

# *Working Paper 4/2009*

## **Zwangsorganisationen**

Stefan Kühl

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

### **Abstract**

Unter Zwangsorganisationen versteht man Organisationen, die ihren Mitgliedern den Austritt aus der Organisation unter Androhung von physischer Gewalt untersagen. Weil die Durchsetzung des Verbleibs in der Organisation jedoch für die Zwangsorganisation mit vergleichsweise hohem Aufwand verbunden ist – Festnahme, Verurteilung und Festsetzung in organisationseigenen Gefängnissen – entwickeln diese Organisationen Mechanismen dafür, dass sich Mitglieder sehr weitgehenden Anforderungen entziehen können. Diese Möglichkeiten des Entziehens werden jedoch so konstruiert, dass die Fähigkeit der Organisation, ihre Ansprüche durchzusetzen, nicht in Frage gestellt wird. Gerade mit dem Einräumen von „organisationsinternen Exit-Möglichkeiten“ zum Beispiel in Form der Versetzung in andere Organisationseinheiten wird die Durchsetzung von Mitgliedschaftserwartungen letztlich ähnlich gesichert wie in Organisationen, die auf freiwilliger Mitgliedschaft basieren.

# 1. Zu einer Soziologie der Zwangsorganisation

In der soziologischen Organisationsforschung hat sich durchgesetzt, Organisationen über den Mitgliedschaftsbegriff zu bestimmen. Organisationen, so prominent Niklas Luhmann, bilden sich immer dann aus, wenn der „Eintritt ins System“ und der „Austritt aus dem System“ als „entscheidbar vorausgesetzt wird“ (vgl. Luhmann 1975a: 99; siehe auch Luhmann 1975b: 12).<sup>1</sup> In der Regel wird dabei unterstellt, dass die Entscheidung zum Eintritt in eine Organisation sowohl vom Mitglied (Selbstselektion) als auch von der Organisation (Fremdselektion) getroffen wird. Beendet wird die Mitgliedschaft aber dann, wenn nur eine der beiden Seiten die Mitgliedschaft aufkündigt.

Gerade diese Entscheidbarkeit der Mitgliedschaft wird in der Organisationssoziologie als zentrales Unterscheidungskriterium von Organisationen zu anderen sozialen Systemen wie Klassen, Familien, sozialen Bewegungen, Face-to-Face-Interaktionen oder Gruppen gesehen. So ist beispielsweise die Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Schicht nicht in der gleichen Form entscheidbar, weil sie in der Regel von außen zugeschrieben wird. Ein Angehöriger kann verarmen, kann ins Gefängnis wandern oder politisch bloßgestellt werden, über seine Zugehörigkeit kann jedoch in der Regel nicht ohne weiteres disponiert werden (vgl. Luhmann 2005a: 422). Auch Familien, um ein anderes Beispiel zu nennen, können nur sehr begrenzt über ihre Mitgliedschaft disponieren. Sie können Kinder nicht aus der Familie ausschließen, wenn diese sich nicht entsprechend den Ansprüchen der Eltern verhalten (vgl. Tyrell 1982: 167 ff.).

Die Tatsache, dass Organisationen ihren Mitgliedern in der Regel freistellen, aus der Organisation auszutreten, und sich selbst die Möglichkeiten offenhalten, ihre Mitglieder auch wieder zu entlassen, ist folgenreich. Solange eine Person Mitglied einer Organisation bleiben will, muss sie sich im „Rahmen der Regelordnung“ verhalten, die sie „mit seinem Beitritt akzeptiert hat“ (vgl. Mayntz 1963: 106). Die Mitgliedschaft wird also mehr oder weniger strikt an die „Bedingung der Regelbefolgung“ geknüpft. „Nur wer die Regeln anerkennt, kann eintreten.“ „Wer sie nicht mehr befolgen will, muss austreten“ (vgl. Luhmann 2005b: 50).

Das hat den Effekt, dass Organisationen in der Regel auf ein hohes Maß an konformem Verhalten ihrer Mitglieder bauen können (vgl. Schimank 2001: 24). Organisationen erklären all das, was sie als Handlungen, als Einstellungen oder als Darstellungen von ihren Mitgliedern brauchen, zur Mitgliedschaftsbedingung und erreichen so, dass dieses organisationskonforme Verhalten von den Mitgliedern eingeklagt werden kann. Diese Erwartungen können auch nach dem Eintritt durch die Organisation verändert werden, und die Mitglieder sind gezwungen, diese Veränderungen mitzutragen – jedenfalls solange sie Mitglied der Organisation bleiben wollen.

Dieser Konformitätseffekt von Organisationen wird gerade im Vergleich zu anderen sozialen Systemen deutlich, die die Mitgliedschaft nicht in der gleichen Form kontingent behandeln können. In solchen Systemen – man denke hier besonders an Familien – ist es nicht möglich, ähnliche Formen der Übereinstimmung herzustellen wie in Organisationen. Einem Kind, das auf die Aufforderung der Mutter, die Küchenwände nicht mit Kot zu beschmieren, mit einem trotzigem „Ist mir egal“ reagiert, kann nicht einfach gekündigt werden. Der Effekt gerade

---

<sup>1</sup> Die Bindung der Bestimmung von Organisationen an den Mitgliedschaftsbegriff ist sicherlich von Niklas Luhmann am prominentesten ausgearbeitet worden und von diesem auch nach der Umstellung der Definition von Organisationen über Entscheidungen beibehalten worden (vgl. Luhmann 1988a: 171). Die Prominenz des Mitgliedschaftsbegriffs für die Bestimmung von Organisationen ist auch in anderen theoretischen Herangehensweisen angelegt. Ich verzichte hier jedoch auf eine ausführliche Darstellung dieser Theorieansätze.

dieser Nichtdisponibilität von Mitgliedschaften in Familien ist dann eine Form von physischer Gewaltanwendung, wie wir sie aus Verwaltungen, Unternehmen, Kirchen und Universitäten normalerweise nicht kennen.

Wie sieht es jetzt aber mit Organisationen aus, die den Austritt ihrer Mitglieder aus der Organisation systematisch unterbinden? Lassen sie sich mit dem gleichen Instrumentarium beschreiben wie Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft?

Auch wenn in der modernen Gesellschaft Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft dominieren, so existieren doch eine ganze Reihe von Organisationen, die einem großen Teil ihrer Mitglieder den Austritt untersagt oder wenigstens erheblich erschwert: Armeen, die sowohl ihren Wehrpflichtigen als auch ihren Berufssoldaten das Ausscheiden unter Androhung von Gefängnis oder gar Exekution verbieten, Milizen, die ihren Mitgliedern – von gelegentlichen Übungen abgesehen – zwar ein „normales“ Leben erlauben, diese dann aber im Notfall zwangsweise einziehen; Polizeieinheiten im Kriegseinsatz, in denen Polizisten die Möglichkeit genommen wird, ihren Job zu kündigen; Grenztruppen, die ihren Wachsoldaten nicht die Möglichkeit geben, diese Organisation zu verlassen; Unternehmen, die ihre Produktionsziele mit Hilfe von Zwangsarbeitern erreichen; Einrichtungen der sozialen Hilfe, die ihre Leistungen mit einem hohen Anteil von Zivildienstleistenden erbringen, die dort ihren Zwangsdienst ableisten; oder kriminelle Organisationen wie die Mafia, die ihre Mitglieder an dem Austritt aus der Organisation hindern.<sup>2</sup>

In Zwangsorganisationen spielt Gewalt nach innen eine Rolle, eine Art von Gewalt, die wir von Organisationen kaum noch kennen. Im Allgemeinen werden Organisationen nicht „mit Pistolen regiert“, sondern mit „angedrohten Entlassungen“ (vgl. Luhmann 2002: 56), aber in Zwangsorganisationen fällt auf, dass Pistolen bereitgehalten werden, um notfalls mit ihnen zu regieren. Diese Pistolen fallen bei Organisationen wie dem Militär, der Polizei, den Milizen, den Grenztruppen oder auch der Mafia schon allein deswegen auf, weil sich diese Organisationen den Einsatz von Gewalt zur Durchsetzung von Zielen offenhalten, organisationssoziologisch interessanter aber ist, dass die (meistens gleichen) Pistolen auch dafür eingesetzt werden können, um ihre Mitglieder am Austritt aus der Organisation zu hindern. Dies gilt nicht nur für Organisationen wie die Armee oder die Polizei, die als Gewaltspezialisten nach außen auftreten, sondern auch für Unternehmen mit Zwangsarbeitern, Einrichtungen der sozialen Hilfe mit ihren Zivildienstleistenden oder Bautrupps, die auf Zwangsverpflichtete zurückgreifen, den Einsatz der Pistole dann aber häufig eher Gewaltspezialisten aus anderen Organisationen überlassen.

Unser Wissen über solche Zwangsorganisationen ist bisher wenig entwickelt (vgl. die Klagen aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven zum Beispiel Bröckling 1997: 11; Mjøset/Holde 2002a: xiii). In der Rechtswissenschaft hat eine Aufarbeitung der rechtlichen Situation des Befehlsnotstandes zwar stattgefunden, besonders an Fällen der Beteiligung von Wehrmachts-, SS- und Polizeiangehörigen an Massentötungen von Juden, aber insgesamt hat dies wenig zum Verständnis der Funktionsweise von Organisationen mit Zwangsmitgliedschaften beigetragen (am besten immer noch Hinrichsen 1971). Die Betriebswirtschaftslehre, die sich intensiv mit Fragen der Motivation von

---

<sup>2</sup> Es gibt noch eine andere Form der Zwangsmitgliedschaft, auf die in diesem Beitrag nicht näher eingegangen wird: die Zwangsmitgliedschaft von Organisationen in sogenannten Metaorganisationen. Man denke beispielsweise an die Zwangsmitgliedschaft von Unternehmen in Industrie- und Handelskammern. Weil bei diesen Organisationen als Zwangsmitgliedern der Mechanismus der Durchsetzung nicht über die Androhung von Gewalt funktioniert, kann man auch zur Markierung der Unterschiede von Pflicht- anstatt von Zwangsmitgliedschaften sprechen.

Organisationsmitgliedern beschäftigt, hat bisher Zwang als Mittel zur Motivation von Mitgliedern überhaupt nicht im Blick. Die Fokussierung der Betriebswirtschaftslehre auf Geld, Selbstverwirklichung der Mitglieder und Sinnhaftigkeit des Organisationszwecks hat diese normativ überhöhte Disziplin weitgehend übersehen lassen, dass die Androhung von physischer Gewalt ein funktionales Äquivalent zu den normalerweise von der Betriebswirtschaftslehre behandelten „Motivationsmitteln“ ist.<sup>3</sup> Die soziologische Forschung über Zwangsorganisationen hat bisher darunter gelitten, dass in der Regel nicht zwischen dem Zwang gegen das Publikum der Organisation und dem Zwang gegen die Mitglieder der Organisation unterschieden wurde (vgl. prominent für die Vermischung von Leistungs- und Publikumsrollen Etzioni 1961: 23 ff.; Mayntz 1963: 113). Aussagen über Zwangsmitgliedschaften von Organisationen beziehen sich dann auf Psychatrien, Gefängnisse, KZ oder Schulen, Organisationen also, in denen Zwang gegen das Publikum eingesetzt wird, aber in denen die Leistungsrollenträger – die Organisationsmitglieder – in der Regel nicht über Zwang in der Organisation gehalten werden müssen.<sup>4</sup> Die Soziologie hat sich – häufig unter Vermischung der Leistungs- und Publikumsrollen – auf die Aufstellung von Typologien von Organisationen beschränkt, in der dann – jedenfalls manchmal – auch Zwangsorganisationen ihren Platz haben. So unterscheidet Amitai Etzioni (1961: 23 ff.) Organisationen danach, wie sich Ansprüche gegenüber Organisationen durchsetzen lassen. Während normative Organisationen ihre Mitglieder über attraktive Zwecke binden und utilitaristische Organisationen ihre Mitglieder über Belohnungen in der Form von Geldzahlung motivieren, setzen Zwangsorganisationen physischen Zwang ein, um ihre Mitglieder dazu zu bringen, das zu tun, was die Organisation von ihnen erwartet (vgl. ähnlich auch Mayntz 1963: 89).<sup>5</sup>

Der Verweis auf den „physischen Zwang“ als Instrument, um die Teilnahmemotivation der Mitglieder sicherzustellen, hat zu einem eher grob gezeichneten Bild von Organisationen mit Zwangsmitgliedschaften geführt. Solche Organisationen werden dann so charakterisiert, dass ihre Mitglieder unter Androhung von Gefängnis rekrutiert werden und diese dann unter Drohung mit Straflagern, Peitschenhieben oder Erschießungen dazu gebracht werden, ihre Leistungsbeiträge für die Organisation zu erbringen.<sup>6</sup> Es entsteht ein Bild von Organisationen,

---

<sup>3</sup> Man vermisst beispielsweise Studien, in denen die Produktivität von chinesischen Unternehmen mit Zwangsarbeitern mit der Produktivität von Unternehmen mit freiwilliger Mitgliedschaft verglichen werden.

<sup>4</sup> Selbstverständlich gibt es auch Organisationen, die Zwang sowohl gegen die Personen in der Leistungsrolle als auch in der Publikumsrolle ausüben. Man denke beispielsweise an KZ, die neben den KZ-Insassen häufig auch die Wärter über Zwangsmechanismen banden. Interessant sind Organisationen, in denen von Personen in Publikumsrollen die Übernahme von Leistungsrollen verlangt wird: Gefangene, die im Rahmen ihrer Haftstrafe Produktionstätigkeiten übernehmen, KZ-Insassen, die zur Zwangsarbeit eingesetzt werden oder Schüler in Internaten, die Überwachungsfunktionen für die Organisation übernehmen. Auf diesen Sonderfall von Zwangsorganisationen kann hier nicht eingegangen werden.

<sup>5</sup> Mir geht es hier um Personen, die sich in Leistungsrollen innerhalb einer Organisation befinden. Es ist ein Fehler in der Beschäftigung mit Zwangsmechanismen von Organisationen, dass Leistungs- und Publikumsrollen zu schnell vermischt werden. Schulen, psychiatrische Anstalten, Gefängnisse und KZ werden als Prototypen von Zwangsorganisationen dargestellt, ohne den Blick dafür zu schärfen, dass weder die Lehrer, Pfleger, Justizvollzugsbeamten und KZ-Wärter am Austritt aus der Organisation gehindert werden und es sich bei den Schülern, Kranken, Gefangenen und KZ-Insassen nicht um Mitglieder der Organisation handelt: Wehr- und Schulpflicht werden in einem Atemzug genannt, um zu zeigen, dass selbst in Zwangsmechanismen Wahlalternativen vorgesehen sind, ohne aber die Differenzen zwischen Publikums- und Leistungsrolle anzuerkennen (vgl. Stichweh 1988: 289).

<sup>6</sup> Ein Sonderfall sind Organisationen, die von ihren Mitgliedern keine (oder nur sehr geringe) Leistungsbeiträge verlangen. Man denke beispielsweise an die Reichsvereinigung der Juden in Deutschland, eine Zwangsorganisation, in die durch die 10. Verordnung zum Reichsbürgergesetz vom 4. Juli 1939 alle Juden (einschließlich von Personen, die nur durch die NS-Rassengesetze als Juden definiert wurden) Mitglied werden mussten. Diese Organisation ist deswegen interessant, weil sie sich von einem ursprünglich föderalen Zusammenschluss jüdischer Gemeindeverbände (die Reichsvertretung der Juden in Deutschland) zu einer

in denen Organisationsmitglieder fast roboterartig zum Dienst gezwungen werden und sich nur einige heroische Mitglieder gegen die dann häufig als „menschenverachtend“ deklarierten Ansprüche der Organisation auflehnen.

Das Ziel dieses Artikels ist es, ein differenzierteres Bild von Zwangsorganisationen zu entwickeln. Dabei stehen eine Reihe von Leitfragen im Mittelpunkt der Analyse: Welche Konsequenzen hat die Anwendung von Zwang für die Strukturierung der Organisation? Wie wird Zwang zur Motivation der Mitgliedschaft mit anderen Mitteln zur Motivation von Mitgliedern kombiniert? Welche Freiräume werden in Zwangsorganisationen eingeräumt, und warum gestehen Organisationen diese überhaupt zu? Wo liegen die Grenzen dieser Freiräume?<sup>7</sup>

Wegen der sowohl theoretisch als auch empirisch übersichtlichen Forschungen zu Zwangsorganisationen werden in diesem Artikel verschiedene Hypothesen entwickelt, die noch in Organisationsfallstudien genauer entwickelt werden müssen. Zur Abstützung der Argumentation werden Beispiele unterschiedlicher Zwangsorganisationen herangezogen. Die Beispiele sollen dabei nicht als empirischer Beleg verstanden werden, sondern dienen zur Plausibilisierung eines vorrangig theoretisch gestützten Arguments. Besonders interessant sind dabei Beispiele von Zwangsorganisationen, die sehr weitgehende Anforderungen an ihre Mitglieder stellen. Ich greife deswegen zur Illustration nicht vorrangig auf Einrichtungen der sozialen Hilfe mit ihren Zivildienstleistenden oder Armeen in Friedenszeiten zurück, sondern auf Zwangsorganisationen, die von ihren Mitgliedern Verhaltensweisen erwarten, die diese sich ohne die Rahmung durch die Organisation nicht hätten vorstellen können.

Systematischer werden in diesem Artikel drei auf Zwangsmitgliedschaften basierende Organisationen herangezogen, die im Rahmen der Tötung der Juden während des Nationalsozialismus eine wichtige Rolle gespielt haben: die SS mit ihren insgesamt sehr heterogenen Mitgliedschaftsformen, die ab dem Zweiten Weltkrieg dazu überging, auch aus „germanischen Ländern“ stammende ausländische Freiwillige anzuwerben; die deutsche Ordnungspolizei, die ein zentraler Stützpfiler bei der Massentötung der Juden besonders in Osteuropa gewesen ist; und die Trawniki, einer mehr als tausend Mann starken Einheit, die insbesondere aus Ukrainern, aber auch Polen, Russen, Litauern, Letten und Russlanddeutschen bestand und die als Unterstützungstruppen bei den Ghettoräumungen, den Massenerschießungen und in den Vernichtungslagern eingesetzt wurden. Die Fokussierung auf solche Einheiten, die vorrangig mit der Ermordung weitgehend wehrloser Männer, Frauen und Kinder beschäftigt waren, ermöglicht es, die Durchsetzung von Zwangsmechanismen in Situationen zu untersuchen, in denen sich die Organisationsmitglieder nicht in einem Kampf um Leben und Tod befinden.<sup>8</sup>

Im folgenden zweiten Abschnitt stelle ich dar, dass das zentrale Merkmal von Zwangsorganisationen die in letzter Konsequenz durch physische Gewalt durchgesetzte

---

Zwangsorganisation für alle Juden in Deutschland (die Reichsvereinigung der Juden) verändert hat (vgl. ausführlich Hildesheimer 1994: viii und 77 ff., 99 f.)

<sup>7</sup> Hier wird bewusst ein anderer Weg als in der lesenswerten, aus einer Foucaultschen Perspektive geschriebenen Studie von Ulrich Bröckling zu Disziplin eingeschlagen. Der Nutzen einer organisationssoziologischen Herangehensweise wird eher in einer „Soziologie für den Dienstgebrauch“ dargestellt (vgl. Lippert/Wachtler 1982), die sich vornehmlich Fragen von Führungsstilen, Motivationsproblemen und Kohäsionseffekten widmet (vgl. Bröckling 1997: 12). Die Möglichkeiten, gerade über die Organisationssoziologie eine Distanz zum Gegenstand aufzubauen, werden meines Erachtens bei Bröckling unterschätzt.

<sup>8</sup> Bei der Ordnungspolizei benutze ich vorrangig Informationen der gut untersuchten Polizeibataillone 101 aus Hamburg und 306 aus Frankfurt. Ich stütze mich dabei insbesondere auf die ausführliche Schilderung dieser Bataillone in der Sekundärliteratur. Einen Teil der Quellen habe ich in den Archiven selbst eingesehen.

Verhinderung des Austritts der Organisationsmitglieder ist. Ob die Organisationsmitglieder freiwillig in die Organisation eingetreten sind oder zwangsweise rekrutiert werden, ist dabei zweitrangig. Im dritten Abschnitt argumentiere ich, dass in Zwangsorganisationen die Durchsetzung von Erwartungen gegenüber Mitgliedern häufig mit so schwer wiegenden Konsequenzen für die Organisation verbunden ist, dass Zwangsorganisationen das Aufwerfen der Mitgliedschaftsfrage zu vermeiden suchen. Sie räumen, so die These, gerade bei weitgehenden Anforderungen ihren Mitgliedern vielfältige Möglichkeiten ein, sich zu entziehen. Dabei wird, so die Argumentation im vierten Abschnitt, darauf geachtet, dass die Entzugsmöglichkeiten für die Mitglieder die Formalitätsordnung der Organisation nicht in Frage stellen. Im abschließenden fünften Kapitel wird resümierend festgestellt, dass es durch das Zugestehen von Freiräumen überhaupt erst möglich ist, Verantwortlichkeiten auf Organisationsmitglieder zuzurechnen.

## **2. Der Einsatz des Zwanges bei der Rekrutierung und bei der Verhinderung des Exits**

Zwangsorganisationen werden in der Regel von ihren Rekrutierungsformen aus gedacht. Historisch vergleichsweise gut untersucht sind die Zwangsmechanismen, mit denen Organisationen Mitglieder rekrutieren. Wir wissen einiges über die Wehrpflicht, mit denen Armeen ihre Soldaten einziehen (vgl. zum Beispiel Holm 1953), über Unternehmen, die Zwangsarbeiter rekrutieren (vgl. einschlägig zum Nationalsozialismus Herbert 1999) oder Einrichtungen der sozialen Hilfe, die auf zwangsweise verpflichtete Männer als Arbeitskräfte zurückgreifen (vgl. zum Beispiel Bernhard 2005). Durch diese Fokussierung auf die zwangsweise Rekrutierung wird jedoch häufig übersehen, dass es für die Bestimmung von Zwangsorganisationen zweitrangig ist, ob der Eintritt in die Organisation freiwillig oder zwangsweise erfolgt ist. Wichtiger ist vielmehr, ob die Organisation – unabhängig vom Eintrittsmotiv – den Mitgliedern den Austritt aus der Organisation verwehren kann oder nicht.

### ***Bestimmungsmerkmal: Die zwangsweise Verhinderung des Austritts aus der Organisation***

Zwangsorganisationen setzen Erzwingungsmittel ein, um die Teilnahme an der Organisation sicherzustellen. Eine Variante ist, dass die Organisation die Desertierung eines Mitglieds (oder den Nichtantritt eines zwangsweise verpflichteten Mitglieds) an die staatlichen Strafverfolgungsbehörden meldet und diese dann die Verfolgung der Person wegen „Dienstflucht“ aufnehmen. Die Festnahme, Verurteilung und Gefangensetzung erfolgt dann durch reguläre staatliche Strafverfolgungsbehörden, die das sich entziehende Mitglied einer Zwangsorganisation mit den gleichen Routinen verfolgt wie einen Bankräuber, einen Trickbetrüger oder einen Kinderschänder. Eine andere Variante ist, dass die Zwangsorganisation selbst die Verfolgung, Aburteilung und Bestrafung vornimmt. Dabei wird das Organisationsmitglied durch eine eigene organisationsinterne Polizei (z.B. Feldjäger) gestellt, vor eine eigene Gerichtsbarkeit der Organisation gestellt (z.B. Truppendienstgerichte) und in organisationseigene Gefängnisse (z.B. Arrest) festgesetzt.

Der durch die Organisation ausgeübte Zwang (zur Durchsetzung der eigenen Ansprüche) besteht darin, den Exit der Mitglieder ausschließlich zu den von der Organisation bestimmten Bedingungen zuzulassen. Das Ausscheiden erfolgt dabei in letzter Konsequenz nicht durch „Umregistrierung“, sondern durch den „elektrischen Stuhl“. Die Exit-Kosten für die Mitglieder werden so hoch gesetzt, dass die Mitglieder den Austritt in der Regel nicht als eine Option betrachten. Für den Einzelnen, so Niklas Luhmann, mag der Exit aus einer

Zwangsorganisation durch Erschießen oder elektrischen Stuhl einen „tragischen Unterschied“ gegenüber einer Organisation mit freiwilliger Mitgliedschaft ausmachen, für das Problem von Mitgliedschaft und Normanerkennung handelte es sich aber um funktional äquivalente Lösungen (vgl. Luhmann 1964: 44).

Häufig greifen Zwangsorganisationen auf Mischformen zwischen organisationseigenen Erzwingungsstäben und der Hinzuziehung staatlicher Polizeistellen zurück. So wird bei vielen Armeen der sich dem Dienst entziehende Soldat zuerst durch die organisationseigenen Erzwingungsstäbe verfolgt, dann aber – bei Aufrechterhaltung der Weigerung – der staatlichen Gerichtsbarkeit überführt. Die Kompetenzen zwischen staatlichen und organisationseigenen Erzwingungsstäben können sich dabei verschieben. Während des Ersten Weltkrieges strebte beispielsweise das britische Militär danach, Kriegsdienstverweigerer selbst – in letzter Konsequenz mit der Todesstrafe – bestrafen zu dürfen, es setzte sich dann aber im Verlaufe des Krieges immer mehr eine Arbeitsteilung durch, in der diese zwar durch die Armee selbst festgesetzt werden durften, aber bei fortbestehender Weigerung dann in „zivile Kontrolle“ überführt werden sollten (vgl. Rae 1970: 155).

Prinzipiell können die Möglichkeiten der Verlagerung von Verfolgungs-, Gerichtsbarkeits- und Bestrafungskompetenzen in die Organisation sehr weitgehend sein. Beispielsweise wurden während des Zweiten Weltkrieges den Zivilgerichten die Kompetenzen bezüglich der deutschen Ordnungs- und Sicherheitspolizei, der SS und auch der Trawniki fast komplett entzogen und deren Mitglieder einer an das Militärstrafrecht angelehnten, sehr weitgehenden eigenen Gerichtsbarkeit unterstellt.<sup>9</sup> Angehörige der SS, der Sicherheitspolizei oder der Ordnungspolizei wurden durch Mitglieder ihrer eigenen Organisation „als Organisationsmitglieder“ festgesetzt, einem der insgesamt dreißig SS- und Polizeigerichte im Deutschen Reich zugeführt, in eigene Straflager der SS und Polizei überführt oder auch durch Mitglieder der Organisation erschossen (vgl. besonders Scheffler 1973: 224 ff.; Wegner 1997: 319 ff.).<sup>10</sup>

Teilweise werden innerhalb der Organisation die Verfolgungs-, Gerichtsbarkeits- und Strafexekutionskompetenzen sehr weit dezentralisiert. Bei Schwierigkeiten der Überführung zu einer organisationsinternen Gerichtsbarkeit wurden beispielsweise Kompanie- und Bataillonsführer der SS und Polizei legitimiert, Gehorsamsverweigerung selbstständig abzustrafen. Bei den Trawniki verfügten die von der SS gestellten Bataillons- und Kompanieführer über einen eigenen Strafenkatalog, der von Ausgehverboten über Auspeitschen der Wachmänner bis zur Todesstrafe reichte.

Aus dieser Perspektive wird bereits deutlich, wie stark Zwangsorganisationen in der Regel in staatliche Strukturen eingebunden sind.<sup>11</sup> In den Zwangsorganisationen scheint ein aus dem Mittelalter und der frühen Neuzeit bekannter Mechanismus zu überleben, der

---

<sup>9</sup> Die Trawniki wurden erst ab 1943 offiziell der SS- und Polizeigerichtsbarkeit des Deutschen Reiches unterstellt. Vor 1943 konnten die Strafen durch die aus der SS stammenden Vorgesetzten der Trawniki ohne Rücksprache bei einem Gericht selbst verhängt werden.

<sup>10</sup> Siehe zur Einrichtung von Straflagern der SS und Polizei beispielsweise die Mitteilungen über die SS- und Polizeigerichtsbarkeit (herausgegeben vom Reichsführer SS und Chef der Deutschen Polizei, Hauptamt SS), H. 4/1941. Das prominenteste Straflager der SS in Dachau darf nicht mit dem Konzentrationslager in Dachau verwechselt werden.

<sup>11</sup> Aus dieser Perspektive scheinen Organisationen wie die Mafia, terroristische Vereinigungen oder revolutionäre Vereinigungen, die häufig ihren Mitgliedern aus Disziplinierungs- und Geheimhaltungsgründen ihren Mitgliedern den Austritt untersagen, als interessante Ausnahme. Dieser Form von Zwangsorganisationen, die häufig gerade gegen den Staat agieren, wird ein eigener Artikel gewidmet sein. Betrachtungen zu diesen Organisationen werden deswegen hier nur cursorisch eingeführt.

Folgebereitschaft nicht durch die Akzeptanz von Anforderungen aufgrund einer freiwilligen Mitgliedschaft in einer Organisation sicherstellte, sondern über die Sanktionsgewalt eines Fürsten, Lehnsherren oder Königs (vgl. Weber 1976: 148 ff.). Wie im Mittelalter und in der frühen Neuzeit kann in Zwangsorganisationen im Notfall auch Gewalt gegenüber einem Untergebenen eingesetzt werden, um Teilnahme- und Leistungsmotivation sicherzustellen.

### ***Eine zweitrangige Frage: Freiwilligkeit oder Zwang beim Eintritt***

Die Zwangsmechanismen, die angewandt werden, um den Austritt aus der Organisation zu verhindern, sind unabhängig davon, wie der Eintritt in die Organisation motiviert wurde. Wir kennen Organisationen, die ihre Mitglieder zwangsweise rekrutieren. Wehrpflichtarmeen sind in der modernen Gesellschaft sicherlich der prominenteste Fall. Aber es existiert eine Vielzahl von Organisationen, die zwar den Eintritt in die Organisation freistellen, aber den Austritt mit Gewaltandrohung entmutigen oder sogar unter Todesstrafe stellen. Man denke nur an die wachsende Anzahl von Armeen, die sich ausschließlich auf Freiwillige stützen, diesen dann aber mit einem organisationseigenen Erzwingungsstab besonders im Kriegsfall den Austritt aus der Organisation verwehren.

Organisationen, die auf eine zwangsweise Rekrutierung von Personal verzichten, sind gezwungen, für den Eintritt besondere Motive zu schaffen. Gerade im Fall von Armeen, die die Wehrpflicht ausgesetzt haben, wird in der Regel die Aussicht auf eine gesicherte Bezahlung genutzt. Angereichert wird die Bezahlung häufig noch durch den Versuch, bei den Mitgliedern eine Identifikation mit den Zwecken der Organisation zu erreichen. So hat beispielsweise die SS lange Zeit ihr Personal nicht vorrangig mit Geld oder Zwang geworben, sondern indem sie an die Identifikation ihrer Mitglieder mit den Zielen der Organisation appellierte. Auch die Geschichte von Revolutionsarmeen zeigt, dass man dort häufig auf die Identifikation ihrer Mitglieder mit den Organisationszielen setzte und die Zwangsmechanismen eher zurückhaltend nutzte.

Häufig finden sich in Zwangsorganisationen sowohl Mitglieder, die freiwillig eingetreten sind, als auch Mitglieder, die für die Organisation zwangsverpflichtet wurden. In fast allen Wehrpflichtarmeen gab und gibt es eine Mischung einerseits von Wehrpflichtigen, die für einen begrenzten Zeitraum einen Zwangsdienst absolvieren, und andererseits von sogenannten Berufssoldaten, die sich freiwillig für einen längeren Zeitraum verpflichteten. In Unternehmen, die sich auf Zwangsarbeiter stützen, arbeiten diese nicht selten Seite an Seite mit Organisationsmitgliedern, die sich freiwillig für diese Tätigkeit gemeldet haben.

Diese Mischung in Zwangsorganisationen war auch bei fast allen Organisationen zu finden, die am Holocaust beteiligt waren. Von den deutschen Ordnungspolizisten, die während des Zweiten Weltkrieges besonders in den besetzten Gebieten ihren Dienst versahen, waren ungefähr zwei Drittel Polizisten, die sich freiwillig zur Polizei gemeldet hatten. Ein Drittel waren „Polizeirekruten“, die, statt zur Wehrmacht eingezogen zu werden, der Ordnungspolizei zur Verfügung gestellt wurden (vgl. Wilhelm 1997: 158). Die SS konnte ihren Personalbedarf lange Zeit mit Freiwilligen decken, setzte aber mit dem Beginn des Zweiten Weltkrieges immer mehr direkten Druck ein, um das notwendige Personal besonders für die Waffen-SS zu erhalten. So bestand die Waffen-SS unter anderem aus Deutschen, die sich anstatt für die Wehrmacht für die Waffen-SS melden konnten, und nichtdeutschen Freiwilligen, die die Waffen-SS am Ende des Krieges nicht als „Garde des Führers“, sondern als „Vielvölkerarmee“ erschienen ließen (vgl. Wegner 1997: 274).



## ***Die teilweise Nivellierung der Mitgliedschaftsmotive***

In Zwangsorganisationen können andere Mitgliedschaftsmotive gegenüber der zwangsweise Verpflichtung zum Verbleib in der Organisation überhandnehmen (vgl. ähnlich schon Barnard 1938: 149 f.). Die Identifikation mit dem Zweck der Organisation kann beispielsweise beim Eintritt in die Organisation so stark sein, dass den Mitgliedern der Charakter der Zwangsmitgliedschaft gar nicht deutlich wird. Man denke beispielsweise nur an die deutschen und französischen Wehrpflichtigen des Ersten Weltkrieges, die – so jedenfalls die manchmal etwas karikaturistische Vereinfachung der meisten Geschichtsbücher – anfangs begeistert in den Krieg zogen. Auch können sich in der Organisation ergebende Bereicherungsmöglichkeiten als ein so starkes motivierendes Element zum Verbleib in der Organisation ausbilden, dass der Zwangscharakter nicht deutlich wird. Sowohl von Angehörigen der SS als auch von den an der Judenermordung beteiligten Angehörigen der Ordnungs- und Sicherheitspolizei und den Trawniki-Einheiten ist überliefert, dass sie sich häufig privat an den jüdischen Opfern bereichert haben, und diese Möglichkeiten zur Bereicherung können als Motiv den Zwangscharakter der Organisation häufig überlagert haben.

Auch Zwangsorganisationen setzen die Möglichkeit zur Karriere ein, um ihre Mitglieder dazu zu motivieren, Leistungen zu erbringen. Je weiter ein Zwangsmitglied in der Organisation aufsteigt, desto höher fallen die Geldzahlungen der Organisationen aus, desto besser sind die Möglichkeiten, sich an Opfern zu bereichern, desto mehr Möglichkeiten bestehen, sich unangenehmen Arbeiten zu entziehen, und desto mehr Möglichkeiten zur Identifikation mit den Zwecken der Organisation sind gegeben. Die deutsche Ordnungspolizei, die ähnlich strukturiert war wie die Wehrmacht, sah beispielsweise schon innerhalb eines aus ungefähr fünfhundert Mann bestehenden Bataillons einen Aufstieg vom Wachtmeister über den Zugführer und Kompanieführer zum Bataillonsführer vor, der jeweils mit einem Anstieg an Gehalt und Prestige verbunden war. Selbst für die in den Kriegsgefangenenlagern der Wehrmacht rekrutierten Trawniki wurde eine Karriere vom Wachmann über den Rottenführer zum Zugführer eingerichtet und durch diese Aufstiegsmöglichkeiten ein Anreiz für Teilnahmemotivation geschaffen (Black 2004: 320).

Letztlich abstrahieren Zwangsorganisationen von den individuellen Motiven, die zum Eintritt in die Organisation geführt haben. Die Organisation setzt ein Befolgen formalisierter Erwartungen voraus unabhängig davon, ob eine Person aufgrund von Zwang, von Aussicht auf Bezahlung, von Freude an der Gewaltanwendung oder aus Identifikation mit dem Organisationszweck Mitglied geworden ist. Hier unterscheiden sich Zwangsorganisationen nicht grundlegend von Organisationen mit ausschließlich freiwilliger Mitgliedschaft, die ebenfalls in der Formulierung ihrer formalen Erwartung davon abstrahieren, ob die Personen vorwiegend aufgrund von regelmäßigen Geldzahlungen, Karriereaussichten oder Identifikation mit dem Organisationszweck Mitglied geworden sind (vgl. Luhmann 1964: 89 ff., 1973: 128 ff.).

Die Besonderheit von Zwangsorganisationen ist jedoch, dass ihnen bei Versagen von Mitgliedschaftsmotiven (wie z. B. keine Identifikation mit dem Organisationszweck, kein Spaß an der Tätigkeit, schlechte Bezahlung durch die Organisation oder keine durch die Organisationsmitgliedschaft geschaffenen illegalen Bereicherungsmöglichkeiten) immer noch der physische Zwang als „Letztmotiv“ zur Verfügung steht. Versagt beispielsweise bei Zweckwechseln der Organisation das Motiv der Identifikation oder versiegen die mit der Organisationsmitgliedschaft verbundenen illegalen Bereicherungsmöglichkeiten, steht der Organisation immer noch die Möglichkeit zur Verfügung, die Mitglieder zwangsweise zum

Verbleib in der Organisation und – weitergehend – zur Ausübung von durch die Organisation vorgegebenen Handlungen zu bewegen.

Welchen Effekt hat es jetzt auf die Organisation, dass sie sich als letztes Mittel die Möglichkeit des Zwanges zur Bindung ihrer Mitglieder offenhält?

### **3. Die Schwierigkeiten der Zwangsorganisationen bei der Durchsetzung ihrer Erwartungen**

Zwangsorganisationen stehen vor der Herausforderung, nicht nur die Teilnahme ihrer Mitglieder sicherzustellen, sondern auch dafür zu sorgen, dass die Mitglieder die von ihnen erwarteten Leistungen erbringen. Wie bei Organisationen, die auf freiwilliger Mitgliedschaft basieren, wird auch bei Zwangsorganisationen häufig zu pauschal unterstellt, dass mit dem Eintritt in die Organisation ausreichend Motive zur Erbringung von Leistungen vorliegen (vgl. Kritik bei Luhmann 1964: 104).

Noch stärker als bei Organisationen mit freiwilligen Mitgliedschaften wird jedoch deutlich, dass eine Teilnahmemotivation nicht automatisch auch zu einer Leistungsmotivation führen muss. Die Zwangsrekrutierung in eine Armee führt nicht notwendigerweise dazu, dass die Wehrpflichtigen auch bereitwillig die Anforderungen dieser Organisation erfüllen. Die Rekrutierung von Zwangsarbeitern in einem Unternehmen hat nicht selbstverständlich den Effekt, dass die Zwangsarbeiter eine hohe Leistungsmotivation an den Tag legen, um die hochgesteckten Produktionsziele des Unternehmens zu erfüllen.

Zwangsorganisationen müssen sich deswegen in die Lage versetzen, nicht nur den Verbleib der Mitglieder in der Organisation sicherzustellen, sondern dafür zu sorgen, dass das Mitglied jede von ihm verlangte Handlung auch erfüllt. Diese Übersetzung von Teilnahmemotivation in Leistungsmotivation wird dann mit Begriffen wie „eiserner Disziplin im Feld“ (Bartov 1995: 113) beschrieben, und damit wird suggeriert, dass der Zwang, der zur Sicherstellung der Teilnahme in der Organisation eingesetzt wird, auch dafür genutzt wird, um die Leistungen von den Organisationsmitgliedern abzufordern.

Es fällt jedoch auf, dass Zwangsorganisationen ihren Mitgliedern gerade bei sehr weitgehenden Anforderungen Freiräume zugestehen. Armeen scheinen häufig darauf zu verzichten, ihre Soldaten dazu zu zwingen, sich an der Exekution von Kriegsgefangenen zu beteiligen. Auch deutet vieles darauf hin, dass Polizeieinheiten häufig ihre Mitglieder nicht zur Durchführung einer Aktion zwingen, wenn es um die Erschießung von Zivilisten ging. Im gleichen Maße gibt es scheinbar auch ein Zögern von Organisationen, ihren Zwangsapparat einzusetzen, um Polizisten dazu zu bringen, ethnische oder religiöse Minderheiten zu töten.<sup>12</sup>

Besonders gut nachgewiesen ist dieses Phänomen für die durch SS-Einheiten, Polizeibataillone, Wehrmachtseinheiten und nichtdeutsche Hilfstruppen durchgeführten Massentötungen von Juden von 1939 bis 1945 (siehe zum Umfang allgemein Kittermann 1998: 241 ff.; Curilla 2006: 930 ff.). So ist beispielsweise gut dokumentiert, dass der Major des Hamburger Polizei-Reserve-Bataillons 101 vor der ersten Massenerschießung von Juden im Distrikt Lublin seinen Männern anheim stellte, sich von den Erschießungskommandos freistellen zu lassen (Browning 2005: 23

---

<sup>12</sup> Dieser Aspekt ist sowohl von der Militärsoziologie als auch von der Geschichtswissenschaft weitgehend missachtet worden. Ich muss leider auf den empirischen Nachweis für verschiedene Typen von Zwangsorganisationen verzichten, sondern konzentriere mich auf das Zugestehen von Freiräumen im Rahmen des Holocaust.

ff.; Goldhagen 2000: 253 ff.). In dem aus Dortmund stammenden Polizeibataillon 61 konnte sich ein Kompanieangehöriger der Beteiligung an der Massenerschießung verweigern, ohne dass er dadurch von seinem Kompanieführer bestraft wurde (vgl. Klemp 1998: 72). Für das Polizeibataillon 69 ist dokumentiert, dass einzelne Angehörige sich weigern konnten, an den Massenerschießungen teilzunehmen, ohne dass sie dafür sanktioniert wurden (vgl. Klee/Dressen/Reiß 1988: 78 ff.). Gleiches gilt für das Polizei-Bataillon 307, das an Exekutionen in Brest-Litovsk beteiligt war (vgl. Klee/Dressen/Reiß 1988: 78 ff.).<sup>13</sup>

Wie lässt sich die Einräumung dieser Freiräume in Zwangsorganisationen interpretieren?

### **Die Vermeidung des Aufwerfens der Mitgliedschaftsfrage in Zwangsorganisationen**

Die Wissenschaft hat sich bisher schwergetan, Freiräume in Zwangsorganisationen zu erklären. Eine Standardinterpretation ist es, die Freistellungen in Zwangsorganisationen eher als Ausnahme zu beschreiben. So stellt Christopher Browning die Freistellung der Beteiligung an den Massenexekutionen durch Kompanieführer oder Bataillonsführer als „außergewöhnliche Angebote“ dar, die durch „schwache Autoritätspersonen“ eingeräumt werden (vgl. Browning 2005: 22 und 228). Daniel Goldhagen behauptet dagegen, dass die Beteiligung an Massenexekutionen ruhig freigestellt werden konnte, weil die Mitglieder von Zwangsorganisationen sowieso aufgrund ihres eliminatorischen Antisemitismus danach dürsten würden, Juden zu erschießen (vgl. Goldhagen 2000: 497 ff.).<sup>14</sup> In Abgrenzung von diesen eher auf (ganz unterschiedlichen) personellen Zurechnungen basierenden Erklärungen geht es hier darum, diese Toleranz gegenüber Regelabweichungen aus dem Zwangscharakter der Organisation abzuleiten.

Organisationen reagieren generell auffällig sensibel, wenn Mitglieder sich weigern, auch nur eine Anweisung, eine Regel oder eine Aufforderung auszuführen. Wer auch nur „eine Weisung seines Vorgesetzten“ nicht annimmt oder „einer Vorschrift aus Prinzip die Anerkennung verweigert“, rebelliert, so Niklas Luhmann (1964: 63) nicht nur gegen diese eine Weisung oder eine Vorschrift, sondern „gegen das System“ und „gegen alle formalen Erwartungen“ der Organisationen. Die explizite Aussage eines Soldaten, dass er nicht bereit sei, den Hof zu putzen oder sich am Exerzieren zu beteiligen, löst nicht deswegen erhebliche organisatorische Unruhe aus, weil ein sauberer Kasernenhof eine Grundbedingung für eine erfolgreiche Kriegsführung ist, sondern weil die Ablehnung auch nur dieser einen kleinen Anweisung als Rebellion gegen alle formalisierten Erwartungen in der Organisation interpretiert werden muss und dadurch die Fähigkeit der Armee zur Kriegsführung abnimmt.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Es scheint weitgehend Konsens zu sein, dass Mitgliedern der SS, der Ordnungspolizei oder der Wehrmacht keine schwer wiegenden Nachteile entstanden, wenn sie sich weigerten, sich an Erschießungen zu beteiligen (für die Waffen-SS siehe Cüppers 2005: 110). Siehe auch Aussage des ehemaligen Majors beim Stab des Polizeiregiments 25 in Lublin vor dem Hamburger Landgericht, in der er mitteilte, dass ihm kein Fall bekannt sei, dass einem Angehörigen der Ordnungspolizei Nachteile entstanden sind, weil er sich geweigert hat, Erschießungen durchzuführen. Siehe die Anklageschrift gegen Mitglieder des Polizeibataillons 101 HHStA 141/Js/1957/62 S. 577.

<sup>14</sup> Die Kontroverse zwischen Browning und Goldhagen spitzt sich bei der Frage der Freistellung von Massenexekutionen zu (vgl. dazu Welzer 2000: 78 ff.). Meines Erachtens sind beide Interpretationen ungenügend. Die personale Zurechnung der Freistellung auf die Person des Bataillonsführers durch Browning halte ich angesichts des SS-Befehls von Himmler auch aus einer historischen Perspektive für problematisch. Die Erklärung mit einem eliminatorischen Antisemitismus Goldhagens ist insofern ungenügend, weil er dann nicht mehr erklären kann, weswegen SS, Ordnungspolizei oder Wehrmacht überhaupt noch auf Zwangsmechanismen zurückgreifen mussten.

<sup>15</sup> So lässt sich nachweisen, dass Exerzieren in früheren Armeen eine wichtige militärische Funktion hatte, diese aber für moderne Armeen nicht mehr gegeben ist.

In Organisationen, die in der Lage sind, Entlassungen auszusprechen und entgegenzunehmen, wird dieser Mechanismus permanent aktualisiert. Bei jeder Handlung kann von den Mitgliedern die Frage mitreflektiert werden, ob man Mitglied bleiben kann, wenn man diese und jene Zumutung offen ablehnt (vgl. Luhmann 1964: 40). Im Hintergrund lauert dabei immer die Drohung der Organisation, eine Trennung herbeizuführen, weil bei der Verweigerung auch nur einer Anforderung der zentrale Mechanismus – die Anerkennung der Mitgliedschaftsbedingungen – erodiert. Nur über diese Fokussierung der zentralen Mitgliedschaftsregel auf auch nur *eine* explizite Missachtung können Organisationen eine Generalisierung von formalisierten Verhaltenserwartungen zustande bringen, die in der modernen Gesellschaft sonst kaum noch vorzufinden ist.

Dieser Mechanismus steht Organisationen, die ihre Mitglieder über Zwangsmitgliedschaften binden, nicht in der gleichen Form zur Verfügung. Hier darf eine Verweigerung einer Handlung nicht zur Entlassungsfrage werden, sondern muss notgedrungen zu einer Frage der organisationseigenen (oder staatlichen) Gerichtsbarkeit werden. Erzwingungsstäbe der Organisation – oder bei Zivildienst des Staates – müssen eingesetzt werden, um die Regelabweichung zu bestrafen und die Erwartung der Organisation durchzusetzen.

In Zwangsorganisationen müsste also jede Verweigerung eines Befehls gleich zum Einsatz des organisationsinternen Erzwingungsstabes führen – mit in der Regel schwer wiegenden Konsequenzen für die Organisation. Die Mitglieder verschwinden durch Entlassung nicht einfach aus dem Horizont der Organisation, sondern müssen – ohne noch auf deren Leistung zurückgreifen zu können – weiterhin prozessiert und behandelt werden.<sup>16</sup>

### ***Die Schaffung von Freiräumen in Zwangsorganisationen***

In Zwangsorganisationen bilden sich deswegen Mechanismen aus, mit denen diese Form der Sanktionierung möglichst verhindert wird. Zwangsorganisationen tarieren, so die These, angesichts der aufwendigen Mechanismen zur Durchsetzung ihrer Erwartungen aus, mit welcher Intensität sie auf der Durchführung ihrer Anforderungen beharren. Vielfach werden dabei – gerade bei sehr weitgehenden Anforderungen an Organisationsmitglieder – Strategien entwickelt, um den organisationseigenen Sanktionierungsapparat nicht anwerfen zu müssen.

Eine häufig vorzufindende Variante besteht darin, den Untergebenen einzuräumen, sich freistellen zu lassen. Gerade bei der Ermordung der Juden während des Zweiten Weltkrieges ließ sich die Situation finden, dass der Befehlshabende seinen Untergebenen bei der Erteilung eines Befehls anbot, sich zurückstellen zu lassen. In der Regel fand dies in der Form statt, dass die Einsatzgruppen-, Bataillons – oder Kompanieführer ihre Männer antreten ließen, den Einsatzbefehl vorstellten und dann die Männer aufforderten, vorzutreten, die meinten, diesen Befehl nicht ausführen zu können. Diese Männer waren dann zwar häufig kritischen Kommentierungen durch ihre Kameraden oder unmittelbaren Vorgesetzten ausgesetzt, wurden aber von der Ausführung des Befehls freigestellt (vgl. zum prominenten Fall des Polizeibataillons 101 Browning 2005: 23 ff.; Goldhagen 2000: 253 ff.; siehe Gruber 2009: 10 ff. für eine systematische Untersuchung von Freistellungen im Polizeibataillon 101).

Häufig wird aber diese Situation einer für alle Angehörigen einer Einheit offensichtlichen Freistellung dadurch umgangen, dass für als schwierig betrachtete Kommandos Freiwillige gesucht wurden. Dabei wurde beispielsweise durch einen Bataillons- oder Kompanieführer

---

<sup>16</sup> Die Todesstrafe gegen Organisationsmitglieder ist unter diesem Gesichtspunkt ein funktionales Äquivalent zur Entlassung, weil sie die Belastung für die Organisation gering hält.

dargestellt, dass die Einheit eine Exekution durchführen müsse und Freiwillige dafür vonnöten seien. Gerade weil sich die Angesprochenen bewusst waren, dass es dem Befehlshaber offenstand, bei einer zu geringen Zahl von Freiwilligen einzelne Personen oder Gruppen zur Durchführung zu zwingen, meldeten sich in der Regel ausreichend Personen für die Durchführung der Exekution. Das ist vermutlich ein Grund, weswegen im Zweiten Weltkrieg gerade bei der Erschießung von Kriegsgefangenen, der Exekution von polnischen, ukrainischen, baltischen oder russischen Zivilisten oder der systematischen Ermordung der jüdischen Bevölkerung häufig auf Freiwilligenkommandos zurückgegriffen wurde (vgl. beispielsweise zum Fall des Polizeibataillons 306 Schäfer 2007: 175)

Eine andere Variante, in der Freiräume innerhalb von Zwangsorganisationen geschaffen werden, besteht darin, die Mitglieder der Organisation zwischen verschiedenen Aufgaben wählen zu lassen. So war es beispielsweise in dem durch die Geschichtswissenschaft inzwischen sehr gut untersuchten Hamburger Reserve-Bataillon 101, das an Massensexekutionen von 70 000 Juden vorrangig im Distrikt Lublin beteiligt war, möglich, dass sich ein Zugführer unter Duldung des Bataillonsführers der Beteiligung an Massensexekutionen entziehen konnte, indem sich der Zugführer Tätigkeiten bei der Absicherung von Ghettos, dem Transport von Gefangenen oder dem Wachdienst zuweisen ließ (vgl. 2006: 142).

Diese Freiräume werden in den Zwangsorganisationen in der Regel dezentral durch die jeweiligen Verantwortlichen eingeräumt und jedes Mal zwischen Vorgesetzten und Untergebenen neu ausgehandelt. Gerade die Untersuchung über die Beteiligung von SS- und Polizeieinheiten am Holocaust, aber auch über die Ermordung von Kriegsgefangenen durch die japanische Armee, die Beteiligung der US-amerikanischen Armee an Massakern in Vietnam macht deutlich, dass sich auf der Ebene von Zügen, Kompanien und Bataillonen teilweise sehr unterschiedliche Formen von Freiräumen ausgebildet haben. Während beispielsweise während des Holocaust in einigen Einheiten die Befehlsgeber ihren Untergebenen sehr weitgehende Entzugsmöglichkeiten einräumten, wurde in anderen Einheiten von Vorgesetzten starker Druck auf die Untergebenen ausgeübt, sich an den Massenerschießungen zu beteiligen.

Der Rahmen für diese Möglichkeit zum Einräumen von Freiheiten wird aber häufig an der Spitze der Organisation vorgedacht. Gerade mit Blick auf die im Holocaust eingesetzten Zwangsorganisationen ist jedoch interessant, dass das Zugestehen von Freiräumen – jedenfalls in seinen groben Zügen – durch einen Rahmenbefehl des Reichsführers SS und Chefs der Deutschen Polizei gedeckt waren. In einem geheimen SS-Befehl wurde von Heinrich Himmler zu Beginn der systematischen Massensexekution von Juden darauf hingewiesen, dass „lebensnotwendige Befehle und Pflichten für ein Volk erfüllt werden“ müssten, es aber die „heilige Pflicht der höheren Führer und Kommandeure ist“, „persönlich dafür zu sorgen“, dass keiner der an den Ghettoräumungen und Massensexekutionen beteiligten Männer „verroht oder an Gemüt und Charakter Schaden erleidet“. In der Anweisung wurde deswegen den Befehlshabern die „rechtzeitige Ablösung von schweren Kommandos und rechtzeitiges In-den-Urlaub-Schicken und Versetzung in ein anderes Aufgabengebiet“ zugestanden.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Kopien des geheimen SS- Befehls Himmler finden sich im Lettischen Staatsarchiv Riga, Fond 83-1-80; siehe auch zu dem Befehl Kwiet 1993: 87 f.; Hilberg 2002: 134 ff. Interessant ist in dem von Hilberg identifizierten Dokument aus Lettland der Zusatz des dortigen SS-Brigadeführers und Generalmajors der Polizei, dass dieser „beachtliche SS-Befehl“ den Offizieren und Männern zur Kenntnis gegeben werden soll.

## ***Die Duldung von Regelabweichungen in Zwangsorganisationen***

Durch die Freistellung von der Befolgung von Befehlen, die Suche nach Freiwilligen oder das Zugestehen der Auswahl von Tätigkeiten wird die Formalitätserwartung der Organisation darüber erhalten, dass Mitglieder gar nicht erst in die Verlegenheit gebracht werden, gegen Regeln der Zwangsorganisation zu verstoßen. Anders ist der Fall gelagert, wenn Freiräume nicht formal zugestanden wurden, sondern sich die Zwangsmitglieder ohne Genehmigung bestimmten Anforderungen entzogen. Aber auch hier gibt es Umgangsformen in Zwangsorganisationen, die aufschlussreich sind.<sup>18</sup>

Aus Zwangsorganisationen wird häufig berichtet, dass es gerade bei sehr weitgehenden Anforderungen eine beachtliche Anzahl von „Drückebergern“ gegeben hat. Besonders gut sind diese „Drückebergereien“ für den Holocaust nachgewiesen worden. Von den Massenerschießungen des Polizeibataillons 101 im Distrikt Lublin berichten Polizeibataillonsangehörige beispielsweise, dass es von ihren Vorgesetzten akzeptiert wurde, wenn sie sich den Massenexekutionen entzogen (2006: 86 ff.).

Man darf sicherlich nicht übersehen, dass der Eindruck von weitverbreiteter Drückebergerei in Zwangsorganisationen auch dadurch entsteht, dass der Verweis darauf häufig die Möglichkeit bietet, nach einem Einsatz die Schuld von sich zu weisen. So bestritten in den Befragungen nach 1945 Angehörige von Wehrmacht, SS, Sicherheits- und Ordnungspolizei und nichtdeutschen Hilfstruppen ihre eigene Tatbeteiligung dadurch, dass sie behaupteten, sich in der fraglichen Situation entzogen zu haben. Bei dem Blick auf die Gerichtsakten, in der vielfältigste Formen des Entzuges beschrieben werden, kann man sich manchmal fragen, wer letztlich die Massenerschießungen durchgeführt hat, wenn wirklich alle, die es behaupten, sich erfolgreich der Beteiligung an den Massenerschießungen entzogen. Nichtsdestotrotz scheint die Möglichkeit zum „Verdrücken“ ausgeprägt gewesen zu sein.<sup>19</sup>

Besonders interessant ist, dass dieses Sichentziehen von den Vorgesetzten in Zwangsorganisationen scheinbar teilweise geduldet wird. Gerade für die an den Massenexekutionen von Kriegsgefangenen, nichtjüdischen Zivilisten und besonders der aus ganz Europa stammenden Juden beteiligten Personen ist gezeigt worden, dass Zug-, Kompanie oder Bataillonsführer das Sichentziehen einzelner Kompaniemitglieder bewusst übersahen. Es schien in vielen Einheiten eine stillschweigende Duldung gegeben zu haben, dass sich Angehörige den von ihnen als belastend empfundenen Tätigkeiten zu entziehen suchten.

Man darf diese Akzeptanz der Regelabweichung nicht – wie häufig üblich – pauschal der versteckten Sympathie für Juden, Kriegsgefangene oder die Zivilbevölkerung zurechnen. Es fällt auf, dass Vorgesetzte in Zwangsorganisationen häufig auch intentional entgegengesetzte Formen der Regelabweichung ihrer Untergebenen duldeten. Gerade für die Beteiligung von SS-Angehörigen, deutschen Ordnungs- und Sicherheitspolizisten und nichtdeutschen Hilfstruppen an ? ist nachgewiesen worden, dass es häufig zu nicht durch Befehle oder Regeln gedeckten Brutalitäten gekommen ist, die von Vorgesetzten ignoriert wurden. So ist gut dokumentiert, dass während des Zweiten Weltkrieges die verbotenen nächtlichen Ausflüge

---

<sup>18</sup> Marko Püschel verdanke ich den Hinweis, deutlicher zwischen geduldeter Regelabweichung und den von der Organisation zugestandenen Freiräumen zu unterscheiden.

<sup>19</sup> Dieses Argument lässt sich dadurch plausibilisieren, dass beispielsweise auch Polizeiangehörige, die eine Tatbeteiligung gestanden haben, darauf verwiesen hatten, dass andere sich entzogen. Auch sind die teilweise sehr bildhaften Schilderungen von Entzugsstrategien in den Verfahren ein Indiz dafür, dass dies nicht lediglich eine Verteidigungsstrategie der Angeklagten gewesen ist.

von Ordnungspolizisten in Ghettos, in denen wahllos auf Juden geschossen wurde, und die kleinen (und auch größeren) Bereicherungen von Ordnungspolizisten weitgehend durch die Vorgesetzten ignoriert wurden (vgl. Klemp 1998: 52 ff.).

Beides – das Sichentziehen einzelner Mitglieder von „unmenschlichen Anforderungen“ als auch die durch die Organisation nicht gedeckte Brutalität – sind aus der Sicht von Zwangsorganisationen ähnlich gelagerte Probleme. Sie müssten eigentlich dazu führen, dass sich der organisationsinterne Erzwingungsstab in Gang setzt, um von den Mitgliedern regelkonformes Verhalten einzufordern. Aber genau dieser Mechanismus scheint häufig zu unterbleiben, weil dies in Zwangsorganisationen ein vergleichsweise aufwendiges Verfahren ist.

### ***Zur Differenzierung zwischen Zwangsorganisationen und Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft***

Die Frage ist, ob dieses Einräumen von Freiräumen eine Spezifik von Zwangsorganisationen ist. Kennen wir nicht auch aus Organisationen, die den Exit ihrer Mitglieder nicht zu unterbinden suchen, ähnliche Prozesse? Gibt es nicht auch in Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft die Frage nach Freiwilligen? Ist es nicht die Normalität jeder Organisation, dass Vorgesetzte Regelabweichungen von Untergebenen übersehen, um nicht die Sanktionierungsmaschinerie der Organisation anwerfen zu müssen?

Es kann bei einer Analyse von Zwangsorganisationen nicht darum gehen, ein einfaches Schema zu propagieren, in dem Freiräume ausschließlich für Zwangsorganisationen konstatiert werden und in dem Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft als Hort restriktiver Regeldurchsetzung präsentiert werden. Auch öffentliche Verwaltungen haben erfahrungsgemäß große Schwierigkeiten, Beamte aus dem öffentlichen Dienst zu entfernen, und entwickeln deswegen gewisse Duldungen von Regelabweichungen ihrer Organisationsmitglieder. Langjährige Mitarbeiter sind nur schwierig zu entlassen, und deswegen schleicht sich in diesen Organisationen eine Toleranz dafür ein, wenn einzelne Personen bestimmte Aufgaben nicht besonders bereitwillig erledigen.

Die Beschäftigung mit Zwangsorganisationen kann jedoch den Blick dafür schärfen, dass die Erschwerung des Exits für Mitglieder für die jeweilige Organisation Auswirkungen auf die Durchsetzbarkeit von Entscheidungen mit sich bringen kann und sich deswegen ganz eigene Formen von Freiräumen ausbilden.

## **4. Die Grenzen der Freiräume in Zwangsorganisationen**

Das Dulden von Abweichungen, der Verzicht auf die Sanktionierung kann in jedem Typus von Organisationen dazu führen, dass die Normen erodieren. Wenn beispielsweise ein Unternehmen seinen Mitarbeitern erlaubt, eine Produktionsvorgabe nicht ganz so genau zu nehmen, dann verblasst diese Erwartung der Organisation immer mehr und gerät irgendwann ganz in Vergessenheit. Wenn eine Universität darauf verzichtet, eine Arbeitszeitverlängerung für ihre Professoren von acht auf neun Semesterwochenstunden gegenüber ihrem Personal durchzusetzen und vielfältigste Abweichungen von dieser Regelung zulässt, dann können diese Erwartungen nur noch schwer mobilisiert werden.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Die Abweichung von Erwartungen hat dagegen keine Effekte, wenn diese Abweichung bestraft wird. Wird bei einem Regelverstoß die entsprechende Person abgestraft – durch Abmahnung, Entlassung, Verhaftung oder Erschießung – dann wird nicht nur die betroffene Person an die Regel erinnert, sondern auch alle Personen, die

Wie wird jetzt in Zwangsorganisationen verhindert, dass es angesichts des Zugestehens von Freiräumen und der Akzeptanz von Regelabweichungen nicht zur Erosion von organisationalen Normen kommt?

## ***Die Legitimität der organisationalen Erwartungen***

Das Zugestehen von Freiräumen in Zwangsorganisationen findet nicht beliebig statt. Selbst wenn für Zwangsorganisationen der Umfang der Freiräume gut nachgewiesen wurde, dann werden doch Grenzen dieser Freiräume offensichtlich. Einem Zivildienstleistenden, der in einem Altenheim arbeitet, kann zugestanden werden, sich nicht an dem Waschen von Leichen zu beteiligen, er wird aber aller Wahrscheinlichkeit nicht die Möglichkeit bekommen, sich dem Waschen von Lebenden zu entziehen. Eine im Kriegseinsatz befindliche Soldatin hat eventuell die Möglichkeit, sich nicht an einer hochriskanten Aufklärungsaktion zu beteiligen, es wird ihr aber wohl nicht zugestanden, sich der Nutzung der Waffe zu entziehen, wenn ihr Zug sich unter Beschuss befindet. Einem Polizisten im Kriegseinsatz mag zugestanden werden, sich der Beteiligung an Erschießungen zu entziehen, es kann aber sein, dass ihm dann beispielsweise die Kritik an der Verpflegung als Disziplinlosigkeit bestraft wird und er dafür mit Arrest belegt wird.<sup>21</sup>

In Zwangsorganisationen scheinen Freiräume überall dann zugestanden zu werden, wenn es sich in der Regel um Taten handelt, bei denen es wenigstens strittig ist, inwiefern diese Handlungen durch die Legitimationsordnung der jeweiligen Organisation gedeckt sind. Gerade bei der staatlichen Gewaltanwendung gibt es eine „Grauzone“, in der die Organisation – und letztlich auch die Organisationsmitglieder – immer wieder austarieren, welche Form von Gewaltanwendung durch Gesetze gedeckt sind und welche nicht.

Für die im Zweiten Weltkrieg eingesetzten Organisationen stellten sicherlich die Anweisungen, sich an Massenerschießungen von Frauen, Männern und Kindern zu beteiligen, bei den Räumungen von Ghettos teilzunehmen, in denen Kranke, Alte und Kleinkinder sofort zu töten waren, und die Beteiligung an den durch Züge oder Gruppen durchgeführten „Jagden“, bei denen aufgefundene Juden sofort erschossen wurden, Grauzonen dar.<sup>22</sup> Diese

---

die Sanktionierung beobachten. Gerade durch Vertreter des Etikettierungsansatzes ist immer wieder darauf hingewiesen worden, dass Abweichungen funktional sein können, weil die Bestrafung der Täter dazu führt, dass die Normen, gegen die ein Täter verstoßen hat, gestärkt werden. Teilweise lässt sich in Organisationen deswegen beobachten, dass Sanktionen alleine deswegen vorgenommen werden, um an die Normen der Organisation zu erinnern.

<sup>21</sup> Im Kriegstagebuch der 3. Kompanie des Polizeibataillons 322, eines der ganz wenigen überlieferten Kriegstagebücher von Polizeibataillonen, findet sich beispielsweise eine Eintragung, dass vier Polizisten mit drei Wochen Arrest bestraft wurden, weil sie sich offenbar über die Verpflegung negativ geäußert hatten. Siehe das Kriegstagebuch im BArch R20/50 Bl. 11f.

<sup>22</sup> Es ist irrelevant, wie die rechtlichen Einschätzungen abliefen. Relevant ist lediglich, wie die Wahrnehmung der Rechtssituation während des Krieges war, und hier gibt es deutliche Hinweise, dass Unsicherheit bezüglich der Legitimität der Massenerschießungen bestand. Die Angehörigen der Polizeibataillone unterstanden während ihres Einsatzes in Polen dem Militärstrafrecht und hätten daraus ableiten können, dass die Tötung von Zivilisten ihnen nicht erlaubt ist (Vgl. schon früh § 3 der Verordnung über eine Sondergerichtsbarkeit in Strafsachen für Angehörige der SS- und Polizeiverbände vom 17.10.1939 [Reichsgesetzblatt I, S. 2107]). Der Paragraph 47 Absatz 1 des Militärstrafgesetzbuches von 1942 legte fest, dass grundsätzlich der „befehlende Vorgesetzte allein verantwortlich“ ist, wenn „durch die Ausführung eines Befehls“ ein Strafgesetz verletzt wird. Es trafe „jedoch den gehorchenden Untergebenen die Strafe“, wenn „er den erteilten Befehl überschritten hat“ oder „wenn ihm bekannt gewesen ist, dass der Befehl des Vorgesetzten eine Handlung betraf, welche ein allgemeines oder militärisches Verbrechen oder Vergehen bezweckte“. Während der Massaker der Ordnungspolizisten gab es immer wieder Hinweise darauf, dass die Legitimität der Handlungen zweifelhaft sei. Schon bei einer der ersten



Tätigkeiten können nicht zu den „normalen Tätigkeiten“ von Polizisten und Soldaten gezählt werden, und gerade auch die Aussagen nach dem Zweiten Weltkrieg sprechen dafür, dass sich Angehörige von Polizeibataillonen aufgrund der von „oben kommenden“ Anordnungen zwar genötigt sahen, die Befehle auszuführen, dass aber sehr wohl das „Gefühl vorhanden“ war, dass die Tötung von Greisen, Frauen und Kindern und die häufig ohne Ansehen der einzelnen Personen durchgeführten Massenexekutionen „irgendwie doch Unrecht“ seien (vgl. Rückerl 1982: 287 f.).<sup>23</sup>

Im Nationalsozialismus war das Austarieren dessen, was als legitim betrachtet werden kann, aufgrund der ganz eigenen Rechtsordnung erschwert. Ernst Fraenkel hat schon sehr früh darauf hingewiesen, dass während des Nationalsozialismus neben dem „Normstaat“, der sich an veröffentlichten Gesetzen und Verordnungen orientierte und Organisationsmitgliedern eine Überprüfung der Rechtmäßigkeit von Befehlen ermöglichte, auch ein „Maßnahmenstaat“ existierte. Im Rahmen dieses Maßnahmenstaates konnten die entsprechenden Staatsorgane schalten und walten, wie sie wollten, und höhlt den Normstaat aus (vgl. Fraenkel 1984: 21 ff.). Auf der Ebene der Zwangsorganisationen hatte das den Effekt, dass es für die Organisationsmitglieder vergleichsweise schwierig war, die Legitimität einzelner Anweisungen nachprüfen zu können.

Warum halten sich jetzt aber Zwangsorganisationen besonders in diesen Graubereichen zurück, ihre Anforderungen gegenüber Mitgliedern durchzusetzen? Ein Grund für die Zurückhaltung ist, dass die Verstöße gegen die organisationalen Erwartungen häufig erst durch die Sanktionierung publik werden. Das kann nicht nur dem Ansehen der Person schaden – eine Abmahnung, ein Arrest oder eine Exekution trägt nicht zur Reputation innerhalb und außerhalb der Organisation bei –, besonders kann es aber auch das Ansehen der Organisation beschädigen. Die Sanktionierung kann offenbaren, dass es Probleme in der Personalführung gibt, dass Zweifel an der Richtigkeit von Entscheidungen bestehen oder dass die Disziplin in der Organisation zu erodieren droht. Diese Probleme der Sanktionierung existieren in Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft (siehe einschlägig Luhmann 1964: 261), sie verschärfen sich jedoch in Zwangsorganisationen, weil die Formen der Sanktionierung hohe Aufmerksamkeit innerhalb und außerhalb der Organisation hervorrufen.

## ***Die Ausrichtung der Begründung***

Eine weitere Begrenzung der Freiräume in Zwangsorganisationen besteht darin, dass die Nutzung der Freiräume nicht in beliebiger Form begründet werden darf. Die Durchsetzung der Erwartungen der Zwangsorganisationen ist gefährdet, wenn eine Regelabweichung oder eine Nutzung von Freiräumen mit moralischer Überlegenheit präsentiert wird. Gerade wenn eine Verweigerung damit begründet wird, dass man Erwartungen nicht für gerechtfertigt hält, sind die Möglichkeiten der Organisation eingeschränkt, ihre Erwartungen gegenüber Mitgliedern durchzusetzen.

Dies könnte erklären, weswegen es während des Zweiten Weltkrieges vorrangig dann zur Verhandlung vor SS- und Polizeigerichten gekommen ist, wenn eine Verweigerung der

---

Tötungen durch Angehörige von Polizeibataillonen in Ostrow beauftragte der Befehlshaber der Ordnungspolizei in Krakau, Generalmajor Herbert Becker, einen seiner Staboffiziere damit, nachzuprüfen, ob diese Tötungen durch das Gesetz gedeckt waren (vgl. dazu Klemp 2005: 26 ff.).

<sup>23</sup> Aktuell denke man nur an die Diskussion, inwiefern die Degradierungsrituale in der Bundeswehrkaserne in Cosfeld zum normalen Ausbildungsrepertoire gehören oder inwiefern die in Abu Graib angewandten Methoden, Aussagen von Gefangenen zu erzielen, noch durch Militärgesetze gedeckt waren.

Beteiligung an Massenerschießungen offensiv vorgetragen wurde und die Legitimität des Befehls in Frage gestellt wurde. Im Polizeibataillon 306 verweigerte beispielsweise der Kompanieführer Klaus Hornig, sich an der Erschießung von knapp 800 sowjetischen Kriegsgefangenen zu beteiligen, und wurde nach längeren Auseinandersetzungen von einem SS- und Polizeigericht erst zu einigen Jahren, dann zu sechs Monaten Gefängnis verurteilt. Es spricht vieles dafür, dass diese Verurteilung nicht auf die Weigerung an sich, sondern auf die Art der Weigerung zurückzuführen ist. Hornig drückte gegenüber dem Bataillonskommandeur aus, dass er sich aus rechtlichen Gründen nicht an der Erschießung beteiligen werde, und belehrte die Offiziere seiner Kompanie darüber, dass Angehörige der Polizeibataillone aufgrund des Militärstrafrechts die Pflicht hätten, verbrecherische Befehle zu verweigern. Hornig beließ es nicht bei dieser Weigerung, sondern beschwerte sich auch über die Tötungen, die durch andere Polizei- und SS-Kräfte vorgenommen wurden und bezeichnete Offiziere, die bei Exekutionen mitgeschossen hatten, als SS-Lümmel (vgl. Alexandre 1986: 62 f.; Klemp 2005: 52 f.).<sup>24</sup> Einen ähnlichen Fall bildete eine Verweigerung während eines Massakers im Ghetto von Macinkance, einem kleinen Dorf im Distrikt Bialystok. Hier wurden fast alle in der Nähe stationierten deutschen Amtspersonen – Polizeibeamte, Förster, Zöllner und Bahnbeamte - zusammengezogen, um 200 Juden aus dem Ghetto auf einen Transport in ein Vernichtungslager zu bringen. Bei der Räumung schossen Polizisten in die Menge, lösten dadurch eine Massenpanik aus, und am Ende wurden 132 Juden „auf der Flucht erschossen“. Der an der Ghettoräumung beteiligte Forstamtsleiter weigerte sich nicht nur zu schießen, sondern verließ während des Massakers vorzeitig seinen Posten, was einer Vielzahl von Juden die Flucht aus dem Ghetto ermöglichte. Vermutlich wäre diese Verweigerung ohne Konsequenzen geblieben, aber der Forstamtsleiter beschwerte sich beim Kreiskommissar von Grodno und bezeichnete das Schießen auf die Juden als „vollkommen sinnlos und ohne jeden vernünftigen Grund“. Erst die angestoßene Untersuchung führte letztlich fast dazu, dass der Forstamtsleiter wegen seines Verhaltens in Untersuchungshaft genommen wurde (vgl. Browning 2000: 157 ff.).

Dagegen scheint es in Zwangsorganisationen zwei vergleichsweise unproblematische Erklärungsstrategien zu geben. Die erste von Zwangsorganisationen häufig akzeptierte Variante verläuft darüber, die Verweigerungen mit dem eigenen Gewissen zu begründen. Das Einbringen des Gewissens hat in einer Zwangsorganisation den Effekt, dass das Sichentziehen oder die Verweigerung nicht mit dem Verweis auf die fehlende Sinnhaftigkeit der Anforderung begründet wird, sondern mit der Schwierigkeit, die organisationale Anforderung in die Selbstdarstellung der Person zu integrieren. Für die Organisation kann es funktional sein, solche Möglichkeiten zuzugestehen, weil derjenige, der sich beispielsweise „im Gewissen das Töten anderer Menschen verbietet“, im Kriege ein „unzuverlässiger Kamerad“ wäre (vgl. Luhmann 1981: 341).

Die zweite, ebenfalls in Zwangsorganisationen zu findende Variante ist es, mit Verweis auf die persönliche Schwäche die Befreiung von bestimmten Tätigkeiten zu erbitten, oder Schwäche als Grund anzuführen, weswegen man versucht hat, sich einem Befehl zu entziehen (vgl. dazu ausführlich Mürlebach 2009). Wie wirksam dieser Mechanismus des Verweises auf die eigene Schwäche ist, kann durch eine Vielzahl von Aussagen von Angehörigen der SS, der Sicherheits- und der Ordnungspolizei nachgewiesen werden. Es schien allgemein akzeptiert worden zu sein, wenn einzelne Polizisten, Soldaten oder SS-Angehörige mit Verweis auf charakterliche Schwächen um Freistellung baten oder sich mit dieser Begründung Erschießungsaktionen entzogen. Ein Richter beim SS- und Polizeigericht gab nach dem Krieg an, dass „nicht viel passiert“ wäre, wenn ein SS- oder Polizeiangehöriger die

---

<sup>24</sup> Der Fall basiert vorrangig auf Aussagen nach dem Zweiten Weltkrieg und ist bisher erst unzureichend durch zeitgenössische Dokumenten belegt.

Beteiligung an Erschießungen mit dem Hinweis verweigert hätte, dass er sich dazu „körperlich und seelisch nicht in der Lage fühle.“ Erschossen worden wäre er jedoch, wenn er erklärt hätte, dass er sich der Erschießung aufgrund „seiner Sympathie für die Juden“ oder auf „Grund seiner Gegnerschaft zur SS“ verweigere. (Vgl. Vernehmung am 3.11.1960; StaHH 213-12 NSG 021-038). Diese Form des Entzugs wurde letztlich auch von Himmler indirekt legitimiert. In seiner Rede vor SS-Gruppenführern in Posen am 4. Oktober 1943 brachte er zum Ausdruck, dass zwar Befehle ausgeführt werden müssten, aber dass jemand, der zu schwach sei, die Anforderungen zu erfüllen, aus der Organisation ausgeschlossen werden müsste (vgl. Himmler 1947: 145 ff.).<sup>25</sup>

Sowohl der Verweis auf das eigene Gewissen als auch auf die persönliche Schwäche spielt besonders auf der Ebene der Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnisse eine Rolle. Je nach Situation kann dabei von Untergebenen eher die eine oder die andere Begründung genutzt werden, um die Verweigerung einer Anforderung zu begründen, ein Sichentziehen von bestimmten Tätigkeiten zu begründen oder eine Versetzung innerhalb der Organisation zu erreichen.

Es gibt aber in Zwangsorganisationen auch Mechanismen, mit denen solche Möglichkeiten des Entzugs mit Verweis auf das Gewissen oder eine persönliche Schwäche institutionalisiert werden. Am bekanntesten ist sicherlich der Mechanismus der rechtlich zugestandenen Kriegsdienstverweigerung. Die Institutionalisierung der Kriegsdienstverweigerung hat dabei den Effekt, dass sie nicht vorrangig die Orientierung des Handelns am individuellen Gewissen ermöglicht, sondern dies dem einzelnen Organisationsmitglied erspart (vgl. Luhmann 1981: 341). Für die Zwangsorganisation hat dies die Funktion, Personen aus der Zwangsorganisation entlassen zu können, wissend, dass diese dann einen ähnlich fordernden Job in einer anderen Zwangsorganisation tätigen müssen. Es scheinen sich aber auch institutionalisierte Mechanismen ausgebildet zu haben, mit denen Verweise auf die eigene Schwäche nicht situativ durch einzelne Vorgesetzte aufgegriffen werden müssen, sondern durch Programme der Organisation behandelt werden. So hatte die Entstehung einer eigenen Militärmedizin und Militärpsychiatrie vermutlich nicht nur die Funktion, vermeintliche „Drückeberger“ zu identifizieren, psychisch belastete Soldaten zu behandeln und diese durch Druck wieder einsatzfähig zu machen. Sie bieten auch die Möglichkeit, Personen aus der Zwangsorganisation zu entfernen, ohne dabei die Legitimität der Organisation in Frage zu stellen.<sup>26</sup>

## ***Die Form des Entzuges***

Auch die Form, die für den Entzug aus der Zwangsorganisation gewählt wird, scheint eine wichtige Rolle zu spielen. Zwangsorganisationen können nicht erlauben, dass sich Mitglieder einfach dem Dienst entziehen. Die theoretisch mögliche und gar nicht selten vorkommende Praxis in vielen Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft, nämlich dass Mitarbeiter einfach nicht mehr zum Dienst erscheinen und darüber aus der Organisation ausscheiden, ist

---

<sup>25</sup> Wörtlich lautet der Auszug aus der Posener Rede: „Wenn also einer glaubt, er könne die Befolgung eines Befehles nicht verantworten, dann hat er das ehrlich zu melden: ich kann es nicht verantworten, ich bitte, mich davon zu entbinden. Dann wird wohl in den meisten Fällen der Befehl kommen: Sie haben das doch durchzuführen. Oder man denkt: der ist mit den Nerven fertig, der ist schwach. Dann kann man sagen: Gut, gehen Sie in Pension.“

<sup>26</sup> Dieser Aspekt soll zu einem späteren Zeitpunkt näher untersucht werden. Es wäre interessant zu untersuchen, welche Rolle Militärmedizin und Militärpsychiatrie in Zwangsorganisationen wie beispielsweise der israelischen Armee spielen, die sehr hohe Ansprüche an ihre Mitglieder stellen.

bei Zwangsorganisationen nicht möglich.<sup>27</sup> Der Austritt aus der Organisation kann also nur dann funktionieren, wenn dieser durch die Organisation selbst initiiert wird. Gerade in diesem exklusiven Recht, über Austritt zu entscheiden, liegt die Bindewirkung von Zwangsorganisationen im Vergleich zu Organisationen, die ihren Mitgliedern den Austritt freistellen.

Das Problem ist jedoch, dass die Motive für das Ausscheiden aus einer Zwangsorganisation nicht ohne weiteres in der Organisation kommunizierbar sind. Ein Verweis auf fehlende Identifikation mit dem Zweck der Organisation kann in Zwangsorganisationen nicht akzeptiert werden. Wenn eine solche Begründung ausreichen würde, würde dies vielen Mitgliedern den Austritt aus der Organisation erlauben. Auch der Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Anforderung einer Zwangsorganisation kann organisationsintern nicht ohne weiteres als Begründung angegeben werden, weil die Reaktion der Zwangsorganisation dann nicht das Entlassen der Mitglieder sein dürfte, sondern die Überprüfung der Legitimität der Anforderungen.

Die von Zwangsorganisationen am ehesten akzeptierte Variante scheint zu sein, gegenüber Vorgesetzten mündlich auf die Skrupel bei den von der Einheit auszuführenden Handlungen zu verweisen, parallel dann aber bei der offiziellen Bitte um Versetzung andere, für die Organisation unproblematische Gründe zu verwenden. Bei Versetzungen oder Entlassungen in Zwangsorganisationen erscheinen dann in der amtlichen Kommunikation häufig nicht die für das Mitglied eigentlichen relevanten Motive, sondern eher banal wirkende, für die Legitimität der Organisation unproblematische Gründe.

Unter diesen Gesichtspunkten lassen sich auch die erfolgreichen Verweigerungsaktionen in SS-Einheiten, Polizeibataillonen und bei den Trawniki erklären. Der oben bereits eingeführte Zugführer des Polizeibataillons 101 drückte zwar einerseits gegenüber dem Bataillonsführer seinen entschiedenen Protest gegen die Massenexekutionen aus und bestand darauf, nicht an Massentötungen beteiligt zu werden, und bat um seine Versetzung. Er achtete andererseits aber darauf, dass die beantragte Versetzung in einer Art vorgenommen wurde, die die Durchsetzungskraft der Organisation insgesamt nicht gefährdete. Sein Versetzungsantrag nach Hamburg wurde dann nicht mit den von ihm verlangten Massenmorden im Generalgouvernement begründet, sondern mit der Notwendigkeit, seinen Betrieb in Hamburg weiterzutreiben.<sup>28</sup> Auch ein anderes Mitglied des Bataillons begründete seine Versetzung nach Hamburg nicht offiziell damit, dass er es nicht mit seinem Gewissen vereinbaren konnte, sich an den Erschießungen zu beteiligen, sondern mit Verweis auf seine acht Kinder in Hamburg. Er ließ seine Ehefrau ein Gesuch an das Hamburger Polizeikommando richten, in dem sie zum Ausdruck brachte, „sie könne die Erziehung der Kinder nicht alleine bewältigen“ und müsste deswegen um die Rückversetzung ihres Ehemannes bitten (StaHH 0022-001, Bl. 524 f.).

---

<sup>27</sup> Ein Zugführer des Polizeibataillons 101, der sich weigerte, sich an der Erschießung von tausenden polnischer Juden zu beteiligen, erklärte bei seiner Vernehmung durch die Staatsanwaltschaft in den sechziger Jahren, dass es „in der damaligen Situation“ „unmöglich war, etwa einfach den Ort des Geschehens zu verlassen und nach Hause zu gehen“. „Das wäre“, so der Zugführer, „selbstverständlich undenkbar gewesen, wie jeder wissen muss, der einmal Soldat war“ (vgl. ,StaHH, 0021-002).

<sup>28</sup> Die Diskrepanz zwischen der Auskunft des Zugführers gegenüber der Staatsanwaltschaft (StaHH 0021-005, Bl. 882; 0021-14, Bl. 2438, 0021-23, Bl. 3940f und StaHH 0021-26, Bl. 4415 und 4420), in der er darauf verwies, dass er seine Rückversetzung mit Verweis auf die „polizeifremden“ Einsätze des Bataillons betrieb, und der Auskunft in seiner Personalakte fiel auch dem ermittelnden Staatsanwalt auf. In der Personalakte befand sich lediglich ein Schreiben, in dem die Firma „Bumann & Co“ mit Verweis auf kriegswichtige Tätigkeit der Firma um eine Rückversetzung des Zugführers nach Hamburg bat, damit „derselbste wenigstens in seinen dienstfreien Stunden die Arbeit“ leiten und beaufsichtigen könnte (StaHH Personalamt 100.06-618/2 5).

## **Die notwendige Mitarbeit bei der Erhaltung der Formalitätsordnung**

Es wird deutlich, dass die Freiräume in Zwangsorganisationen nur unter einer Bedingung eingeräumt werden, nämlich der, dass die Nutzung der Freiräume die Legitimität der Organisationserwartung gegenüber ihren Mitgliedern nicht untergräbt. Dafür scheint es in Zwangsorganisationen vielfältige Möglichkeiten zu geben: der Verweis, dass man zu charakterschwach sei, um einen Befehl auszuüben, das Zugestehen von Fehlern, wenn man beim Sichentziehen entdeckt wurde, oder die gespielte Begeisterung für andere Tätigkeiten, die es der Zwangsorganisation erlaubt, eine Versetzung vorzunehmen. Selbst Beförderungen in Positionen, in denen die Mitglieder die Legitimität nicht in Frage stellen, scheinen von Zwangsorganisationen vorgenommen zu werden (vgl. allgemein zur Beförderung als funktionales Äquivalent von Entlassung oder Versetzung Luhmann 1964: 261).<sup>29</sup>

Diese Strategien einzelner Mitglieder scheinen besonders in den Fällen akzeptiert zu werden, wenn Organisationsmitglieder versuchen, sich solchen Anforderungen zu entziehen, über deren Rechtmäßigkeit auch innerhalb der Organisation Unsicherheit herrscht. Die Durchführung von Massenerschießungen, die Beteiligung an Übergriffen gegen die Zivilbevölkerung sind offensichtlich in vielen Organisationen Grenzbereiche, in denen weitgehend auf Zwangsinstrumente verzichtet wird, wenn sich einzelne Mitglieder diesen zu entziehen trachten.

Dagegen scheint in Zwangsorganisationen der organisationsinterne Erzwingungsstab mobilisiert zu werden, wenn durch die Formen der Verweigerungen die Legitimitätsordnung der Organisation gefährdet wird. Dies ist der Fall, wenn Organisationsmitglieder die Verweigerung nicht nur dafür nutzen, um sich den Organisationsanforderungen zu entziehen, sondern darüber die Rechtmäßigkeit der Anforderung insgesamt in Frage stellen. Wird beispielsweise die Verweigerung durch das Mitglied offiziell gemacht, hat die Zwangsorganisation keine Möglichkeit, eine Lösung über den kleinen Dienstweg zu finden.

Verweigerungen scheinen in Zwangsorganisationen also unter dem Vorbehalt zu stehen, dass die Verweigerer sich bereit erklären, die Formalitätsordnung der Zwangsorganisation zu stützen. Insofern kann sehr wohl behauptet werden, dass bei der Duldung des Entziehens, bei dem Übersehen von Regelabweichungen oder bei der Akzeptanz von Versetzungswünschen ein impliziter „Deal“ zwischen Zwangsorganisation und Verweigerer stattfindet.

## **5. Der Kampf um die Zurechnung auf die Person oder die Organisation - die Perfidie der Zwangsorganisation**

Die Tatsache, dass Zwangsorganisationen ihren Mitgliedern Freiräume zugestehen, dass sie Abweichungen von Regeln akzeptieren und teilweise die Möglichkeit der Wahl einer Stelle innerhalb einer Organisation schaffen, erscheint erst einmal überraschend, weil es der Idee des Zwanges widerspricht. Aber erst diese Freiräume, so die Argumentation in diesem Artikel, ermöglichen es der Zwangsorganisation, sehr weitgehende Anforderungen gegenüber ihren Mitgliedern durchzusetzen. Gerade weil Abweichungen, die nicht die Legitimität der Zwangsorganisation in Frage stellen, geduldet werden können, erlangt diese Möglichkeit, sehr weitgehende Anforderungen an ihre Mitglieder zu stellen, ohne permanent die

---

<sup>29</sup> So wurde der nach Hamburg zurückversetzte Zugführer Assistent des Polizeipräsidenten, eine Tätigkeit, die in den Gerichtsverfahren später als Karriereschritt beurteilt wurde.

organisationseigenen Erzwingungsstäbe in Bereitschaft halten zu müssen, eine gewisse Beliebtheit in Zwangsorganisationen.

Für die Mitglieder hat diese Ausrichtung von Organisationen jedoch eine schwer wiegende Konsequenz. Obwohl die Mitglieder von Zwangsorganisationen im Notfall mit Gewalt am Austritt aus der Organisation gehindert werden, müssen Handlungen nicht einzig und allein auf die Organisation zugerechnet werden. Die Mitglieder können sich nur schwer auf die Position zurückziehen, dass ihr Verhalten durch die Organisation komplett determiniert wird, sondern wegen der Freiräume, Abweichungschancen und Wahlmöglichkeiten bestehen Einfallstore für die Zurechnung von Verhalten auf die Personen (vgl. zur Zurechnung unter anderem Luhmann 1995: 111).

Diese wird besonders in Gerichtsverfahren deutlich, in denen Personen für Taten als Mitglied einer Zwangsorganisation angeklagt werden. Die Behandlung einer Tat durch das Rechtssystem zwingt letztlich jede richterliche Entscheidung in das einfache Schema von schuldig oder nichtschuldig (vgl. Lautmann 1972: 69 f.; 118 ff.). Den Richtern bleiben damit letztlich nur zwei Möglichkeiten, eine Handlung, die im Rahmen einer Zwangsorganisation stattgefunden hat, zuzurechnen: entweder auf die Organisation, indem beispielsweise davon ausgegangen wird, dass die Mitglieder der Zwangsorganisation sich in einem Befehlsnotstand befanden und bei Weigerung selbst mit ihrem Leben droht waren, oder auf die Person, der ein gewisses Maß an Freiheit in der Zwangsorganisation zugerechnet wird.

Weil Organisationen zwar zivilrechtlich, aber nicht strafrechtlich belangt werden können (wie sollte eine Organisation ins Gefängnis gehen?), stehen bei Gerichtsverfahren immer nur die Mitglieder der Zwangsorganisationen vor Gericht. Die Strategie der Anklage kann deswegen immer nur darin bestehen, die vorhandenen Freiräume der Organisation zu identifizieren und den angeklagten Mitgliedern der Zwangsorganisation nachzuweisen, dass sie diese Freiräume nicht genutzt haben, um sich den strafrechtlich relevanten Handlungen zu entziehen.

Die Angeklagten selbst versuchen dagegen in der Regel nachzuweisen, dass diese Freiräume nicht existieren. Sie tendieren dazu, ein fast karikaturistisches Bild ihrer Zwangsorganisation zu zeichnen, indem sie den Eindruck erwecken, als wenn jede kleine Verweigerung sofort den gesamten Bestrafungsapparat der Zwangsorganisation in Bewegung gesetzt hätte und jeder Befehl im Notfall vom Vorgesetzten mit Waffengewalt durchgesetzt wird. Dass für die Mitglieder der Zwangsorganisationen die Perfidie gerade darin besteht, dass diese – um ihre Funktionsweise als Zwangsorganisation aufrechtzuerhalten – ihren Mitgliedern teilweise weitgehende Freiräume zugestehen muss und es deswegen überhaupt erst möglich wird, Zwangsmitglieder auch persönlich haftbar zu machen, wird dabei dann in der Regel übersehen.

## ***Literatur und Quellenmaterialien***

### **Archivmaterialien**

**Bundesarchiv Berlin (hier abgekürzt BArch)**

Bestand R 20

**Staatsarchiv Hamburg (hier abgekürzt StaHH)**

Bestand 212-12 Staatsanwaltschaft beim Landgericht - NSG, Az,

Staatsanwaltschaft Hamburg 141 Js 1957/62  
Bestand 333-11 Polizeibehörde

**Hessisches Hauptstaatsarchiv Wiesbaden (hier abgekürzt HStA)**

Staatsanwaltschaft Frankfurt/Main 4Ks1/71 (Abgekürzt HStA 4/Ks1/71)

**Lettisches Staatsarchiv Riga**

Fond 83

**Literatur**

- Barnard, Chester I. (1938): *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bartov, Omer (1995): *Hitlers Wehrmacht. Soldaten, Fanatismus und die Brutalisierung des Krieges*. Reinbek: Rowohlt.
- Bernhard, Patrick (2005): *Zivildienst zwischen Reform und Revolte : eine bundesdeutsche Institution im gesellschaftlichen Wandel 1961 - 1982*. München: Oldenbourg.
- Black, Peter (2004): *Die Trawniki-Männer und die Aktion Reinhard*. In: Musial, Bogdan (Hg): "Aktion Reinhardt". *Der Völkermord an den Juden im Generalgouvernement 1941-1944*. Osnabrück: Fibre-Verlag, S. 309-352.
- Browning, Christopher R. (2000): *Nazi Policy, Jewish Workers, German Killers*. Cambridge, MA et al.: Cambridge University Press.
- Browning, Christopher R. (2005): *Ganz normale Männer. Das Reserve-Polizeibataillon 101 und die "Endlösung" in Polen*. Mit einem neuen Nachwort. 6. Aufl. Reinbek: Rowohlt.
- Bröckling, Ulrich (1997): *Disziplin. Soziologie und Geschichte militärischer Gehorsamsproduktion*. München: Fink.
- Curilla, Wolfgang (2006): *Die deutsche Ordnungspolizei und der Holocaust im Baltikum und in Weissrussland 1941-1944*. Paderborn et al.: Ferdinand Schöningh.
- Cüppers, Martin (2005): *Wegbereiter der Shoah. Die Waffen-SS, der Kommandostab Reichsführer SS und die Judenvernichtung 1939-1945*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Etzioni, Amitai (1961): *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Fraenkel, Ernst (1984): *Der Doppelstaat. Recht und Justiz im "Dritten Reich"*. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Goldhagen, Daniel Jonah (2000): *Hitlers willige Vollstrecker. Ganz gewöhnliche Deutsche und der Holocaust*. Berlin: Siedler.
- Gruber, Alexander (2009): *Polizeibataillone im Mordeinsatz. Temporäre totale Organisation und die Entstehung erwarteter Verhaltenserwartungen als Motivfaktor für die Beteiligung am Holocaust*. Bielefeld: Lehrforschungsbericht an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld.
- Herbert, Ulrich (1999): *Fremdarbeiter. Politik und Praxis des "Ausländer-Einsatzes in der Kriegswirtschaft des Dritten Reiches*. Bonn: Dietz-Verlag.
- Hilberg, Raul (2002): *Die Quellen des Holocaust. Entschlüsseln und Interpretieren*. Frankfurt al.M.: Fischer.
- Hildesheimer, Esriel (1994): *Jüdische Selbstverwaltung unter dem NS-Regime*. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Hinrichsen, Kurt (1971): "Befehlsnotstand". In: Rückerl, Adalbert (Hg.): *Nach 25 Jahren. Strafverfolgung: Möglichkeiten, Grenzen, Ergebnisse*. Karlsruhe: C.F. Müller, S. 131-161.
- Holm, Torsten (1953): *Allgemeine Wehrpflicht. Entstehung, Brauch und Mißbrauch*. München: Pohl.
- Kittermann, David (1998): *Those Who Said "No". Germans Who Refused to Execute Civilians During World War II*. In: *German Studies Review*, Jg. 11, S. 241-254.
- Klee, Ernst; Willi Dreßen; Volker Rieß (1988): *Schöne Zeiten. Judenmord aus der Sicht der Täter und Gaffer*. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Klemp, Stefan (1998): *Freispruch für das "Mord-Bataillon": Die NS-Ordnungspolizei und die Nachkriegsjustiz*. Münster: Lit-Verlag.
- Klemp, Stefan (2005): *"nicht ermittelt". Polizeibataillone und die Nachkriegsjustiz - Ein Handbuch*. Essen: Klartext.

- Kwiet, Konrad (1993): Auftakt zum Holocaust. Ein Polizeibataillon im Osteinsatz. In: Benz, Wolfgang; Hans Buchheim; Hans Mommsen (Hg.): Der Nationalsozialismus. Studien zur Ideologie und Herrschaft. Frankfurt a.M.: Fischer, S. 191-208.
- Lautmann, Rüdiger (1972): Justiz - die stille Gewalt. Teilnehmende Beobachtung und entscheidungssoziologische Analyse. Frankfurt a.M.: Athenäum.
- Lippert, Ekkehard; Günther Wachtler (1982): Militärsoziologie - eine Soziologie "nur für den Dienstgebrauch"? In: Beck, Ulrich (Hg.): Soziologie und Praxis. Göttingen: Soziale Welt Sonderband 1, S. 335-355.
- Luhmann, Niklas (1964): Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker & Humblot.
- Luhmann, Niklas (1973): Zweckbegriff und Systemrationalität. Über die Funktion von Zwecken in sozialen Systemen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1975a): Macht. Stuttgart: Enke.
- Luhmann, Niklas (1975b): Interaktion, Organisation, Gesellschaft. In: Luhmann, Niklas (Hg.): Soziologische Aufklärung 2. Aufsätze zur Theorie der Gesellschaft. Opladen: WDV, S. 9-20.
- Luhmann, Niklas (1981): Die Gewissensfreiheit und das Gewissen. In: Luhmann, Niklas (Hg.): Ausdifferenzierung des Rechts. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 326-359.
- Luhmann, Niklas (1988): Organisation. In: Küppers, Willi; Günther Ortman (Hg.): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen. Opladen: WDV, S. 165-186.
- Luhmann, Niklas (1995): Kausalität im Süden. In: Soziale Systeme, Jg. 1, S.7-28.
- Luhmann, Niklas (2002): Das Erziehungssystem der Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (2005a): Organisation und Entscheidung. In: Soziologische Aufklärung 3. 4. Aufl. Opladen: VS-Verlag, S. 389-450.
- Luhmann, Niklas (2005b): Allgemeine Theorie organisierter Sozialsysteme. In: Luhmann, Niklas (Hg.): Soziologische Aufklärung 2. Aufsätze zur Theorie der Gesellschaft. 5. Aufl. Wiesbaden. VS-Verlag, S. 48-62.
- Mayntz, Renate (1963): Soziologie der Organisation. Reinbek: Rowohlt.
- Mjøset, Lars; Stephen van Holde (2002a): Introduction. In: Mjøset, Lars; Stephen van Holde (Hg.): The Comparative Study of Conscriptio in the Armed Forces. Amsterdam et al: JAI, S. xiii-xix.
- Mürlebach, Kai (2009): Wie schießt man nicht mit? Bielefeld: unveröff. Ms.
- Rae, John (1970): Conscience and Politics. The British Government and the Conscientious Objector to Military Service 1916-1919. London: Oxford University Press.
- Rückerl, Adalbert (1982): NS-Verbrechen vor Gericht. Versuch einer Vergangenheitsbewältigung. Heidelberg: J.F. Müller
- Schäfer, Torsten (2007): "Jedenfalls habe ich auch mitgeschossen." Das NSG-Verfahren gegen Johann Josef Kuhr und andere ehemalige Angehörige des Polizeibataillons 306, der Polizeireiterabteilung 2 und der SD-Dienststelle von Pinsk beim Landgericht Frankfurt am Main 1962-1973. Münster: Lit-Verlag.
- Scheffler, Wolfgang (1973): Zur Praxis der SS- und Polizeigerichtsbarkeit im Dritten Reich. In: Doeker, Günther; Winfried Steffani (Hg.): Klassenjustiz und Pluralismus. Festschrift für Ernst Fraenkel zum 75. Geburtstag. Hamburg: Hoffmann und Campe, S. 224-236.
- Schimank, Uwe (2001): Funktionale Differenzierung, Durchorganisation und Integration der modernen Gesellschaft. In: Tacke, Veronika (Hg.): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Opladen: WDV, S. 19-38.
- Stichweh, Rudolf (1988): Inklusion in Funktionssysteme der modernen Gesellschaft. In: Mayntz, Renate et al. (Hg.): Differenzierung und Verselbständigung. Frankfurt a.M.; New York: Campus, S. 261-293.
- Tyrell, Hartmann (1982): Familienalltag und Familienumwelt: Überlegungen aus systemtheoretischer Perspektive. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, Jg. 2, S. 167-188.
- Weber, Max (1976): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. 5 rev. Aufl. Tübingen: Mohr.
- Wegner, Bernd (1997): Hitlers Politische Soldaten: Die Waffen-SS 1933-1945. Leitbild, Struktur und Funktion einer nationalsozialistischen Elite. 5. erw. Aufl. Paderborn: Schöningh.
- Welzer, Harald (2000): Die Bereitschaft zum Töten. In: Zeitschrift für Genozidforschung, H. 1 und 2/2000, S. 78-100.
- Wilhelm, Friedrich (1997): Die Polizei im NS-Staat. Paderborn et al.: Schöningh.