# Formalität und Informalität

## Zu einer klassischen Unterscheidung der Organisationssoziologie[1]

Veronika Tacke

## 1 Einleitung

Kaum ein Thema ist für die soziologische Theorie der Organisation so klassisch wie das der Unterscheidung von Formalität und Informalität. Soweit von Klassik die Rede ist, kann dabei nicht überraschen, dass sich der Stellenwert und die Bedeutung, die das Begriffsduo formal/informal in der Herausbildung der Organisationssoziologie einst hatte, im Verlaufe der Entwicklung des Fachs verändert haben. Machte in den 1930er Jahren zunächst die „informale Organisation" Furore, ohne dass mit dieser Entdeckung bereits ein nennenswertes Interesse an einer Theorie der formalen Organisation verbunden gewesen wäre, fand das explizite Bemühen um eine soziologische Theorie der formalen Organisation, die mithin dann auch der Informalität Rechnung trägt, im Gefolge der Debatten um den weberschen Idealtypus der Bürokratie (im Überblick: Mayntz 1968) in den 1960er Jahren ihren Höhepunkt (Blau und Scott 1962; Luhmann 1964) – aber damit auch bereits ihr Ende. Die Organisationssoziologie ging begrifflich seither eher andere Wege, stellte Entscheidungen, Mikropolitiken, Ressourcen, Symbole, Kulturen, Institutionen ins Zentrum von theoretischen Ansätzen, und sie kritisierte, relativierte, ignorierte oder vergaß die Unterscheidung von Formalität und Informalität weithin.[2]

1 Für erhellende Diskussionen und kritische Kommentare zu verschiedenen Fassungen des Textes danke ich den Herausgeberinnen sowie auch Personen, die ich zwar hier nicht aufliste, die aber wissen werden, dass sie gemeint sind.

2 Eher schon scheint es die Managementforschung zu sein, in der ein gewisses Interesse an der Unterscheidung fortlebt, wie eine einfache Stichwortrecherche im Internet erweist. Das unterstreicht immerhin die auch heute noch empirische Bedeutung des Themas in Organisationen selbst bzw. in Beratungskontexten. Eine soziologisch befriedigende Antwort auf die Frage nach dem (auch theoretischen) Stellenwert der Unterscheidung wird man von der Managementforschung allerdings allein nicht erwarten können, zumal

V. von Groddeck, S. M. Wilz (Hrsg.), *Formalität und Informalität in Organisationen,* Organisationssoziologie, DOI 10.1007/978-3-658-00603-7_2,
© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

Bemerkenswert ist das, weil mit dem Begriff der formalen Organisation soziologisch einst das konstitutive Moment von Organisationen verbunden worden ist und zugleich auch ein rationales oder rationalisierendes Moment, ob nun im starken oder schwachen Sinne, ob im Sinne einer Handlungs- oder einer Systemrationalität. Zentraler Bezugspunkt der Auseinandersetzung mit der Formalität der Organisation war jedenfalls – bei aller Interpretation und Auslegung im Einzelnen – die Soziologie Max Webers, im engeren Sinne der Idealtypus der Bürokratie, im weiteren Sinne das Konzept der formalen Rationalität. Schon mit Blick auf diese Theoriegeschichte kann man sich fragen, ob und inwieweit der Begriff der Formalorganisation eigentlich organisationssoziologisch verzichtbar ist bzw. was man eigentlich verliert, wenn man ihn aufgibt. Das betrifft nicht nur die Frage der Formalität, ihre grundlegenden und speziellen Funktionen, ihre konstitutive Relevanz und ihren Rationalitätsbezug, sondern auch die informale Seite der Organisation. Denn über die Informalität der Organisation wird man ohne die Klärung des Formalitätskonzepts soziologisch wenig Einschlägiges sagen können.

Empirisch gibt es jedenfalls gute Gründe, die klassische Unterscheidung von Formalität und Informalität nicht aus dem Blick zu verlieren. Das gilt schon deshalb, weil man die Vermutung haben kann, dass sich Organisationen gerade auch im Hinblick auf ihre Formen von Formalität und Informalität wandeln. Ein einschlägiges Phänomen ist etwa die neue „Accountability" von Organisationen, die im Zusammenhang mit neuen Formen der outputbezogenen Steuerung steht und nicht zuletzt im Zuge eines „New Public Management" hervorgetrieben wurde. Die damit verbundenen „Zahlenwerke" (Mennicken und Vollmer 2007) und die neuartigen Ansprüche an organisatorische Transparenz legen nahe, von einer „neuen Formalität" zu sprechen, zumal sie eher mit Misstrauen als mit „Systemvertrauen" verbunden sind, welches einst als durch Formalisierung ermöglicht beschrieben wurde (vgl. Luhmann 1964, S. 71ff.). An der Universität, der eigentümlicherweise erst Anfang dieses Jahrhunderts ihre – formale? – „Organisationswerdung" (Brunsson und Sahlin-Andersson 2000) attestiert wurde, fallen ortskundigen Betrachtern heute neben neuen Formen „transparenter Formalität" (wie Evaluationen, Akkreditierungen, Campusmanagementsystemen) auch neuartige – informale? – Arrangements (z. B. „Profilkonferenzen") auf, die sich weder in die klassisch rechtsförmigen Strukturen der Selbstverwaltung der Universität fügen noch auch als klassische Formen von „kollegialer Informalität" beschrieben werden

diese immer schon „leichtfüßig" im Umgang mit Begriffen und Theorieentwicklungen in all jenen Disziplinen war, auf die sie zurückgreift – vor allem Ökonomie, Psychologie, Soziologie.

können, die ihre Basis in Fakultäten hatte.[3] Ein zweiter empirisch einschlägiger Phänomenkomplex sind die vielfältigen Formen von Netzwerken im Kontext von wirtschaftlichen, politischen, wissenschaftlichen und anderen Organisationen (vgl. im Überblick: Weyer 2000; Bommes und Tacke 2011). Bemerkenswert selten wird ihr Verhältnis zu organisatorischer Formalität und Informalität geklärt; zumal häufig gar nicht mit organisationstheoretischen, sondern mit steuerungstheoretischen bzw. netzwerktheoretischen Begriffen laboriert wird. Verwickelte Fragen von Formalität und Informalität sind offenkundig auch dort im Spiel, wo es um Phänomene der Korruption und des unrechtmäßigen Unternehmenshandelns sowie den organisatorischen Umgang mit ihnen im Rahmen eines sogenannten „Compliance Management" geht (Dombois 2009).

Ich werde mich im Folgenden allerdings nicht anhand empirischer Fälle, Felder oder Debatten mit dem Leitthema beschäftigen. Vielmehr werde ich dem Prominenz- und Bedeutungsverlust der begrifflichen Unterscheidung von Formalität und Informalität in der Organisationssoziologie nachgehen, zumal eine jede empirische Analyse zum Thema sich der einschlägigen begrifflichen und theoretischen Probleme der Unterscheidung von Formalität und Informalität zunächst versichern müsste, soweit sie diese zugrunde legen wollte. Es liegt also nahe, danach zu fragen, welche (wechselnden) Sinngehalte mit dem Begriffspaar theoriehistorisch verbunden waren und welche theoretischen Schwierigkeiten und Eigentümlichkeiten im Umgang mit Konzepten sich dabei eingestellt haben. Zu den Eigentümlichkeiten gehört dabei nicht nur eine selektive Interpretation der weberschen Soziologie, sondern auch eine insgesamt auffällige und folgenreiche Unpopularität der Formalität (vgl. Stinchcombe 2001). Das bereits erwähnte Fehlen eines Formalitätsbegriffs und folglich dann auch seines Gegenbegriffs in neueren Organisationstheorien ist dabei der Schlusspunkt einer keineswegs linearen Entwicklung. Im Rückblick scheint jedenfalls, dass auch brauchbare Implikationen und Erkenntnispotenziale auf der Strecke blieben, die einerseits dem Formalitätsbegriff schon seit Max Weber soziologisch mit auf den Weg gegeben waren, die andererseits über den Informalitätsbegriff – als Gegenbegriff – zugriffsfähig werden. Wenngleich hier noch keine theoretisch abschließende Lösung angeboten wird, zielt der vorliegende Text darauf, das Begriffsduo in einem – am Ende dann auch theoretisch haltbaren und anspruchsvollen – Sinne begrifflich zu revitalisieren.

Zum Vorgehen: Soweit die Unterscheidung Formalität/Informalität Geschichte hat, wird ein im Kern problemorientiertes Interesse mit einem theoriehistorischen Blick verbunden. Wir beginnen unseren Blick auf die organisationssoziologisch

3 Siehe zum „fall of the faculty" und dem Entstehen einer „all adminstrative university" nicht ohne Polemik: Ginsberg 2011.

einschlägige Klassik (2) zunächst mit der Entdeckung der Informalität, gefolgt von den klassischen Debatten um den Idealtypus der Bürokratie. Zumal der Referenzrahmen hier bereits Max Weber war, werden wir einen Exkurs zu Weber „zwischenschalten"; dieser wird in der Sache dabei bereits über den Diskussionsstand der organisationssoziologischen Klassik hinausführen – in Hinsichten, die erst im weiteren Verlaufe des Textes wieder relevant werden. In exemplarischer Weise soll sodann (3) zunächst nach Verschiebungen bzw. Verlusten der Formalität/Informalität-Unterscheidung in zwei populären Ansätzen der Organisationssoziologie gefahndet werden, dem Neoinstitutionalismus und dem mikropolitischen Ansatz. Mit dem Frühwerk Niklas Luhmanns (1964) wird sodann eine avancierte Theorie der Organisation etwas eingehender betrachtet, zumal sie zum einen – mit ihrem Begriff der Formalität – Max Weber und sein Konzept der formalen Rationalität sehr viel ernster nimmt als die organisationssoziologische Klassik, sie zum anderen auch die Informalität der Organisation theoretisch reflektiert und ihr gehaltvoll Rechnung trägt (4). Allerdings hat Luhmann selbst die Fokussierung auf Formalität und Informalität im Weiteren in einer abstrakter ansetzenden Fassung seiner Entscheidungstheorie der Organisation (Luhmann 1981, 1992, 2000) aufgegeben, wobei umstritten ist, ob und wie sie – etwa im Rekurs auf den Kulturbegriff – noch in der Lage ist, informalen Strukturbildungen in ihrem Begriffsrahmen plausibel Rechnung zu tragen (5). Während die Unterscheidung von Ebenen der Abstraktion von Erwartungszusammenhängen (Personen, Rollen, Programme, Werte) hier zur Klärung beiträgt, erweisen sich an der Unterscheidung von Ebenen der Systembildung (Interaktion, Organisation, Gesellschaft) die Schwierigkeiten, die sich der neueren Systemtheorie im Umgang mit jener Einheit der Differenz von Formalität und Informalität stellen, die im Frühwerk einst ebenso prominent wie empirisch fruchtbar war. Der Schlussteil sondiert Ergebnisse und Perspektiven (6).

## 2 Formalität und Informalität – klassisch

Die erste, klassische Phase des Umgangs mit der Unterscheidung von Formalität und Informalität lässt sich zusammenfassend beschreiben durch die Identifizierung von *Abweichungen vom klassischen Sollschema der Formalorganisation*. Angesprochen sind auf der Seite der Formalität vorsoziologische Organisationslehren, aber auch der webersche Idealtypus der Bürokratie in seiner soziologisch verkürzten Form der Interpretation. Zweckbestimmung der Ordnung, klare hierarchische Ämterordnung, Regelbestimmung des Verhaltens und Effizienz sind die Grundlagen, mit denen die formale Organisation als rational identifiziert wird und von

dort her faktische Abweichungen beschrieben werden, für die dann das Konzept der Informalität steht.

### *Die Entdeckung der Informalität – im Kontrast zu den Blueprints des Managements*

Die Entdeckung der informalen Organisation, das ist weithin bekannt, stand im Zusammenhang der „industriellen Frage" (Bonazzi 2008) und geht auf Experimente zurück, die zwischen 1927 und 1932 mit dem Ziel der Erhöhung von Arbeitsleistung in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company in den USA durchgeführt wurden. Selbst in Methode und Zielsetzung zunächst ganz dem Geiste des Scientific Management verpflichtet, widersprachen die Experimente in ihren Ergebnissen den Erwartungen der Hawthorne-Forscher:

> „In short, they began to see that right before their eyes was occurring a very complicated phenomenon, a phenomenon which was very different from what was represented to be in their blueprint plans. This complicated phenomenon was an intricate web of human relations bound together by a system of sentiments." (Roethlisberger 1941, S. 44, Herv. VT)

Im Kontrast zur Weltsicht des Scientific Management (Taylor 1911), das mit seinen szientifischen One-best-Way-Vorstellungen effizienter Arbeitsorganisation und seinen individualistisch-ökonomischen Kalkülen der Motivation spätestens seit 1911 in den USA ausgesprochen populär geworden war, war die Entdeckung revolutionär, dass Arbeitsgruppen eigene Normen etwa in Bezug auf Leistung („a fair day's work") entwickeln.

> „*From the viewpoint of logical, economic behavior*, this room [the Bank Wiring Observation Room, V.T] did not make sense. Only in terms of powerful sentiments could these individual differences in output level be explained. Each worker's level of output reflected his position *in the informal organization of the group.*" (Roethlisberger 1941, S. 23, Herv. VT)

In der Interpretation der Hawthorne-Experimente durch Elton Mayo und Fritz Roethlisberger (Mayo 1945; Roethlisberger und Dickson 1939; Roethlisberger 1941) blieb der Sinn des Formalitätskonzepts, das selbst – außer als Kontrastfolie der Beobachtung – nicht von besonderem Interesse war, auf die Blueprints der Arbeitsorganisation eingeschränkt. Demgegenüber erhielt das Informalitätskonzept eine im disziplinären Sinne mehrdeutige[4], zugleich im phänomenologischen

4 „Strictly speaking, expressions of sentiments (…) refer to the personal and social life of the person who expresses them. Apart from such a context they are meaningless. They

Sinne auf Gruppen und Arbeit in der industriellen Produktion eingeschränkte Fassung. Es ist insofern wenig überraschend, dass die Hawthorne-Ergebnisse im Weiteren gruppensoziologische sowie auch arbeits- und industriesoziologische Forschungen anregten und im Übrigen vor allem zur Grundlage der Entwicklung von Motivations-, Bedürfnis- und Führungstheorien wurden, also in arbeits- und organisationspsychologischen Forschungen ihren Niederschlag fanden.

Auch wenn es hier vor allem um die Begriffe geht, kann überdies nicht übersehen werden, dass die Wirkung der Hawthorne-Studien im Zuge der sogenannten Human-Relations-Bewegung nicht auf die Forschung beschränkt blieb. Nicht zuletzt auch in ihrer Opposition gegen den unpopulären Taylorismus verband sich mit der Human-Relations-Bewegung eine – nachhaltig wirkende – Ideologisierung samt Idealisierung des „menschlichen Faktors". Dass Formalität und Informalität auch begrifflich zunächst jeweils als „separate structure" (Katz 1965, S. 215) gedacht wurden, wenngleich in beiden Fällen von *organization* die Rede ist, überrascht ebenfalls nicht, sondern ist im Kontrast einer *logic of efficiency* und einer *logic of sentiments* angelegt, schon weil mit beiden Seiten erkennbar Wertbindungen verknüpft waren und je eigene moralische Forderungen an ein modernes Management gestellt schienen – wobei kritische Geister auch in den Human Relations nur ein perfideres, weil „therapeutisches" (Hoopes 2003) Managementkonzept zu sehen vermochten und in entsprechenden Forschungen „not a sociology of man but a cow sociology" (Bell 1947, S. 88) erblickten.[5]

Der Erwähnung wert ist in diesem Zusammenhang aber auch Chester Barnard, dessen Werk *The Functions of the Executive* (1938) sich ebenfalls bereits in den 1930er Jahren mit der formalen und der informalen Organisation befasste. Ähnlich wie Mayo legte auch er dem Management, dem er als Praktiker auch selbst angehörte,

---

cannot be assessed apart from the individual who makes them. Or, to put it another way, sentiments are biologically, psychologically, or socially determined" (Roethlisberger 1941, S. 29).

5 „These recent studies represent a significant departure from the earlier approach of the industrial engineer, who evaluated the worker's output on the basis of some purely mechanical measure, and sought to find ways to greater efficiency through time and motion studies measuring the worker's physical capacities. Like the earlier studies, however, the new investigations are not focused on 'industrial relations' or 'labor problems' as these terms are commonly understood, i. e., on large economic issues or on the top-level relations between the trade union and the employers. Primarily, they are studies of actual behavior and actual social relations within the factory: the attitude of the worker toward his supervisor and his employers; the relation between the formal structure of authority as defined by the employer's organizational chart and the structure that actually develops; motives for restriction of output; worker resistance to technological change; and so on" (Bell 1947, S. 79).

die Indienstnahme der informalen Organisation nahe, sein Werk war im theoretischen Sinne allerdings nicht nur den Schriften von Elton Mayo, sondern in einigen Hinsichten auch seiner eigenen Zeit weit voraus.[6]

Im Rahmen seiner Theorie des Handlungssystems fasste Barnard die formale Organisation im klassischen Sinne als „conscious, deliberate and purposeful" (ebd., S. 4), wohingegen er das Konzept der informalen Organisation auf die Gesamtheit der spontanen persönlichen Kontakte, Interaktionen und Gruppierungen ausdehnte, die auf allen Ebenen des „cooperative system" entstehen und wirksam sind (ebd., S.121). Wenngleich nicht selbst bewusst geplant und zielgerichtet, sah er ihre Funktion für das System deutlich positiv, ja als „belebende" und unentbehrliche Begleitkommunikation der formalen Organisation, die für sozialen Zusammenhalt sorgt und die persönliche Integrität der Teilnehmer fördert. Wie Mayo (1945) und Roethlisberger (1941) verbindet Barnard mit der „informal organization" eine Führungsaufgabe, ironischerweise also eine Aufgabe für die formale Organisation. Zu den Funktionen der „Executives" gehört es, die formalen, zweckbezogen-geplanten und die informalen, human-spontanen Aspekte des „cooperative system" zu balancieren. Insgesamt trägt die informale Organisation in Barnards Beschreibungen dabei Züge dessen, was man später als „character" oder „culture" der Organisation bezeichnen wird (vgl. Gabor und Mahoney 2013).

Die Protagonisten der informalen Organisation waren sich zwar in der Bedeutung der informalen Organisation, zumal auch für das Management, grundsätzlich einig, Chester Barnard aber war weit weniger als Elton Mayo vom kollektivistischen Geist eingenommen, wie er seit den 1920er Jahren schon aus den Schriften von Mary Parker Follet sprach (Graham 2003). So betonte die barnardsche Theorie die Freiheit des Einzelnen, der Organisation beizutreten (und das Handeln im Rahmen einer „zone of indifference" ihrer Autorität zu unterwerfen) bzw. sie zu verlassen – ein Argument, das Niklas Luhmann ein Vierteljahrhundert später in seiner Version einer Systemtheorie der formalen Organisation aufgreifen und im Konzept der Mitgliedschaft als erklärter Form freiwilliger Teilnahme und Selbstbindung weiterentwickeln wird. Die Mobilität der Mitgliedschaft wird dort dann selbst zur Grundlage einer Theorie der Formalisierung des Handlungssystems. Zunächst aber blieb das Verständnis der Formalität klassisch, und zwar im Rekurs auf den Idealtypus der Bürokratie bei Max Weber.

---

6 Das betrifft eine dem Anspruch nach universale, typenübergreifende Theorie der Organisation, die als Theorie des Handlungssystems konzipiert ist. Barnard betont dabei bereits, dass, sofern es um ein System aus Handlungen geht, die Mitglieder zur Umwelt des Systems gehören. Vgl. für einen Rückblick auf diese Theorie: Williamson 1990.

***Exkurs: Max Weber – und das Problem der formalen Rationalität***

Es ist weithin bekannt, dass die klassische Soziologie der Organisation sich unter der „bürokratischen Frage" (Bonazzi 2008) auf den Idealtypus der Bürokratie bei Weber (1980, S. 124ff., S. 551f.) bezog, dabei die organisatorische Binnenordnung als – grosso modo – zweckrationale und effiziente Anordnung von Mitteln (wie Stellen, Funktionen, Abteilungen) aufgefasst wurde, die gemäß den Prinzipien der Arbeitsteilung und der Hierarchie systematisch und unpersönlich auf einen Zweck hin ausgerichtet sind.

In der Tat hatte Weber selbst die moderne Bürokratie mithin mit einer reibungslos funktionierenden, präzisen, schnellen „Maschine" verglichen (ebd., S. 569f.) und ihr, soweit sie „technisch zum Höchstmaß der Leistung" entwickelt sei, auch eine vollendete Effizienz zugeschrieben (vgl. Mayntz 1968; Schluchter 1980, S. 129f.; anders sieht es Albrow 1972, S. 74ff.). Im Idealtypus der Bürokratie entsprechen dem die Merkmale des kontinuierlichen Betriebs, der arbeitsteiligen und systematischen Informationsverarbeitung sowie der sachlich qualifizierten Entscheidungstätigkeit.

Weber hatte den rationalen Charakter der modernen bürokratischen Ordnungen allerdings keineswegs allein an effizienter Zwecktätigkeit festgemacht, sondern nicht zufällig von *rationaler Herrschaft* gesprochen (Weber 1980, S. 125). Dabei gilt für Weber zunächst, dass Herrschaftsordnungen grundsätzlich Stabilität nur gewinnen können, wenn sie bei den Beherrschten einen Legitimitätsglauben wecken, also eine gewisse Zustimmung erfahren (ebd., S. 124). Zentral ist diesbezüglich für Weber die Art des Legitimitätsglaubens, denn von diesem hängt für ihn die *erreichbare Rationalität* der Ordnung ab. Im Vergleich zu traditionalen Herrschaftsordnungen, die auf dem Glauben an die „Heiligkeit altüberkommener Herrengewalten" beruhen (ebd., S. 130), kann sich rationale Herrschaft auf *Legalitäts*glauben stützen. Sie ist „legale Herrschaft" und hat ihre Geltungs- und damit dann auch *formale* Rationalitätsgrundlage in regulativen Rechtsregeln (Satzung). Gehorcht wird nicht willkürlichen Anweisungen und lokalen Traditionsgeboten, die mit der Person des Herrn verbunden sind, sondern „dem Recht" bzw. dem „Vorgesetzten", der als solcher eben „seinerseits der unpersönlichen Ordnung gehorcht" (ebd., S. 125). Rational ist die moderne, bürokratische Form der Herrschaft also Weber zufolge, soweit es sich um eine unpersönliche, versachlichte Ordnung handelt.

Es ist die „Unterordnung der Person unter die zu leistende ‚Sache'" (Schluchter 1980, S. 129), die die *Berechenbarkeit* und *Rechenhaftigkeit* der Ordnung erst ermöglicht und ihre *formale Rationalität* ausmacht. Im Idealtypus der Bürokratie stehen dafür bei Weber die unpersönlichen Beziehungen, die Trennung von Amt und Person, die Trennung von Betriebs- und Privatvermögen, die sachbezogene Verteilung von Kompetenzen und die geprüfte fachliche Leistungsqualifikation der Beamten (Weber 1980, S. 125ff., S. 551ff.). Gesichtspunkt des Vergleichs ist

in Bezug auf diese Merkmale des Idealtyps für Weber nicht die dilettantische „Honoratiorenverwaltung" (in deren Vergleich ihm die bürokratische „Maschine" dann als hoch effizient erschien), sondern vielmehr die traditionale Form einer „Patrimonialbürokratie", die auf „unfreien" Beamten, ständischer Herrengewalt, auf persönlicher Abhängigkeit und Dienertreue sowie Aspekten personenbezogener Willkür des Entscheidens beruht (vgl. Schluchter 1980, S. 129f.). In formalen Ordnungen treten rationale, unpersönlich-universalistische Regeln an die Stelle irrationaler, persönlich-partikularistischer Gesichtspunkte (Schluchter 1980, S. 99).

Festhalten kann man zunächst, dass Zweckrationalität und formale Rationalität nicht dasselbe erfassen. Will man die formale Rationalität der Ordnung überhaupt in Zweckbegriffen beschreiben, hat man zumindest zu berücksichtigen, dass es um eine Ordnung geht, die als rational gilt, soweit *unpersönliche* Zwecke verfolgt werden (vgl. Weber 1980, S. 553). Auf ihrer formal-versachlichten Grundlage geht es also weder um persönliche Zwecke noch um ganz bestimmte Zwecke und Mittel. Herrschaft wird mit ihrer Versachlichung vielmehr, so kann man es im Schema von Zweck und Mittel dann ausdrücken, zu einem *generalisierten Mittel* (vgl. Luhmann 1968). Die bürokratische Organisation lässt sich – begrenzt durch den formalen Rahmen (gesatztes Recht) – für nahezu beliebige, sachlich spezifizierbare Zwecke einsetzen, die im Übrigen auch änderbar sind (ebd.; Mayntz 1968).

Was sich spätestens aber an diesem Punkt bei Weber abzeichnet, sind theoretische Spannungen im Verhältnis von Zweckrationalität einerseits und formaler Rationalität andererseits. Denn während das Konzept der Zweckrationalität, zumal bei Weber, zweifelsfrei eine Form von *Handlungsrationalität* bezeichnet, zeichnet sich mit dem Konzept der formalen Rationalität, die bei Weber das Besondere und Spezifische der Kulturerscheinungen der okzidentalen Rationalisierung erfasst, eine „nicht auf Einzelakteure verrechenbare Eigenlogik" (Breuer 2006, S. 8) ab, d. h. eine *Systemrationalität.*[7] Die in der allgemeinen Weber-Rezeption heute noch umstrittene Frage, ob und inwieweit diese Begriffsspannung noch im Rahmen der handlungstheoretischen Grundlegung der weberschen Soziologie aufzulösen ist oder nicht (vgl. Luhmann 1968; Schluchter 1980, S. 129ff.; Bader et al. 1980, S. 240ff.; Döbert 1989; Breuer 2006), muss hier nicht diskutiert werden. Selbst dort aber, wo eine konsistente Rekonstruktion des gesamten weberschen „Rationalitätskomplexes" im Rahmen eines bzw. seines handlungstheoretischen Instrumentariums für möglich gehalten wird (Döbert 1989), wird konzediert, dass es faktisch nicht die Handlungs-, sondern die Systemtheorie war, die in diese Lücke vorgestoßen ist, um die „formale Rationalität zweiter Stufe" (ebd., S. 240), also den Ordnungen der

7 Auch wenn dieser Zusammenhang handelnd hervorgebracht werde, sei er jedenfalls nicht durch die Intentionen der Handelnden zu erklären. Vgl. am Beispiel der formalen Geldrechnung: Bader et al. 1980, S. 240ff.

Sphäre des modernen okzidentalen Rationalismus samt ihren Organisationen, einen präzisen theoretischen Sinn zu geben.[8] Denn auf der Ebene der formalen Rationalität zweiter Stufe werden nicht mehr nur einzelne Handlungen rationalisiert, sondern, so Rainer Döbert (ebd., S. 242), ganze „Handlungsfelder" und die damit verbundenen „Sinnsysteme" mit all ihren Komponenten so umgestaltet, dass die entstehenden Ordnungen ein rationalisiertes Handeln kontinuierlich, berechenbar und sicher erwarten lassen. Worum es also schon bei Weber geht, ist die Herausbildung *erwartungssicherer* und zugleich auch *reversibler* Ordnungen (ebd., S. 246).

### *Die Phase der Bürokratiekritik*

Neben den oben bereits behandelten Entdeckern der Informalität können der klassischen Phase der Unterscheidung von formaler und informaler Organisation auch jene Beiträge subsumiert werden, die sich unter der „bürokratischen Frage" (Bonazzi 2008) kritisch mit dem weberschen Idealtypus der Bürokratie auseinandersetzen. Sie richten ihren Blick insofern auf die Seite der Formalität, als sie deren Dysfunktionen und Pathologien offenlegen und Abweichungen von der bürokratischen Struktur als unvorhergesehene Konsequenzen aufdecken.[9]

Im empirischen Sinne angesprochen sind damit der „Corpsgeist", den die Bürokraten Robert K. Merton (1957) zufolge entwickeln, die Zweckverschiebungen

8 Nach Döbert (1989, S. 240ff.) ist Webers Handlungstheorie in Stufen der Rationalisierung des Handelns angelegt. Müssen das affektuelle und das traditionale Handeln ihre handlungssteuernden Orientierungen noch nicht ‚rational' begründen (Stufe 1), wenngleich dies in einem schwächsten Sinne der Fall sein kann, „durch Kriterien wie bewußtes Festhalten, Reproduzierbarkeit und Kommunikabilität" (ebd., S. 246), kommen auf der nächsten Stufe die eigentlichen Handlungsgründe ins Spiel: Ein Handeln kann wert- oder zweckrational und im Falle zweckrationalen Handelns dann im Rekurs auf formale und/oder materiale Gesichtspunkte rational begründet sein (Stufe 2). Döbert fasst formale und materiale Rationalität hier als „zwei Dimensionen des Begründens *einer* Handlung, die zusammengenommen werden müssen, will man die ganze Rationalität zweckrationalen Handelns erfassen" (ebd., S. 234; Herv. VT). Darüber hinaus wird bei Weber aber auch eine „formale Rationalität zweiter Stufe" sichtbar (Stufe 3). Sie bezieht sich auf „das Reich der formalen Rationalisierung im starken Sinne Webers zentraler Entwicklungsdimension. Formale Rationalisierung sorgt dafür, daß sämtliche Elemente des Handlungsraumes reversibel gemacht, organisiert werden" (ebd., S. 246).

9 Einschlägige Arbeiten gehen auf Autoren zurück, die dem Pareto-Zirkel angehörten, den der Physiologe Lawrence Henderson Anfang der 1930er Jahre in Harvard initiiert hatte. Neben Elton Mayo, Fritz Roethlisberger, Chester Barnard nahmen auch Robert Merton und Talcott Parsons daran teil. Wenngleich nicht exklusiv, prägte dieser Kreis, der zu sozialen Systemen unter Fragen ihres Gleichgewichts diskutierte, sowohl die Entwicklung der allgemeinen Theorie sozialer Systeme wie auch speziell die Organisationstheorie. Vgl. zur Bedeutung des Pareto-Zirkels speziell für die Organisationstheorie: Keller 1984; allgemeiner: Heyl 1968.

http://www.springer.com/978-3-658-00602-0

Formalität und Informalität in Organisationen
von Groddeck, V.; Wilz, S.M. (Hrsg.)
2015, VI, 368 S. 18 Abb., 10 Abb. in Farbe., Softcover
ISBN: 978-3-658-00602-0