakturen und Fabriken und der Ausbildung von Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften und Parteien entstanden sind. Denn erst mit der Entstehung dieser Organisationen wurde es immer mehr zum Regelfall, dass die Mitgliedschaft auf einer bewussten Entscheidung sowohl des Mitglieds als auch der Organisation selbst basierte und gleichzeitig Mitglieder nicht mehr mit allen Rollenbezügen in die Organisation integriert wurden.

In Organisationen sind die Entscheidung über Eintritt und Austritt von Personen - die Bestimmung von *Mitgliedschaften* – ein zentrales Instrument, um konformes Verhalten ihrer Mitglieder herzustellen. Die Organisation kann also darüber entscheiden, wer zu einem Unternehmen, einer Verwaltung, einer Partei oder einem Sportverein gehört und wer nicht. Und folgenreicher – sie kann darüber bestimmen, wer ihr nicht mehr angehören soll, weil er oder sie den Regeln der Organisation nicht mehr folgt. Die Organisation schafft Grenzen, in denen sich die Mitglieder (und eben nur die Mitglieder) den Regeln der Organisation zu unterwerfen haben, und es hängt permanent die Drohung im Raum, dass das Mitglied die Organisation zu verlassen hat, wenn es die Regeln nicht befolgt (vgl. Luhmann 1964: 44 f.).

Im Gegensatz zu den modernen Gesellschaften sind Organisationen zentral über *Hierarchien* strukturiert. Es fällt Beobachtern auf, dass weite Teile der Gesellschaft „enthierarchisiert“ sind, während die Organisationen in der Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Kunst jedoch weitgehend demokratiefreie, hierarchisch strukturierte Systeme geblieben seien. Es wird über die „halbierte Demokratie“ geklagt, und die Weiterexistenz von Hierarchien in Unternehmen, Verwaltungen, Krankenhäusern, Universitäten und Schulen wird zum Anlass genommen, eine Demokratisierung dieser Organisationen zu fordern. Aber auch dieser Versuch findet überraschend wenig Anhänger. Selbst für überzeugte Demokraten scheint der Spaß an der Demokratie aufzuhören, wenn es um die interne Strukturierung von Verwaltungen, Unternehmen, Kirchen oder Universitäten geht. Man mag in Unternehmen darüber diskutieren, ob man Mitarbeitern mehr Rechte einräumen mag, aber eine Chefin, die ihr Unternehmen als demokratisch strukturiert bezeichnet, würde sich vermutlich nicht nur bei „ihren“ Mitarbeitern lächerlich machen. In einer Verwaltung mag darüber gestritten werden, ob man auf die Hierarchieebene der Sachgebietsleiter verzichten kann oder nicht, aber eine Enthierarchisierung der Verwaltung würde ganz selbstverständlich als eine „systemverändernde Forderung außerhalb des grundgesetzlichen Rahmens“ bezeichnet werden (Bosetzky/Heinrich 1980: 45).

Ferner spielen *Zwecke* in Organisationen eine zentrale Rolle. Unternehmen produzieren Güter in Form von Waren und Dienstleistungen, um damit Profite zu erzielen oder – um eine alternative Funktion zu benennen – um die Bedürfnisse der Bevölkerung zu decken. Behörden erbringen öffentliche Dienstleistungen und setzen den von der Politik getroffenen politischen Rahmen für das Gemeinwesen durch. Gefängnisse haben den Zweck, Strafgefangene zu verwahren und – jedenfalls in manchen Ländern – zu resozialisieren. Universitäten haben einerseits den Zweck der fächerspezifischen Wissensvermittlung für junge Erwachsene und betreiben andererseits Forschung. Eine Organisation, die völlig auf die Formulierung von Zwecken verzichtet, würde sowohl bei den eigenen Mitgliedern als auch bei der externen Umwelt ein Höchstmaß an Irritation hervorrufen (vgl. Luhmann 1973: 87 ff.). Selbst Organisationen, deren Zwecke für Außenstehende auf den ersten Blick nicht ersichtlich sind, wie Clubs, Logen oder Burschenschaften, legen viel Wert darauf, sich jedenfalls in ihrer

Außendarstellung zu Zwecken wie „Förderung des Gemeinwesens“, „Pflege von guten Sitten“ oder der „Unterstützung orientierungsloser Studienanfänger“ zu bekennen.

## **2. Familien – Verortung als dritte Differenzierungsform eher als Funktionssystem**

Spontan fällt es uns nicht schwer zu bestimmen, was eine Familie ist. Schließlich sind wir bei allen Verwerfungen in einer Familie groß geworden. Und auch wenn wir als mehr oder minder glücklicher Single leben, können wir doch die Familien in unserem Umfeld identifizieren. Aber eine präzise Definition von Familie ist gar nicht so einfach. Während früher die ganze Hausgemeinschaft inklusive Dienerschaft und Angestellten als Familie bezeichnet wurde, beschränkt sich die Definition der Familie heutzutage auf eine auf Dauer angelegte Beziehung zwischen Mann und Frau, in der ein oder mehrere Kinder aufgezogen werden.

Das heißt, dass es genau zwei Möglichkeiten gibt, Mitglied einer Familie zu werden, und dass beide Möglichkeiten genutzt werden müssen, damit eine Familie überhaupt zustande kommt: eine Beziehung zwischen in der Regel gegengeschlechtlichen Partnern und die Angliederung von Kindern entweder durch Geburt oder Adoption. Mit der Geburt oder Adoption eines Kindes im Rahmen einer Beziehung ist eine neue Familie also „vollständig auf den Weg gebracht“. „Alle notwendigen Positionen – Vater, Mutter und Kind – sind damit besetzt, auch wenn sich diese Familie um weitere Kinder (aber nicht mehr um weitere Eltern) vermehren mag“ (vgl. Tyrell 1983b: 364).

Ausgangspunkt einer Familiengründung ist in der modernen Gesellschaft in der Regel eine auf „Passion“ gründende Liebesbeziehung. Die Beziehungen zwischen zwei Menschen, so die erst in der Moderne aufkommende Erwartung, gründet sich nicht auf wirtschaftliche Erwägungen, auf politisch-strategische Überlegungen oder auf religiösen Maximen, sondern wird einzig und allein durch die „romantische Liebe“ zueinander begründet (vgl. Luhmann 1982: 55). „Romantische Liebe“ beziehungsweise „Liebe als Passion“ ist dabei nicht ein immer schon im Menschen angelegtes Gefühl, sondern vielmehr eine Gefühlsdeutung, die man als junger Mensch mehr oder minder mühsam erlernt hat – über das Beobachten von Älteren, regelmäßige Lektüre von Bravo oder anderer Fachorgane und durch das Ansehen von Filmen.

Aber Beziehungen, die nur „kraft Liebe“ stabil sein sollen und kaum Außenhalt in religiösen, wirtschaftlichen oder politischen Erwägungen haben, unterliegen einem hohen Risiko. Man braucht sich lediglich die Trennungen in seinem Freundkreis anzusehen oder die Zweifel der besten Freundin oder des besten Freundes über seine aktuelle Beziehung anzuhören. Aber trotzdem: Die „passionierte Liebe“ bleibt – bei allem Anwachsen der Trennungs- und Scheidungsquoten – ein überraschend „dauerfähiges System“ (Luhmann 2008b: 55).

Dafür gibt es einen Grund: In einer auf Liebe begründeten Beziehung entwickeln sich Mechanismen, die „die Passion überdauern“ und die Beziehung in ein geregelteres Leben überleiten. „Unmerklich wandelt sich Leidenschaft in Geschichte und wird zugleich durch Geschichte ersetzt“ (Luhmann 2008a: 58). Stichwort: „Schatz, erinnerst Du Dich noch an unseren ersten gemeinsamen romantischen Abend damals in der Ente.“ „Die impulsive Attraktion“, die dazu führt, dass man bereit ist, am anderen so viel zu akzeptieren, wird durch das „Schon-verständigt-sein“, durch die „Leichtigkeit der täglichen Lebensführung“ ersetzt (vgl. Luhmann 2008a: 58).

Die Existenz von Kindern – das Faktum, das ja aus einer Beziehung erst eine Familie macht – scheint diesen Übergang von auf „Passion basierender Liebe“ zu einer auf einer „gemeinsamen Geschichte basierenden Liebe“ noch weiter zu befördern. Der (leidenschaftliche) Sex wird – glaubt man den Gerüchten– durch die Geburt von Kindern weniger, aber Kinder tragen maßgeblich zur Produktion einer gemeinsamen Geschichte bei und stabilisieren darüber das „System“ Familie.

Der zentrale Unterschied zwischen Familien und Organisationen ist, dass Familien nur sehr begrenzt über ihre *Mitgliedschaft* disponieren. Kinder können nicht einfach aus der Familie ausgeschlossen

werden, wenn sie sich nicht entsprechend den Ansprüchen der Eltern verhalten. Und auch die eigene Kündigung der Familienmitgliedschaft durch die Kinder selbst fällt schwer. Kinder sind sich dieser Unmöglichkeit des Ausschlusses bewusst und nutzen dies mit spektakulären Widerstandsaktionen gegen ihre Eltern besonders bei großen Familienfesten oder in den Warteschlangen vor den Kassen des Supermarktes aus. Motto: Was soll schon passieren, die können mich ja nicht einfach entlassen. Aber auch die erwachsenen Mitglieder verfügen untereinander nur über begrenzte Möglichkeiten, über die Mitgliedschaft in Familien zu disponieren. Zwar gibt es – für alle Mitglieder offensichtlich - die Möglichkeit der Trennung. Aber während einer Beziehung ist es nur schwerlich möglich, vom Partner mit der Drohung der Trennung Verhaltensweisen einzuklagen. Wenn ein Partner die Fortführung der Partnerschaft unter die Bedingung stellt, dass regelmäßig im Haushalt geputzt wird, zukünftiger vorsichtiger Auto gefahren wird oder auf weitere Liebesabenteuer mit anderen Geschlechtspartnern verzichtet wird, hat man es bereits mit deutlichen Krisenerscheinungen in den Beziehungen zu tun.

Aber auch durch die Möglichkeit, *Zwecke* zu definieren, unterscheiden sich Organisationen von Familien. Befragte man Familien nach ihren Zwecken, würde man vermutlich Irritation hervorrufen. Die Eltern würden etwas von der Liebe stammeln, die das Gemeinsame der Familie ausmacht. Kinder wären angesichts der Frage nach dem Zweck von Familien gänzlich überfordert, weil sie sich diese Frage frühestens in der Pubertät stellen, dann aber beim besten Willen keinen Zweck der Familie entdecken können. Zugestanden: Familien können sich Zwecke geben: „Das Leben in einer Familie ist einfach günstiger“, „Unseren Kindern soll es einmal besser gehen als uns“ oder „Wir ziehen Kinder auf, damit sie uns später versorgen können.“ Aber schon die Formulierung solcher Zwecke widerspricht der in und von Familien erwarteten Semantik der „bedingungslosen Liebe“. Die jedenfalls in der modernen Gesellschaft erwartete Antwort ist: „Wir sind als Familie zusammen, weil wir uns lieben und nicht weil wir einen Zweck erfüllen wollen.“

Die Bedeutung von Hierarchien hat sich in Familien geändert. Sicherlich kann man sagen, dass jedenfalls in Europa die Familien lange Zeit von dem männlichen „Familienoberhaupt“ dominiert wurden. Diese herausragende Stellung des Mannes in der Familie war in gesellschaftlichen Erwartungshaltungen abgesichert, die Männern nicht nur in familiären, sondern auch in wirtschaftlichen, rechtlichen oder religiösen Fragen gegenüber Frauen eine Sonderstellung zugestanden. Eine solche hierarchische Rangordnung innerhalb der Familie hat sich – jedenfalls in Europa – weitgehend aufgelöst. Wenn überhaupt, existiert in Familien eine „Doppelspitze“ aus Mutter und Vater, die für sich eine Weisungsbefugnis gegenüber den Kindern in Anspruch nehmen. Auseinandersetzungen zwischen der Doppelspitze können jedoch nicht von dem Mann (oder der Frau) mit Verweis auf einen Vorrang gelöst werden, sondern werden durch Kompromisse, Arbeitsteilungen oder Hintergehen entschieden.

### **3. Gruppe – der umstrittene Systemtypus zwischen Interaktion und Gesellschaft**

In der modernen Gesellschaft existiert eine Vielzahl unterschiedlicher gruppenartiger Zusammenschlüsse: in Form von Freundschaftskreisen, Cliques pubertierender Jugendlicher, Straßengangs, „autonomen“ linken politischen Gruppen mit ihren sehr weitgehenden Ansprüchen an ihre Mitglieder, kleinen terroristischen Zusammenschlüssen wie der „Baader-Meinhof-Gruppe“ oder religiösen Gruppierungen, die sich jenseits der Initiative von Kirchenorganen entwickelt haben und in denen auch persönliche Themen besprechbar sind.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ähnlich wie das Wort Organisation wird auch das Wort der Gruppe alltagssprachlich sehr breit verwendet. Mal wird dabei Gruppe als Synonym für jede Form von sozialem System verwendet, in dem Menschen „verknötet“ waren, mal als Kategorie, um eine Menge von Personen mit ähnlichen Merkmalen zu bezeichnen (z. B. die Gruppe der Chinesen in den USA oder die Gruppe der Zigarettenraucher). Mal wird Gruppe nur im Sinne von Kleingruppe verstanden, meint also Personen, die in einem regelmäßigen, direkten, personenbezogenen Kontakt zueinander stehen, manchmal wird der Begriff für jede Face-to-Face-Interaktion verwendet, in denen Menschen „miteinander in gegenseitigen Beziehungen stehen“. Mal werden auch komplette Organisationen unter dem Begriff der Gruppe gefasst, mal nur Abteilungen oder Cliques in Organisationen (immer noch der beste Überblick und die beste Kritik des Begriffswirrwarrs findet sich bei König 1983). Wenn im Folgenden von

Gruppen nehmen sich – ähnlich wie Organisationen, Familien und Bewegungen - im alltäglichen Leben „bewusst als soziale Einheit wahr“ und grenzen sich so gegenüber ihrer Umwelt ab. Sie geben sich Namen, damit sie sich selbst mit einer Kurzformel identifizieren können und damit sie von anderen erkannt werden können, und sie nutzen Merkmale wie bestimmte Kleidung, Rituale oder Begrüßungssignale, um so ihre Grenzen zum „Rest der Welt“ zu markieren (vgl. Luhmann 1965: 176).

Ebenso wie in Familien, Protestbewegungen oder Organisationen bilden sich auch in Gruppen Normen für „richtiges Verhalten“ aus. Das Besondere dieser Normbildungen ist jedoch – gerade im Vergleich zu Organisationen – dass sie nur in Ausnahmefällen explizit erfolgen. In Gruppen stehen in der Regel keine Verfahren zu Verfügung, um Normen zu ändern oder zu erweitern. Ihre Veränderungen finden deswegen eher unauffällig statt und sind manchmal Resultat von gruppendynamischen Zufällen (vgl. Tyrell 1983a: 80).<sup>4</sup>

Anders als Organisationen bestehen Gruppen aus einem bestimmten, unverwechselbaren Kreis von Personen. Zwar zerfällt eine Gruppe nicht automatisch, wenn Personen aus der Gruppe ausscheiden oder neue Personen zu dieser Gruppe hinzustoßen. Aber sowohl die Kompensationsfähigkeit von Personenverlusten als auch die Aufnahmefähigkeit von neuen Personen sind in Gruppen begrenzt. Neuzugänge werden unter dem Gesichtspunkt beobachtet, dass damit die Zusammengehörigkeit in der Gruppe – die persönliche Bezugnahme der Gruppenmitglieder – nicht gestört wird. Diese begrenzte Fähigkeit zur Auswechslung von Personen führt in Kombination mit den häufig nur implizit entstandenen Normen dazu, dass das Verhalten der *Mitglieder* von Gruppen viel schwieriger konditioniert werden kann als in Organisationen. Es ist deutlich schwieriger, einem Mitglied einer Freundesgruppe, einer Straßengang oder eines Gebetskreises mit dem Verweis auf einen drohenden Ausschluss aus der Gruppe bestimmte Verhaltenserwartungen abzuverlangen als dem Mitarbeiter in einem Unternehmen, einem Krankenhaus oder einer Verwaltung.

Häufig geben sich Gruppen einen *Zweck*. Man trifft sich, um gemeinsam Skat zu spielen, um bei einem Glas Wein über die Probleme mit dem anderen Geschlecht zu reden oder um gemeinsam die Zuneigung zu einem Gott zu pflegen. Hier unterscheiden sich Gruppen erst einmal wenig von Organisationen, die – denken Sie an Sportvereine oder Clubs wie den Rotary Club – ihre Mitglieder vorrangig über eine „attraktive Betätigung“ gewinnen. Wegen des Personenbezugs bestehen in Gruppen – und da unterscheiden sie sich von Organisationen – eher diffuse Beziehungen zwischen ihren Mitgliedern. Während Organisationen wie Unternehmen, Verwaltungen oder Universitäten spezifische Rollenerwartungen an ihre Mitglieder stellen und die Darstellungsmöglichkeiten von Personen als Personen eingrenzen, bieten Gruppen wegen des Personenbezugs Raum für vielfältigere Selbstdarstellungsmöglichkeiten als Personen. In Gruppen ist man nicht nur Schüler, nicht nur Sportler oder nicht nur Schläger, sondern letztlich ist fast alles, was eine Person betrifft, für Kommunikationen zugänglich (siehe dazu auch Neidhardt 1983: 12 ff. und Tyrell 1983a: 80). Deswegen gibt es in Gruppen – anders als in Organisationen – keine durch Zwecke gesetzten Stoppregeln für Themen. Wenn man beim Skat im Freundeskreis zusammensitzt, kann man – wegen des Personenbezugs von Gruppen – die Frage, wie es bei der Arbeit läuft oder was die aktuellen Beziehungsprobleme machen, nicht ohne Weiteres abweisen. In einem Gebetskreis (nicht nur eine zufällige Interaktion, sondern eine Gruppe von Gläubigen) ist auch die Ansprechbarkeit anderer Themen als Gott gegeben.

---

Gruppe die Rede ist, ist damit die Kleingruppe gemeint, in deren Kommunikation eine personale Orientierung zwischen den Mitgliedern herrscht (vgl. Luhmann 2008b: Zettel 21/3d27fc).

<sup>4</sup> Gruppen sind auf regelmäßige Interaktion angewiesen. In reiner Virtualität – bei einem völligen Verzicht auf Face-to-Face-Interaktionen – wird keine Gruppe überleben können. Aber Gruppen sind gleichzeitig mehr als eine Wiederholung von Interaktionen. Eine Gruppe verkraftet die Abwesenheit eines Gruppenmitglieds in einer Interaktion, ohne dadurch ihre Identität zu verlieren. Es wird bemerkt, wenn Lisa oder Hannes nicht bei einem Treffen dabei sind, aber die Gruppe wird dadurch nicht eine andere. Gleichzeitig wird aber auch nicht jeder, der an einer Face-to-Face-Interaktion im Rahmen einer Gruppe teilnimmt, automatisch zum Gruppenmitglied. Ein Außenseiter kann mit einer Bande an einer Straßenecke abhängen und wird dadurch noch lange nicht zum Gruppenmitglied, genauso wenig wie der Forscher, der als teilnehmender Beobachter an einer Gruppensupervision teilnimmt, dadurch zum Mitglied der Gruppe wird (vgl. Luhmann 1969: 4 ff.).

Anders als in Organisationen gibt es in Gruppen eher selten eindeutige *Hierarchien*. Von Hierarchien in Gruppen würde man nur dann sprechen, wenn die Akzeptanz eines Oben-Unten-Schemas Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der Gruppe ist. Dies mag in einzelnen Gangs vorkommen, in denen die Akzeptanz einer bestimmten Person als „Leitwolf“ zur selbstverständlich zu erfüllenden Mitgliedschaftsbedingung gemacht wird, in Freundesgruppen sind solche eindeutigen Hierarchien eher die Ausnahme. In Gruppen haben wir es eher mit fluktuierenden Führungen zu tun. Die Rangordnung in einer Gruppe wird bei jeder Entscheidung – in welche Kneipe gehen wir, wer kümmert sich um eine Reservierung, wer organisiert das Kulturprogramm – immer wieder neu ausgerangelt werden. Jedes Gruppenmitglied muss rechtfertigen (oder wenigstens zur Rechtfertigung in der Lage sein), weswegen gerade er oder sie in dieser Frage eine Führungsrolle übernimmt. Abhängig von der jeweils im Mittelpunkt stehenden Sachfrage geht mal das eine Gruppenmitglied, mal ein anderes „in Führung“.

**Tabelle:** Der Unterschied zwischen Organisation und Gruppe bezüglich Hierarchie (nach Luhmann 1964: 208)

	<b>Organisationen</b>	<b>Gruppen</b>
<b>Zeitliche Dimension</b>	In Organisationen werden Hierarchien in der Regel <i>zeitlich</i> unbegrenzt eingerichtet. Niemand ist überrascht, wenn die Chefin von heute am nächsten Morgen auch noch ganz selbstverständlich ihren Assistenten um eine Tasse Kaffee bittet.	Führungen in Gruppen können zeitlich begrenzt sein. Gerade in Freundesgruppen ist niemand überrascht, wenn der Wortführer oder die Wortführerin wechselt.
<b>Soziale Dimension</b>	Die Hierarchie legt fest, wer wem in der Organisation unterstellt ist. Ein hierarchisch aufgebautes Organigramm reguliert die maßgeblichen <i>sozialen</i> Beziehungen in der Organisation und trägt so dazu bei, das Verhalten der einzelnen Organisationsmitglieder zu koordinieren.	Mitglieder von Gruppen sind in der Regel nicht in eine eindeutige Hierarchie eingeordnet.
<b>Sachliche Dimension</b>	Weiterhin werden in Organisationen durch die Hierarchie die <i>sachlichen</i> Zuständigkeiten in der Organisation verteilt. Dabei besteht die prinzipielle Möglichkeit, dass jedes Thema von unten nach oben gezogen wird.	Es bilden sich in Gruppen in der Regel keine Möglichkeiten aus, dass eine Person Zuständigkeit für alle Themen für sich reklamiert. Entscheidungen fallen durch Konsens, Vorpreschen Einzelner oder Erschöpfung von Widersprechenden.

#### **4. Bewegung – der schon bei Luhmann anerkannte Systemtypus jenseits der Ebenendifferenzierung und der funktionalen Differenzierung**

Friedensbewegung, Anti-Globalisierungsbewegung, Dritte-Welt-Bewegung, Ökologiebewegung, Studentenbewegung, Hausbesetzerbewegung, Schwulen- und Lesbenbewegung – zu vielen umstrittenen Themen haben sich in den letzten Jahrzehnten eigene Bewegungen ausgebildet. Aber schon im neunzehnten Jahrhundert gab es mit der Anti-Sklaverei-Bewegung, mit der Arbeiterbewegung, der Frauenbewegung und den nationalistischen Bewegungen Protestbewegungen, die die moderne Gesellschaft nicht unerheblich geprägt haben. Bei diesen Bewegungen handelt es sich „um mehr“ als die im Freundeskreis geäußerte „Politikverdrossenheit“, die „Unzufriedenheitsäußerungen“ am Stammtisch oder das „Gejammer“ von Taxifahrern über Politiker (vgl. Luhmann 1996: 179). Es geht um mehr als um „bloße Unruhen“, „Aufstände“ oder „gewaltreiche Epochen“ (vgl. Luhmann 1984: 547). Bewegungen binden sich an Themen – Frieden, Ökologie, Frauen oder Globalisierung – und entwickeln so „Bindungen zum Mitmachen, zum Weitermachen“, die weit über das hinausgehen, „was man gelegentlich sagt“ oder durch einen spontanen Krawall in einem Stadtviertel zum Ausdruck bringt (vgl. Luhmann 1996: 179).

Der Kristallisationspunkt von Bewegungen ist Protest – weswegen statt von „sozialen Bewegungen“ häufiger auch von „Protestbewegungen“ gesprochen wird. „Proteste sind Kommunikationen, die an andere adressiert sind und deren Verantwortung anmahnen.“ Wenn man gegen Atomkraftwerke protestiert, will man von den Energiekonzernen deren Abschaffung einfordern. Auch wenn man als Protestform ein Modell-Windkraftwerk installiert, hat man nicht den Anspruch, selbst als flächendeckender Energiebetreiber aufzutreten. Protestbewegungen „kritisieren Praktiken oder Zustände, machen sich aber nicht selber anheischig, an die Stelle dessen zu treten, der für Ordnung sorgen sollte. Es geht nicht um einen Austausch von Plätzen, nicht um politische Opposition, die selber die Regierung übernehmen möchte und dadurch - sie muss es dann auch tun und können! - vorweg diszipliniert ist. Es geht vielmehr um Ausdruck von Unzufriedenheit, um Darstellung von Verletzungen und Benachteiligungen, nicht selten auch um wildes Wünschen“ (Luhmann 1991: 134 f.). Die Themen der Bewegungen liegen „in der Ablehnung von Situationen, in denen man das Opfer des riskanten Verhaltens anderer werden könnte“ (vgl. Luhmann 1991: 146 f.). Man denke nur an die ökologischen Gefahren, denen sich Personen aufgrund der Entscheidung für Atomkraftwerke oder für Ölbohrungen ausgesetzt sehen, den Gefahren, die von der atomaren Hochrüstung von Staaten ausgehen oder die Gefahren einer zunehmenden Datenüberwachung.

Durch das Kriterium eines nicht genau definierbaren Kreises von *Mitgliedern* unterscheiden sich Bewegungen von Organisationen (vgl. früh Mayntz/Ziegler 1977: 34). Es ist schwierig zu definieren, wer zur Anti-AKW-Bewegung, zur Friedensbewegung, zur Frauenbewegung oder zu einer faschistischen Bewegung zu zählen ist und wer nicht. Reicht bereits die richtige Gesinnung? Bedarf es der Ausstattung mit den bewegungsspezifischen Insignien und der regelmäßigen Spende für die „gute Sache“? Gehört die Teilnahme an der einen oder anderen Demonstration dazu? Oder muss man Mitglied einer Organisation werden, in der ähnliche Ziele verfolgt werden wie in der Bewegung?

Wegen der Schwierigkeiten der Bestimmung von Mitgliedschaft können Bewegungen keine *Hierarchien* ausbilden, an die sich alle zu halten haben. Es gibt keine Mechanismen, mit denen in der Bewegung aktive Personen dazu gebracht werden können, diese Hierarchie anzuerkennen. Deswegen sind Bewegungen nur mit äußerst aufwendigen und schwer zu planenden Abstimmungsprozessen in der Lage, Entscheidungen zu fällen (vgl. Luhmann 1997: 850). Die Organisationen der Politik, der Massenmedien oder der Wirtschaft können deswegen nicht genau wissen, wer überhaupt berechtigt ist, für die Bewegung zu „sprechen“. Sie wählen dann häufig die Person aus der Bewegung als Sprecher aus, die am wortgewaltigsten ist, am charismatischsten wirkt oder am meisten in die Öffentlichkeit drängt. Weil die Hierarchie und die Mitgliedschaft einer Bewegung so schwer zu definieren sind, können Bewegungen schwer zur Rechenschaft gezogen werden. Kommt es im Rahmen einer Protestbewegung zu unüberlegten Äußerungen oder zu Gewaltexzessen, kann in der Regel nicht die Bewegung an sich dafür verantwortlich gemacht werden, weil diese ja keine Möglichkeiten hat, Mitglieder auf eine Verhaltensweise festzulegen oder sie bei Nichtbefolgung der Verhaltenserwartungen auszuschließen. Gerade Massenmedien fällt es schwer, einen Unterschied zwischen Protestbewegungen und Organisationen der Protestbewegungen zu erkennen. Weil sie keine Adresse, keinen Sprecher der Bewegung identifizieren können, richten sie sich an Organisationen, die mit der Bewegung assoziiert sind. Statt an die Ökologiebewegung wendet man sich an den Pressesprecher von Greenpeace, statt der Anti-Globalisierungsbewegung interviewt man eine Sprecherin von Attac. Die Massenmedien schreiben das Protestgeschehen dann hauptsächlich besonders prominent in Erscheinung tretenden Organisationen zu und lassen dadurch den Eindruck entstehen, dass es sich bei der Umweltbewegung um Greenpeace und bei der Anti-Globalisierungsbewegung um Attac handelt (vgl. Poskowsky 2009: 4).

Die Prominenz von *Zwecken* ist eine Gemeinsamkeit von Organisationen und Bewegungen: Für den Einsatz von Windenergie! Gegen einen Truppenübungsplatz in der Lüneburger Heide! Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Die Zwecke, zu denen sich Bewegungen bekennen, werden auf Demonstrationen auf Plakaten mit sich getragen, auf Flugblätter gedruckt oder fast monoton in die Mikrophone von Reportern gesprochen. Bei Zwecken gibt es jedoch einen Unterschied zwischen Organisationen und Bewegungen. Organisationen können Zwecke wählen, ohne dass die Mitglieder selbst diesen Zweck besonders toll finden müssen. Das Mittel für die Motivation von Organisationsmitgliedern auch bei mangelnder Identifikation mit dem Zweck: Geldzahlungen. Weil bei den meisten Personen

chronischer Geldmangel herrscht, können Organisationen über Bezahlung ihre Mitglieder dazu motivieren, Tätigkeiten für so unattraktive Zwecke wie Herstellung von Kochtöpfen, Ausbessern von Straßen oder Reinigung von Krankenhäusern zu motivieren. Weil Bewegungen – anders übrigens als einige Bewegungsorganisationen – ihre Aktivisten nicht bezahlen können, müssen die Zwecke so motivkräftig sein, dass man sich für diese auch ohne Geldzahlung einsetzt. Überspitzt ausgedrückt: Man kann sich gar nicht vorstellen, dass Protestbewegungen ohne stark motivkräftige Zwecke überhaupt existieren können. Egal ob es sich nun um die Verhinderung einer Aufrüstungsspirale, die Gleichstellung der Geschlechter oder die Schaffung vermeintlich „national befreiter Zonen“ handelt - es sind diese Zwecke, die überhaupt erst die Mobilisierung für eine Bewegung möglich machen. Die Bewegungen greifen dabei auf ein Mittel zurück, mit dem die Bindung an die Bewegung verschärft wird: Moral (vgl. Hellmann 1998: 500). Mit Moral gelingt sozialen Bewegungen die Mobilisierung ihrer Anhängerschaft, da sie durch Moralisierung jeden Einzelnen vor die Entscheidung stellen, moralisch integer zu sein und deshalb dazugehören oder nicht (vgl. Hellmann 1996: 231 ff.).

## **5. Perspektive – Kombinationen, Konflikte und Übergänge<sup>5</sup>**

Der Blick auf diese dritte Differenzierungsform ermöglicht es uns, nicht nur Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Interaktion einerseits und Organisation andererseits zu benennen, sie erschließt uns auch die Möglichkeit, Kombinationen, Konflikte und Übergänge zwischen diesen verschiedenen sozialen Systemen zu fokussieren. Dies soll nur beispielhaft anhand des Zusammenhangs von Organisationen einerseits und Familien, Bewegungen und Gruppen andererseits angedeutet werden.

In der modernen Gesellschaft ist es keine Überraschung, wenn eine Person Auftritte in der eigenen Familie von den Auftritten in einer Organisation trennt. Man arbeitet nicht unbedingt auch mit seinen Familienmitgliedern zusammen. Das ermöglicht einer Person erst einmal Freiheiten in der Art und Weise, wie man sich gibt. Die in der Familie liebevolle und sorgende Ehefrau und Familienmutter regiert als Managerin in „ihrem“ Unternehmen mit harter Hand. Der zu Hause so autoritär auftretende Vater und Ehemann ordnet sich in seiner Firma überraschend schnell unter, sobald seine Chefin den Raum betritt. Aber Aspekte von Familien und Organisationen können sich vermischen. Man denke nur an Familienunternehmen, in denen Mutter und Tochter ihre Rollen als Familienmitglieder mit denen als Chefin und Untergebene in Einklang bringen müssen, oder an Parteien, in denen sich Lebenspartner in zentralen Funktionen engagieren und ihre Kommunikationen abstimmen müssen – je nachdem, ob sie sich im Bett oder am Konferenztisch befinden.

Ähnlich kann auch das Verhältnis von Organisationen und Gruppen konzipiert werden. Bei Gruppen handelt es sich *nicht* um Teams, Abteilungen oder Arbeitsgruppen (letztere sind formale Subsysteme der Organisation). Gruppen – oder präziser ausgedrückt Cliques – entstehen als „natürliche Fortsetzung und Verdichtung kollegialer Beziehungen“, und zwar immer dort, wo das Verhältnis zur formalen Organisation besonders distanziert und problematisch ist. Bei Cliques handelt es sich also, kurz ausgedrückt, um Zusammenschlüsse von Mitarbeitern, die jenseits ihrer formalen Aufhängung in der Organisation zusammenwirken (vgl. Luhmann 1964: 324). Cliques unterscheiden sich von den Subeinheiten der Organisation – den Teams, Abteilungen und Arbeitsgruppen – dadurch, dass sie keine genau definierten Grenzen der Mitgliedschaft haben. Es ist häufig gar nicht klar, wer zu einer Clique in Organisationen dazu gehört und wer nicht. Die Übergänge zu ganz normalen kollegialen Beziehungen, darauf weist Luhmann hin, sind fließend. Die Existenz von Cliques in Organisationen ist immer prekär. Sie sind anfällig gegen den Wechsel von Personen und zerfallen häufig, wenn auch nur eine oder zwei Personen die Organisation verlassen. Da es – anders als bei Teams – keine durch die Organisation abgesicherte Zuweisung von Personen zu Cliques gibt, ist die Identität der Clique –

---

<sup>5</sup> Auf die theoretischen Möglichkeiten, die sich durch die Fokussierung der dritten Differenzierungsform ergeben, soll nicht eingegangen werden. Besonders interessant scheint es mir – gerade im Zusammenhang mit der Ebenendifferenzierung und der funktionalen Differenzierung – das zunehmende Auseinanderziehen der sozialen Systemtypen Gruppe, Familie, Organisation und Bewegung im Entwicklungsprozess der modernen Gesellschaft zu beschreiben.

für die Cliquesmitglieder und erst recht für Außenstehende – häufig nur schwer zu fassen (zu all diesen Punkten ausführlich Luhmann 1964: 331 f.).

Im Rahmen von Bewegungen bilden sich Organisationen aus. Egal ob man die Sklavenbefreiungsbewegung, die Arbeiterbewegung, die Frauenbewegung, die faschistischen Bewegungen, die Ökologiebewegung, Anti-Atomkraftbewegung, die Friedensbewegung, die Dritte-Welt-Bewegung, die Frauenbewegung, die Lesben- und Schwulenbewegung, die Behindertenbewegung und die Antiglobalisierungsbewegung nimmt – immer bilden sich aus der Bewegung heraus eine Reihe von Organisationen. Aber die Beziehung zwischen der Bewegung einerseits und den Organisationen andererseits ist immer problematisch. Aus der Perspektive der Bewegung ist häufig alles, was typischerweise mit Organisation verbunden ist, des „Teufels“. Man negiert die für Organisationen typischen Hierarchien und proklamiert stattdessen die Gleichberechtigung. Statt der selektiven Steuerung des Zugangs über Mitgliedschaften wird die Offenheit für alle gefordert. Aus der Bewegung heraus entstandene Organisationen bekennen sich selbstverständlich zu diesen Werten der Bewegung, um aber entscheidungsfähig zu sein, bilden sie Kriterien für Mitgliedschaft (und damit formal abgesicherte Mitsprachemöglichkeiten) und Hierarchien aus.

## **Literatur**

- Bosetzky, Horst & Heinrich, Peter (1980). Mensch und Organisation. Aspekte bürokratischer Sozialisation. Köln: Deutscher Gemeindeverlag - Verlag Kohlhammer.
- Hellmann, Kai-Uwe (1996). Systemtheorie und neue soziale Bewegung. Identitätsprobleme in der Risikogesellschaft. Opladen: Westdeutschen Verlag.
- Hellmann, Kai-Uwe (1998). Systemtheorie und Bewegungsforschung. Rezeptionsdefizite aufgrund von Stildifferenzen oder das Außerachtlassen von Nahliegendem. In: Rechtshistorisches Journal, Jg. 17, S. 493-510.
- Kieserling, André (1994). Organisationssoziologie und Unternehmensberatung. 6 Lehrvorträge. Bielefeld: unveröffentlichtes Manuskript.
- König, René (1983). Die analytisch-praktische Doppelbedeutung des Gruppentheorems. Ein Blick in die Hintergründe. In: Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien. Sonderheft 25 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: WDV, S. 36-64.
- Kühl, Stefan (2002): Sisyphos im Management. Die verzweifelte Suche nach der optimalen Organisationsstruktur. Weinheim et al. Wiley.
- Kühl, Stefan (2011): Organisationen – eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Luhmann, Niklas (1964). Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker & Humblot.
- Luhmann, Niklas (1965). Spontane Ordnungsbildung. In: Morstein Marx, Fritz (Hrsg.): Verwaltung. Eine einführende Darstellung. Berlin: Duncker & Humblot, S. 163-183.
- Luhmann, Niklas (1969). Gesellschaftliche Organisation. In: Ellwein, Thomas [et al.] (Hrsg.): Erziehungswissenschaftliches Handbuch. Das Erziehen als gesellschaftliches Phänomen. Berlin: Rembrandt Verlag, S. 387-407.
- Luhmann, Niklas (1973). Zweckbegriff und Systemrationalität. Über die Funktion von Zwecken in sozialen Systemen. Frankfurt / Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1982). Liebe als Passion. Frankfurt / Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1984). Soziale Systeme. Frankfurt / Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1996). Protest. Systemtheorie und soziale Bewegungen. Frankfurt / Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1997). Die Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt / Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (2008a). Liebe. Eine Übung. Frankfurt / Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (2008b). Gruppen. Notizen im Zettelkasten Niklas Luhmanns. Bielefeld: unveröffentlichter Zettelkasten.
- Mayntz, Renate (1963). Soziologie der Organisation. Reinbek: Rowohlt.
- Mayntz, Renate & Ziegler, Rolf (1977). Soziologie der Organisation. In: König, René (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung. Band 9. 2. Auflage. Stuttgart: Enke, S. 1-141.

- Neidhardt, Friedhelm (1983). Themen und Thesen zur Gruppensoziologie. In: Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien. Sonderheft 25 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: WDV, S. 12-34.
- Poskowsky, Jonas (2009). Basisdemokratische Organisationen in sozialen Bewegungen: strategische Herausforderungen und interaktive Entscheidungsfindung. Bielefeld: Masterarbeit an der Uni Bielefeld.
- Rottenburg, Richard (1996): When Organization Travels: On Intercultural Translation. In: Czarniawska; Barbara; Guje Sevón (Hg.): Translating Organizational Change. Berlin; New York: Walter de Gruyter, S. 191-240.
- Türk, Klaus (1989): Organisationssoziologie. In: Endruweit, Günter; Gisela Trommsdorf (Hg.): Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: dtv; Enke, S. 474-481.
- Tyrell, Hartmann (1983a). Zwischen Interaktion und Organisation I: Gruppe als Systemtyp. In: Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien. Sonderheft 25 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: WDV, S. 75-87.
- Tyrell, Hartmann (1983b). Familie als Gruppe. In: Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien. Sonderheft 25/1983 Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen, S. 362-390.
- Tyrell, Hartmann, (2008:) Zweierlei Differenzierung: Funktionale und Ebenendifferenzierung im Frühwerk Niklas Luhmanns. In: Heintz, Bettina (Hrsg.), Soziale und gesellschaftliche Differenzierung. Aufsätze zur soziologischen Theorie. Wiesbaden: VS-Verlag, 75-105.
- Weick, Karl E. (1985). Der Prozeß des Organisierens. Frankfurt/Main: Suhrkamp.