

Stock, Manfred

## Hochschule, Professionen und Modernisierung. Zu den professionssoziologischen Analysen Talcott Parsons'

*Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung 14 (2005) 1, S. 72-91*



Quellenangabe/ Reference:

Stock, Manfred: Hochschule, Professionen und Modernisierung. Zu den professionssoziologischen Analysen Talcott Parsons' - In: Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung 14 (2005) 1, S. 72-91 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-164520 - DOI: 10.25656/01:16452

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-164520>

<https://doi.org/10.25656/01:16452>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**Institut für Hochschulforschung (HoF)**  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

<https://www.hof.uni-halle.de>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.  
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.  
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

# Hochschule, Professionen und Modernisierung

## Zu den professionssoziologischen Analysen Talcott Parsons'

**Manfred Stock**  
Wittenberg

1971 hat Parsons in einer autobiographischen Rückschau einen leitenden Gesichtspunkt seines wissenschaftlichen Werkes in der Überschrift „Higher Education as a Theoretical Focus“ zusammengefasst (Parsons 1971a). Sie steht insbesondere für die späte Phase seines

Schaffens. Repräsentativ hierfür sind seine Untersuchungen zur Struktur und Funktion des akademischen Systems (Parsons 1968a; Parsons/Platt 1968b), zur Organisation von Forschung und Lehre (Parsons 1971b), zur Sozialisation der Studenten in Hochschulen (Parsons/Platt 1970), seine Analysen zu den Effekten der Bildungsrevolution und Hochschulexpansion nach dem zweiten Weltkrieg (Parsons 1971c) und schließlich das zusammenfassende, gemeinsam mit Gerald M. Platt verfasste Buch „The American University“ (Parsons/Platt 1973). Die Ergebnisse dieser Untersuchungen bringt Parsons mit der folgenden Aussage auf den gemeinsamen Nenner: „the university has already become the most important distinctive structural focus of modern society, and is likely to become still more important in the future, superseding even the business firm and the governmental structure“ (Parsons 1971a: 244). Der soziale Wandel, so Parsons weiter, gehe in der zeitgenössischen Phase der Moderne hauptsächlich vom Hochschulsystem aus. Getragen werde er in erster Linie von den Professionen. Mit der Expansion der Hochschulbildung und der Professionalisierung verknüpft Parsons die Erwartung eines grundlegenden Modernisierungsschubes. Hochschulen und Professionen erhebt er gleichsam zu „Leiteinrichtungen“ bzw. zu „Leitrollen“ in der Gegenwart.

Auch in den früheren Etappen seines Schaffens, als der Hochschulbereich noch nicht im Zentrum seiner theoretischen Bemühungen stand, ging Parsons bereits von einer herausgehobenen Bedeutung der Professi-

onen in der modernen Gesellschaft aus. In dem erwähnten autobiographischen Rückblick beschreibt Parsons die Problemlage, die sehr früh für ihn den Anstoß für diese Bedeutungszuschreibung gegeben hatte. Die Rolle des Professionellen schien sich der Semantik, die mit dem großen ideologischen Konflikt seiner Zeit, dem zwischen Kapitalismus und Sozialismus, verbunden war, nicht fügen zu wollen. In den herrschenden Theorien und ideologischen Vorurteilen wurde, so Parsons Beobachtung, der Kapitalismus und die ihn tragende Figur des Unternehmers als bloßer Ausdruck der rationalen Verfolgung eines egoistischen Eigeninteresses verstanden. Der Sozialismus schien das Gegenteil zu verkörpern. Er nahm für sich in Anspruch, nicht die egoistische Verfolgung eigener Interessen in den Mittelpunkt zu stellen, sondern ein kollektives Interesse der gesamten Gesellschaft. Der Professionelle stellte sich für Parsons als Repräsentant eines Normensyndroms dar, das jenseits dieser ideologischen Unterscheidungen lag. Und entsprechend brachte Parsons mit den Professionen die Erwartung einer entscheidenden strukturellen Transformation in der Moderne in Zusammenhang: „The massive emergence of the professional complex, not the special status of capitalist or socialistic modes of organization, is the crucial structural development in twentieth-century society“ (Parsons 1968b: 545). In gewisser Weise setzte Parsons an die Stelle der Marxschen Antizipation einer „Befreiung der Arbeit“, die dieser mit der kommunistischen Revolution verband, eine Emanzipationserwartung, die sich aus der Diagnose einer zunehmenden Autorität der Normen des Professionalismus in der Gesellschaft und deren Arbeitsorganisationen speiste.

Ich möchte mich im Folgenden mit Parsons Interpretation des Zusammenhangs von Hochschulexpansion, Professionsentwicklung und Modernisierung beschäftigen. Ich gehe in drei Schritten vor. Zunächst behandle ich (1.) Parsons gesellschaftstheoretisch ausgerichtete Untersuchungen zum Zusammenhang von Hochschule und Professionen, die er insbesondere in den erwähnten späten Aufsätzen zum akademischen System sowie in der umfangreichen Untersuchung der amerikanischen Universität unternimmt. Dann setze ich mich (2.) mit seinen modernisierungstheoretischen Analysen auseinander, die Hochschulen und Professionen gleichsam zu „Leiteinrichtungen“ bzw. zu „Leitrollen“ in der zeitgenössischen Phase der Moderne erheben. Zum Schluss wende ich mich (3.) empirischen Studien zu, die die faktische Autorität jener Normen in

den Blick nehmen, die Parsons mit dem Prozess der Professionalisierung von Beschäftigungsrollen in Zusammenhang bringt.

## 1. Professionen und Hochschule

Zunächst setzt Parsons als theoretischen Ausgangspunkt seiner professionssoziologischen Analysen die Unterscheidung von Professionen und individueller Nutzensmaximierung (Parsons 1939). Er versucht diese Differenz durch die Zurechnung auf normative Orientierungsmuster zu markieren. Dazu benutzt er bekanntlich das Schema der „pattern variables“, wobei er in zwei Schritten vorgeht. Allgemein zeichnen sich demnach Beschäftigungsrollen – im Unterschied zu Verwandtschaftsbeziehungen – durch universalistische, funktional spezifische, affektiv neutrale sowie auf „achievement“ gerichtete Orientierungen aus. Professionelle Rollen werden von Parsons in einem nächsten Schritt anhand des Variablenpaares „self-orientation vs. collectivity-orientation“ abzugrenzen versucht. In Bezug auf die Kollektivorientierung stellt er fest: „It is this which is distinctive of professional roles (...) especially in contrast with business“ (Parsons 1951: 463).

Aber schon bald sah sich Parsons aus unterschiedlichen Gründen veranlasst, das Variablenpaar „self-orientation vs. collectivity-orientation“ fallen zu lassen.<sup>1</sup> Der Versuch, die Spezifik professioneller Rollen anhand der „pattern variables“ systematisch herauszuarbeiten, war insofern an grundbegriffliche Grenzen gestoßen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu Parsons/Smelser (1956: 36f.), die dieses Variablenpaar folglich bei der Übersetzung der pattern variables in das AGIL-Schema auch aussortieren.

<sup>2</sup> In „The Social System“ geht Parsons über die Zuordnung der Professionen auf den einen Pol der pattern variables hinaus. Für Professionen, die es mit der Identität von Personen zu tun haben, also für Ärzte und Therapeuten, stellt er fest, dass sich diese in einem Feld widersprüchlicher Handlungsanforderungen bewegen, das sich aufspannt zwischen dem Universalismus-Spezifizität-achievement-Neutralität-Pol und dem Partikularismus-Diffusität-ascription-Affektivität-Pol. Ärzte und Therapeuten müssen sich danach mit Blick auf den Klienten zugleich permissiv gegenüber den zuletzt genannten Erwartungen verhalten, ohne dabei weder in Ablehnung noch in Verführbarkeit („seducibility“) abzugleiten (Parsons 1951: 314 ff.). An diese Diagnose einer widersprüchlichen Konstellation knüpft die Professionalisierungstheorie von Ulrich Oevermann an (vgl. in diesem Band). Parsons selbst nimmt diesen Gedanken erst wieder in „The American University“ unter dem Gesichtspunkt des Verhältnisses zwischen „Intelligenz“ und „Affekt“ auf, die dann aber als generalisierte Austauschmedien konzipiert werden. Darauf komme ich zurück.

Auch vor dem Hintergrund dieser Probleme ist die grundbegriffliche Umstellung auf das AGIL-Schema der funktionalen Imperative („adaptation“, „goal-attainment“, „integration“, „latent pattern-maintenance“) und entsprechender Teilsysteme sowie auf die Theorietechnik deren Kreuztabelleierung zu verstehen.<sup>3</sup> Parsons richtet dabei seinen Blick nicht nur auf die Differenzierung von Teilsystemen, sondern auch auf jene Beziehungen, die zwischen diesen bestehen. Für seine späten professionssoziologischen Analysen sind diese Beziehungen von entscheidender Bedeutung. Denn nun fungieren die Professionen für ihn in unterschiedlichen Hinsichten gleichsam als Einrichtungen der Transmission normativer Standards von den Hochschulen zu den anderen Bereichen des sozialen Systems bzw. des Handlungssystems. Bei diesen Analysen stützt sich Parsons auf allgemeine theoretische Konzepte, die er für die Analyse intersystemischer Beziehungen bereithält. Zum einen arbeitet er mit dem Konzept der symbolisch generalisierten Tauschmedien. Zwischen den Systemen gibt es demnach doppelte „interchange“-Beziehungen, die von spezifischen Austauschmedien vermittelt werden. Zum anderen bezieht er sich auf das Konzept der Kontrollhierarchien, das die Systeme nach ihrer Funktion in eine hierarchische Ordnung bringt.

Mit diesen grundbegrifflichen Umstellungen verschiebt Parsons auch seine Unterscheidung von Beschäftigungsrollen professionellen und nicht-professionellen Charakters. Professionelle Rollen sind für Parsons nun grundsätzlich solche, die in den Universitäten ihren Entstehungsort haben. Sie operieren erstens auf der Grundlage von normativen Standards, die in der Universität erzeugt und in den anderen Subsystemen der Gesellschaft verankert werden. Zweitens sind ihre Operationen an spezifische Austauschmedien gebunden, die die Beziehungen zwischen der Universität und anderen Teilsystemen vermitteln: auf der Ebene des sozialen Systems an die Medien „Einfluss“ und „Wertbindungen“ („value commitments“), auf der Ebene des allgemeinen Handlungssystems an die Medien „Affekt“ und „Intelligenz“.<sup>4</sup> Im Folgenden orientiere ich mich nur am Rande an diesen theoriesystematischen Unterscheidungen. Die Zuordnung der Medien auf das Handlungs- bzw. Sozialsystem lasse ich weitestgehend unberücksichtigt.

---

<sup>3</sup> Eine sehr gute und bündige Einführung dazu findet sich in Luhmann (2002: 22 ff.).

<sup>4</sup> Es ist hier nicht der Platz, um Parsons Theorie der symbolisch generalisierten Austauschmedien näher zu erörtern. Vgl. dazu zusammenfassend Parsons (1980).

Die normativen Grundlagen professionellen Handelns werden von Parsons als Outputs der Universität als Teil des Treuhandsystems mit L-Funktion („latent pattern-maintenance“) beschrieben, die im Hinblick auf die anderen sozialen Teilsysteme mit A-, G- und I-Funktionen („adaptation“, „goal-attainment“ und „integration“) erzeugt werden.<sup>5</sup>

Demnach kommt es im Hinblick auf das Beschäftigungssystem (gehört zum *A-System*) zu einem „output of labor capacity as governed by value-commitments“ (Parsons/Platt 1973: 260). Die commitments, also die Wertbindungen, die den Professionellen auszeichnen, entstehen dabei in der Universität auf zwei Stufen. Parsons bringt an dieser Stelle die Spezifika professionellen Handelns mit der Struktur der amerikanischen Universität in einen Zusammenhang. Voraussetzung für den Besuch einer professional school ist demnach der Abschluss eines undergraduate-colleges. Die undergraduate-Bildung hat den Charakter von „general education“. Gerade vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Debatte in Deutschland um die Einführung von BA/MA-Studiengängen, die sich ja auf das amerikanische Modell beruft, ist an diese Analyse zu erinnern. In Deutschland verbindet sich mit dem BA-Studiengang die Vorstellung einer beruflichen Qualifikation. Diese Vorstellung missversteht aber genau die strukturelle Logik der amerikanischen Universität, auf die Parsons hinweist. Nach Parsons geht es im undergraduate-Studiengang der amerikanischen Universität, der zum BA führt, zuvörderst um die Sozialisation einer „educated citizenry“ (Parsons/Platt 1973: 53). Damit ist nicht etwa der Erwerb eines festgelegten Bestandes staatsbürgerlichen Grundwissens gemeint. Es geht hingegen um die Sozialisation der Studenten durch die Teilnahme am akademischen Leben, wobei die Einübung in „procedural norms for the conduct of intellectual discourse“ (Parsons/Platt 1973: 155)

---

<sup>5</sup> Ich beschränke mich folgend auf die „factor“-Dimension der „applied interchanges at the social system level.“ Der Stellenwert, der von Parsons der Universität in der Gesellschaft unter dem Gesichtspunkt der Professionen beigemessen wird, erschließt sich wesentlich auf dieser Ebene. Für den Leser, der sich darauf einlassen möchte, den Verzweigungen des Parsons'schen Gedankengebäudes zu folgen: Die folgenden Outputs der Universität finden sich im zusammengefassten Schema der „categories of societal interchange“ (Parsons/Platt 1973: 256 ff. und 432). Sie werden dort auf der Faktor-Dimension jeweils dem L-Subsystem (also dem Treuhandsystem) insgesamt zugeordnet. Damit ist zugleich gesagt, dass ich hier die „applied professions“ in den Mittelpunkt stelle. Jene Professionen, die Parsons dem L-System selbst zuordnet, also die Professionen der „reinen Wissenschaft“ und jene, die mit der Ausbildung der Professionellen befasst sind, bleiben unter dem Gesichtspunkt der hier interessierenden Frage nach dem Zusammenhang von Hochschul-expansion, Professionsentwicklung und Modernisierung weitgehend unberücksichtigt.

im Vordergrund steht. Die habitualisierte Orientierung an Verfahrensnormen des Diskurses versteht Parsons als Ressource für den Aufbau einer spezifisch modernen Form der Solidarität, die er an das generalisierte Austauschmedium Affekt bindet. In der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Gegenständen internalisieren die Studenten das Wertmuster kognitiver Rationalität und lernen dieses auf die unterschiedlichsten Zusammenhänge in einer funktional differenzierten Gesellschaft zu übertragen. Dabei bilden das Moment der individuellen „self-realization“ und der Erwerb von „rational social responsibility“ eine Einheit (Parsons/Platt 1973: 95 ff., 163 ff.). Commitments gegenüber dem Wert kognitiver Rationalität und gegenüber sozialer Verantwortlichkeit werden so gleichermaßen im allgemeinbildenden undergraduate-Studium aufgebaut. Die spezialisierte Ausbildung in den professional schools schließt daran an. Die beiden genannten value-commitments werden hier im Hinblick auf ein ausgezeichnetes Feld der Lösung praktischer Probleme spezifiziert. Dies geschieht sowohl im Zuge der Aneignung kognitiver Ressourcen der entsprechenden Einzelwissenschaften als auch durch die Habitualisierung von sozial verantwortlichem Handeln in den entsprechenden klinischen Zweigen der professional schools. „Indeed“, so fasst Parsons zusammen, „our analysis implies that the socialization function of general education needs to be combined with that of professional training in the cognitive and affective operation of the professional schools to produce optimum labor-capacity for performing applied professional function“ (Parsons/Platt 1973: 261). Parsons verdeutlicht dieses am Beispiel des Arztes. Dieser habe die Standards kognitiver Rationalität zu vertreten und zwar „in a framework of affective solidarity, in this case with the patient, so as not to dehumanize the relationship“. In dieser Dimension gehe es ebenfalls um die Mobilisierung von Wissen, allerdings „not so much in its instrumental significance for diagnosis or therapy as in its existential meanings with respect to patient’s situations and their human significance“ (Parsons/Platt 1973: 259). Die Interaktionen des Professionellen mit dem Klienten beruhen für Parsons sowohl auf Intelligenz – dem generalisierten Medium, das als Ressource für die Lösung kognitiver Probleme zu mobilisieren ist – als auch auf Affekt – dem Medium, welches die Solidarität des sozialen Systems vermittelt. In theoretischer Hinsicht ist bemerkenswert, dass an dieser Stelle professionelles Handeln von Parsons nicht allein unter dem Gesichtspunkt normativer Orientierungen analysiert wird. Professionelles Handeln, soll es erfolgreich sein, nimmt hingegen

bestimmte Medien in Anspruch (oder nicht in Anspruch – wie etwa Macht), die die Annahmewahrscheinlichkeit einer Kommunikationsoffer- te in der Interaktion zwischen Professionellem und Klienten erhöhen.<sup>6</sup>

Im Hinblick auf die „societal community“ (*I-Funktion*) erzeugt die Universität einen Output, den Parsons als „commitment to valued association“ (Parsons/Platt 1973: 261) bezeichnet. Parsons geht es dabei um die Form der sozialen Beziehungen, die mit der „academic community“ in der amerikanischen Universität institutionalisiert ist, und die er als „associational“ charakterisiert. In der sozialen Systemdimension findet für ihn in dieser Form das allgemeine amerikanische Wertmuster des institutionalisierten Individualismus seine angemessenste Entsprechung. Die Individuen sind hier als autonome und formal gleiche in ein Verhältnis wechselseitiger Anerkennung gesetzt. Dieses symmetrische Verhältnis wird durch Verfahrensregeln der akademischen Freiheit reguliert. Allein der sanfte Zwang des besseren Arguments beanspruche Autorität: „The academic world is one of several areas in modern society where procedural rules have been institutionalized and in which one is offered conditions for learning them. Procedural rules take many forms, but common one is embodied in the principle of academic freedom. This principle offers special protection for expressing opinions, and this protection is universalized for all participants. At the same time it is necessary to observe cognitive standards. The right to criticize claims to cognitive validity of a point of view is balanced by an obligation to cite evidence to substantiate the challenge“ (Parsons/Platt 1973: 199). Diese assoziationale Form der akademischen Beziehungen in der Universität gilt Parsons als „symbolic prototype of good solidarity“ (Parsons/Platt 1973: 261). Die normative Vorstellung von der Assoziation als angemessener Form sozialer Beziehungen werde von der Universität in die societal community transportiert und trage entscheidend dazu bei, einen entsprechenden Typ an Solidarität zu verallgemeinern. In Hinsicht auf die Interaktion zwischen Professionellem und Klienten ist dies, so Parsons, die Voraussetzung dafür, dass sich zwischen ihnen eine Beziehung aufbaut, die von Vertrauen getragen ist. Ebenso bringt Parsons die Form der professionellen Verbandsorganisasi-

---

<sup>6</sup> Vgl. dazu die Theorie der symbolisch generalisierten Kommunikationsmedien bei Luhmann (u.a. 1997). Bei Parsons deutet sich dies allerdings nur an, insgesamt bleiben bei ihm auch die Austauschmedien in den normativistischen Begriffsapparat von AGIL eingespannt, der Kultur, Werte und Normen an der Spitze der kybernetischen Steuerungshierarchie platziert.



on mit dem genannten commitment in Zusammenhang. Sowohl die Beziehungen zwischen Klienten und Professionellen als auch die Beziehungen in den Professionsverbänden zeichnen sich demnach durch den normativen Bezug auf ein „associational pattern“ aus.

Mit der Expansion der akademischen Bildung gewinnt für Parsons das normative Konzept der Assoziation gegenüber dem bürokratischen Konzept der Hierarchie mehr und mehr an Autorität. Die Universität gilt ihm daher als ein säkularer Nachfolger der Glaubensgemeinschaften des asketischen Protestantismus. Sie ist der Ort, von dem die Institutionalisierung eines neuen normativen Konzeptes angemessener Organisation ausgeht, das das bürokratische ablöst. Universalistische Normen, die auch schon mit dem bürokratischen Konzept institutionalisiert waren, werden nun mit der normativen Vorstellung einer „company of equals“ in Zusammenhang gebracht: „Academic pressure tends to favor the combination of universalistic norms with the egalitarian component of the collectivity defined as a company of equals“ (Parsons/Platt 1973: 261).

Als Output im Austausch mit dem *G-System* wird schließlich ein commitment erzeugt, das Autorität legitimiert. In dieser Hinsicht generiert die Universität commitments im Hinblick darauf, dass bestimmte professionelle Berufsgruppen als legitimiert erscheinen, eine treuhänderische Verantwortung für besondere Funktionen zu übernehmen und zwar unter Bezug auf die normativen Standards kognitiver Rationalität. Ein Mediziner ist legitimiert, für die Gesundheit der Menschen Sorge zu tragen und er darf dies nicht etwa unter Anwendung von Magie tun, sondern ist an entsprechende wissenschaftliche Standards gebunden. Diese spezifische Autorität macht sich für Parsons nicht über das Medium „Macht“ geltend, sondern über das generalisierte Medium „Einfluss“ („influence“). Während die Ausübung von Macht den Normen bürokratischer Organisation entspricht, ist dem Konzept der Assoziation allein das Medium „Einfluss“ angemessen. Es zeichnet sich dadurch aus, dass das Gegenüber in der Interaktion über den Austausch von Argumenten zu überzeugen ist. Es ist ein „symbolic medium of persuasion“ (Parsons 1971a: 246). Im Gegensatz etwa zur Interaktion zwischen Wissenschaftlern ist allerdings im Falle der Beziehung zwischen Professionellem und Klienten die Überzeugungsarbeit unter den Bedingungen einer „Kompetenzlücke“ zu leisten. Diese Lücke kann nur durch Vertrauen überbrückt werden. Dies setzt wiederum normative Bedingungen voraus, die bei Parsons

letztlich immer mit dem Begriff der Solidarität, von dem schon die Rede war, umschrieben werden:

„If influence is a *symbolic* medium, however, it is not intrinsically persuasive any more than money has ‘value in use’ or, in my conception, power has intrinsic ‘capacity to coerce’. It must rest on other bases for its efficacy, our view being that, from the point of view of the actor, it involves some kind of *trust* in the persuader resting on belief or ‘confidence’ in his competence and integrity. Another way of formulating this is to say that one’s influence depends on one’s ‘prestige’. From the point of view of the collective system, however, this is a function of ‘solidarity’ in the Durkheimian sense. Solidarity is essentially the institutionalized form of *mutual trust* which creates a presumption that Ego, in seeking to persuade Alter to do something, is not trying to ‘exploit’ him, but is acting in Alter’s interest and/or in the interest of a collectivity to which both belong“ (Parsons 1971a: 247).

Der Klient vertraut dabei angesichts der Kompetenzlücke auf die moralisch-treuhänderische Verantwortung („fiduciary responsibility“) des Professionellen.

Für Parsons, und das ist der Kern seiner Argumentation, gewinnen mit der Expansion der Universitäten und der Professionen commitments mehr und mehr an Gewicht in der Gesellschaft, die ein „associational pattern“ abstützen und stabilisieren. Damit wird auf breiter Front ein normatives Syndrom institutionalisiert, das der Bürokratie widerspricht. Für Parsons konstituiert dies eine neue Etappe der Modernisierung.

## 2. Professionen und Modernisierung

Den Prozess der westlichen Modernisierung analysiert Parsons anhand der Unterscheidung von drei Revolutionen (Parsons 1971c, Parsons/Platt 1973). Zunächst bildeten die industrielle und demokratische Revolution den Inhalt des Modernisierungsprozesses. Beide hatten ihren Ausgangspunkt in den universalistischen Kulturmustern des asketischen Protestantismus. Dieses Wertesystem rekonstruiert Parsons in Anlehnung an Weber und beschreibt es als Kombination der allgemeinen Wertmuster des „institutionalized individualism“ und des „instrumental activism“. Der hier von ausgehende normative Druck („value pressure“) orientiere auf die Institutionalisierung von citizenship und der damit verbundenen politischen, zivilen und sozialen Rechte, auf die Institutionalisierung eines Marktes, einschließlich eines Arbeitsmarktes, sowie auf die betriebsförmige Organisation der Produktion. Das „associational pattern“ verschaffe sich dabei, so Parsons, im Ergebnis der demokratischen Revolution zunächst in der

Form von citizenship Geltung. Der industriellen Revolution entspreche die Ausdifferenzierung von Beschäftigungsrollen und deren Verselbständigung gegenüber den familialen Beziehungen. Parsons bezeichnet dies als „occupationalizing“. Als erste moderne Rolle wird dabei die des Arbeiters konstituiert. Die Rolle des Familienunternehmers enthält hingegen noch eine vormoderne, nämlich askriptive Komponente. Die Organisationsformen der Produktion folgen in dieser Modernisierungsphase dem Leitbild der Bürokratie. Sie gilt im Zusammenhang der genannten kulturellen Standards als rationale und legitime Form der Arbeitsorganisation.

Mit der Trennung von „ownership and control“ kommt es zu einer weiteren Rollendifferenzierung, die den „occupational manager“ als eine vollständig ‘durchmodernisierte’ Rolle konstituiert. Zugleich werden die mit „Eigentum“ verbundenen Funktionen nun von einem „fiduciary board“ wahrgenommen. Diese treuhänderischen Vorstände operieren nicht in der Form von Bürokratie, sondern bereits in der Form des „associational pattern“ (Parsons 1971c: 25).

Die demokratische Revolution, so hatte ich schon erwähnt, beinhaltet im Kern die Institutionalisierung von politischen, zivilen und sozialen Bürgerrechten. Die Bildungsrevolution, die nach Parsons für die zeitgenössische Modernisierungsphase bestimmend ist, verdankt sich der Wirksamkeit der im „citizenship-complex“ institutionalisierten sozialen Teilhaberechte des Bürgers. Parsons betrachtet die Bildungsrevolution keinesfalls als Reflex auf Leistungsansprüche, die sich mit der technologischen Entwicklung im Rahmen der Industrialisierung ergäben.

Die kulturellen Wertmuster, die sich in dieser Revolution Ausdruck verleihen, seien primär nicht mehr religiöser Art: „The educational revolution has introduced mechanisms by which the new cultural standards, especially those embodied in the intellectual disciplines, are institutionalized in ways that partly replace traditional religion“ (Parsons 1971c: 99). Das moderne universalistische Wertmuster wird in säkularisierter Form im kognitiven Komplex, insbesondere in der Universität stabilisiert. Für Parsons verbindet sich damit, wie gezeigt, ein Autoritätsgewinn des „associational pattern“ als integrierender Kollektivstruktur.

Die Bildungsrevolution erfasst nach dem primären und sekundären Bereich auch den tertiären. Damit entwickelt sich die Hochschulbildung von einer Elitenbildung zur „mass education“, also zur Bildung aller. Parsons sieht zwei Effekte dieser Entwicklung. Zum einen werde die Struktur der Beschäftigungsrollen einem „general upgrading“ unterworfen.

Dies greife in die Struktur der Arbeitsorganisationen hinein. Parsons wendet sich ausdrücklich gegen die Annahme, dass dieses „upgrading“ zu einer hohen Arbeitslosigkeit der Hochqualifizierten führe. Im Gegenteil: Man könne sich diesem upgrading nicht entziehen, ohne seine beruflichen Chancen aufs Spiel zu setzen. Dieser Zwang bringe einen allgemeinen Kompetenzzuwachs auf Seiten der Arbeitskräfte hervor, dem sich auch die Betriebe nicht entzögen. Dabei wird eine Entwicklung unterstellt, in deren Resultat sich nicht die Webersche Figur des Fachmenschen durchsetzt. „More general levels of competence“, so die Interpretation von Parsons, „rather than particular skills“ (Parsons 1971c: 110), beanspruchten Autorität in der Arbeitswelt. Diese letzte Feststellung steht mit einem zweiten Effekt der Bildungs- und Hochschulexpansion im engen Zusammenhang, der die bereits genannte Verallgemeinerung des „associational pattern“ betrifft. Die Bildungsexpansion ist nicht nur der zunehmenden Autorität sozialer Bürgerrechte geschuldet, sondern sie trägt selbst, wie Parsons anhand der universitären Outputs zu zeigen versucht, zur Verbreitung des „associational pattern“ bei:

„The emphasis in the United States on an associational pattern of social development favoured early initiation of the educational revolution and its extension farther than has occurred in any other society. This revolution in turn strengthened the associational trend, primarily through its effects upon the stratification and occupational systems“ (Parsons 1971c: 96).

Mit der Bildungsrevolution dringe das „associational pattern“, welches sich bislang in erster Linie auf die Rollenkonstruktion des Bürgers (citizenship) beschränkte, nun auch in die Arbeitsorganisationen vor. Dieser Prozess wird für Parsons von den Professionellen getragen. Dem Prozess des „occupationalizing“ folge nun die „professionalization“. In prägnanter Formulierung heißt es zu dieser Phase der westlichen Moderne:

„The professions have also been increasingly involved in business, other areas of the ‘private sector’, and government. (...) The organizations have become more associational, for it is essential to secure cooperation of specialists without asserting sheer authority. Much of modern ‘bureaucracy’ thus verges on the ‘collegial’ pattern“. ... „This ‘collegial’ pattern, modifying bureaucracy in an associational direction, involves membership roles that are occupational“ (Parsons 1971c: 105).

Mit dieser Diagnose kommt Parsons, und das mag Erstaunen hervorrufen, der Marx’schen Idee einer befreiten Arbeit nahe, die der sozialen Form

einer „freien Assoziation“ folge.<sup>7</sup> Konzipierte Marx dies als revolutionäre Aufhebung der Rollenbestimmung des Arbeiters, so Parsons als breite Diffusion und Generalisierung der professionellen Berufskultur, die im Gefolge der Hochschulexpansion mehr und mehr Beschäftigungsrollen durchdringe. Die Universität avanciert so zur Leiteinrichtung der zeitgenössische Moderne.

Diese herausgehobene Stellung der Universität ergibt sich bei Parsons als logische Folge des grundbegrifflichen Aufbaus seiner Systemtheorie. Parsons platziert die Universität in einer Interpenetrationszone zwischen dem kulturellen System (also dem Teilsystem des allgemeinen Handlungssystems mit L-Funktion) und dem Treuhandsystem (also dem Teilsystem mit L-Funktion auf der Ebene des sozialen Systems). Als die zentrale Einrichtung der L-Funktion, der „latent pattern maintenance“, kommt ihr nach dem Konzept der kybernetischen Kontrollhierarchie per se eine herausgehobene Stellung zu.<sup>8</sup> Sie steht an der Spitze der Steuerungshierarchie und ist daher auch die entscheidende Ressource einer als „creative pattern change“ (1971c: 5) gedachten gesellschaftlichen Innovation.

Es stellt sich die Frage, ob diese Sonderstellung, die Parsons der Universität zuschreibt, zu rechtfertigen ist. Bei der Einführung des Schemas der funktionalen Imperative war er zunächst nur davon ausgegangen, dass Handlungssysteme sich allein dann konstituieren, wenn alle vier Funktionen *gleichermaßen* erfüllt sind. Zugleich hält Parsons aber an seiner Bestimmung des Verhältnisses von sozialem System und kulturellen Mus-

---

<sup>7</sup> Zur Konzeption einer Professionalisierung der Arbeit bei Marx vgl. ausführlich Stock (2003).

<sup>8</sup> Dieses Konzept bringt die Systeme hinsichtlich ihres Informationsgehaltes und ihres Energiegehaltes in eine Rangfolge. Auf den verschiedenen Ebenen der Systembildung sind demnach die den allgemeinen Funktionen zugeordneten Subsysteme in Hinsicht auf den Informationsgehalt nach dem Schema A (niedrigster Informationsgehalt des zugeordneten Systems)  $\rightarrow G \rightarrow I \rightarrow L$  (höchster Informationsgehalt des zugeordneten Systems) geordnet. In Hinsicht auf den Energiegehalt ergibt sich eine entgegengesetzte Rangfolge ( $L \rightarrow I \rightarrow G \rightarrow A$ ). Diese Reihenfolge muss sich schon allein gewissermaßen ‘immanent kybernetisch’ aus den abstrakten Systemfunktionen selbst ergeben. Denn nur unter dieser Voraussetzung macht es überhaupt Sinn, auf allen nur denkbaren Dimensionen der Subsystembildung die entsprechenden Teilsysteme – unabhängig von ihrer materialen Bestimmung – in diese Ordnung zu bringen. Theoretisch folgenreich wird die Unterscheidung von Subsystemen nach Informations- und Energiegehalt, wenn Parsons sie mit den entsprechenden steuerungstheoretischen Überlegungen der Kybernetik zusammenbringt. Demnach regulieren Systeme mit höherem Informationsgehalt und niedrigerem Energiegehalt Systeme mit niedrigerem Informationsgehalt und höherem Energiegehalt. Parsons bezeichnet diese „cybernetic relations“ in ihrer Gesamtheit auch als Kontrollhierarchie.

tern fest, die er bereits in den grundlagentheoretischen Untersuchungen zu Beginn der 50er Jahre ausgearbeitet hatte. Strukturbildungen des Sozialen werden für Parsons nur über „Kultur“ vermittelt. In „The Social System“ hieß es: „We cannot speak of the structure of the social system in theoretical terms at all without speaking of the institutionalization of cultural pattern“ (Parsons 1951: 538). Unter „Kultur“ versteht Parsons dabei ganz wesentlich normative Orientierungsmuster. Mit dem Übergang zu AGIL verdichtet sich dies zu einer Sonderung der Kultur als Teilsystem des allgemeinen Handlungssystems gegenüber dem sozialen System. Die kulturellen Muster werden in „Economy and Society“ nun als „Programm“ in Analogie zum Computerprogramm konzipiert (Parsons/Smelser 1956). Sie bilden ein in sich differenziertes, aber sogleich kohärentes Ganzes, das gegenüber dem sozialen System in gewisser Weise, als eigenes kulturelles System, externalisiert ist. Dadurch ist „Kultur“ sogleich in der Lage, Strukturzusammenhänge des sozialen Systems normativ zu garantieren. Im Hinblick auf das soziale System wird „Kultur“ als vorausgesetzt betrachtet. Sie wird nicht in den Strukturen des sozialen Systems produziert und reproduziert, sondern die normativen Muster steuern das soziale System, das damit nur noch nach dem Schema von Konformität/Abweichung operiert. Das kulturelle System bzw. (auf der Ebene des sozialen Systems) das Treuhandsystem stehen insofern ganz zwangsläufig schließlich an der Spitze der Kontrollhierarchie.

### **3. Empirische Befunde zur faktischen Autorität professioneller Normen in Arbeitsorganisationen**

Parsons nimmt mit seiner modernisierungstheoretischen Argumentation zur Professionalisierung jene Diagnosen und Empfehlungen zum ‘post-modernen’ oder ‘postindustriellen’ Management vorweg, die gegenwärtig eine Umstellung von bürokratischen zu enthierarchisierten und entbürokratisierten Unternehmensformen sowie eine breite Professionalisierungstendenz sehen, die mehr und mehr Beschäftigte erfasst.<sup>9</sup> Die Managementliteratur deutet diese Umstellung jedoch in erster Linie als Reaktion

---

<sup>9</sup> In der Soziologie der Professionen wird die Parsons’sche Argumentation heute von Freidson unter dem Stichwort der „knowledge-based work“ aufgenommen (Freidson 1994: 100 ff.). In der Managementliteratur findet sie sich unter dem Stichwort der „professionalization of the workers“ (so der renommierte MIT-Autor Michael Hammer, 1996) wieder.

auf eine neue, differenzierte und individualisierte Struktur der Marktnachfrage oder als Reaktion auf Ansprüche, die aus dem Einsatz der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien erwachsen. Die Unternehmen steigerten demnach auf dem Wege der Enthierarchisierung, Dezentralisierung und Entdifferenzierung ihre eigene Komplexität und Flexibilität, um diesen Anforderungen gewachsen zu sein.

Bei Parsons stehen die Annahmen zum Wandel von Organisationsstrukturen und zur Professionalisierung der Rollenkonstrukte von Beschäftigung hingegen in einem übergreifenden, die Transformation der Struktur der modernen Gesellschaft insgesamt betreffenden Zusammenhang. Diese Transformation nimmt für ihn, wie ich zeigen konnte, in der Universität ihren Ausgangspunkt und verdankt sich der normativen Durchsetzungskraft des „associational pattern“. Stellt man in Rechnung, dass die Trendsetter der Managementliteratur entweder an den amerikanischen business schools geschrieben werden oder von Autoren, die an jenen Einrichtungen ihre Ausbildung erfahren haben, so könnte man mit Parsons die neuen Managementempfehlungen als Momente jenes von der Universität ausgehenden normativen Druckes deuten, der schließlich zu einer Implementierung des „associational pattern“ in den Arbeitsorganisationen führe. So weisen empirische Longitudinalstudien anhand von Literatúrauswertungen nach, dass sich in Amerika mehr und mehr als leitende Vorstellung von Organisation ein „participatory citizenship model“ (Luo 1999, 2003) durchsetzt. Die Programme für betriebliche Weiterbildungen orientierten sich entsprechend zunehmend an einem solchen Modell.<sup>10</sup> Dies mag als Indiz für die Diffusion eines normativen Musters ge-

---

<sup>10</sup> Es gibt natürlich auch Studien, die zu anderen Ergebnissen kommen. Ein interessantes Beispiel ist die ebenfalls als Longitudinalstudie angelegte Untersuchung von Barley/Kunda (1992) zu Managementideologien in Amerika. Allerdings arbeiten die Autoren mit der Unterscheidung von „rationalen“ und „normativen“ Ansätzen. Diese Unterscheidung korrespondiert in etwa mit der Unterscheidung von bürokratischen Modellen der Unternehmensorganisation und solchen, die explizit normativ argumentieren und eher am Modell einer „company of equals“ orientiert sind. Barley/Kunda sehen nicht eine einfache Ablösung von bürokratischen Modellen durch nicht-hierarchisch orientierte Modelle, sondern eine Wellenbewegung – in ihrer Terminologie – von „rationalen“ und „normativen“ Modellen. Diese Bewegung verläuft über die Ideologie des „industrial betterment“ (normativ konnotiert) der Jahre zwischen 1870 und 1900, des „scientific management“ (rational konnotiert) im Zeitraum von etwa 1900 bis 1923, der „human relations“ (normativ konnotiert) in den Jahren von 1925 bis 1955, des „system rationalism“ (rational konnotiert) in der Spanne zwischen 1955 und 1980 bis hin zur Ideologie der „organizational culture“ der 80er und 90er Jahre (normativ konnotiert). Die Autoren setzen diese Wellenbewegung in Beziehung zu den Kondratieffschen „Langen Wellen“ der wirtschaftlichen Entwicklung

wertet werden, das sich mit Parsons „associational pattern“ weitgehend deckt. Zugleich lassen aber auch diese Studien offen, inwieweit es zu einer entsprechenden Transformation der Organisationsstrukturen kommt.

Parsons setzt diese strukturelle Transformation als Korrelat eines normativen Wandels schlicht voraus, der mit der Zunahme des professionellen Personals in Arbeitsorganisationen einhergehe. Einerseits hat sich Parsons' Diagnose der Bildungsrevolution bestätigt. Das zeigen empirische Untersuchungen zur Bildungs- und Hochschulexpansion im Weltmaßstab (Ramirez/Boli 1987, Ramirez/Riddle 1991). Ebenso kann davon ausgegangen werden, dass Professionelle (im Parsons'schen Sinne, also einschließlich der an business schools ausgebildeten Manager) als Mitglieder von Arbeitsorganisationen im Bereich von Industrie und Dienstleistung im Vergleich zu anderen Personalgruppen auf dem Vormarsch sind.<sup>11</sup> All das muss aber andererseits im Hinblick auf die faktischen Strukturen von Arbeitsorganisationen noch nichts bedeuten. Sie können ganz anderen Prämissen folgen. Ihr Aufbau wird keinesfalls zwangsläufig durch jene normativen Vorgaben kontrolliert, die Parsons mit den Professionellen verknüpft. Empirische Untersuchungen zu den Voraussetzungen der Kommunikation in Arbeitsorganisationen, die im großen Maße auf die Kompetenz professionellen Personals angewiesen sind, liegen kaum vor. Eine Ausnahme bildet die umfassende betriebsethnologische Studie von Gideon Kunda (1992). Sie gibt einen hervorragenden Eindruck von den vielschichtigen Prämissen, die der Kommunikation zwischen Managern und Ingenieuren in einem High-Tech-Unternehmen zugrunde liegen. Demnach orientiert sich zum einen das Management tatsächlich an normativen Vorgaben, welche mit jenen übereinstimmen, die Parsons unter dem „associational pattern“ zusammenfasst: In den offiziellen Selbstbeschreibungen der „Company Philosophy“, die vom Management beständig erarbeitet werden und im Unternehmen in den unter-

---

und kommen zu dem Ergebnis, dass die wirtschaftliche Aufschwungphasen, die mit der Einführung neuer Technologien einhergehen, mit rationalen Modellen korrelieren, während in Abschwungphasen eher die Ausnutzung des Faktors „Arbeit“ in den Mittelpunkt der Managementrhetorik rückt und daher eine Korrelation mit normativen Modellen festzustellen ist.

<sup>11</sup> Vgl. dazu Barley (1996: 10 ff.) anhand von Daten über die Entwicklung in den USA, Kanada und Großbritannien. Vgl. auch Teichler (1991) sowie die international vergleichenden Zeitreihen von Castells/Aoyama (1994). Diese Entwicklung läuft aber im Ländervergleich auf eine sehr differenzierte Art und Weise ab. Vgl. dazu: Teichler (1996) und die Länderstudien in: Paul/Teichler/van der Velden (2000).



schiedlichsten Formen zirkulieren, finden sich zuhauf Formulierungen wie die Folgenden:

„The matrix organization is goal-oriented and depends on trust, communication and team work. As a result, most employees function as independent consultants on every level, interacting across many areas necessary to accomplish the task. (...) We encourage a spirit of cooperation among all employees. (...) High Technologies (Dies ist das Pseudonym, das der Autor der Studie dem untersuchten Unternehmen verliehen hat – M.S.) places a high value on individual responsibility. While valuing of individual employee initiative offers us varying degrees of freedom in terms of decision-making, open communication and bottom-up problem solving, there can be no freedom without responsibility; and one of the most employee responsibilities is self-management“ (Kunda 1992: 56 f.).

Die Topmanager berufen sich zudem, so zeigen die von Kunda geführten Interviews, auf den Geist der Wissenschaft, wenn sie die Leitbilder beschreiben, nach denen das Unternehmen operieren soll: „One of the concepts that hasn't changed from the beginning of the company is that people are responsible for the success of the projects they propose. 'He who proposes does', and is judged on the results. That fundamental philosophy hasn't changed. I hope it never does. We have to keep working to make sure that engineers feel they can propose things and go out and do them – that they aren't powerless, that they can get decisions made. (...) We also need the introspection, the humility to learn, to learn from each other, to study, to go to school, to learn from our customers. There is a good tradition for this in science. (...) – there's that humility to build a science“ (Kunda 1992: 62 f.). Der Gründer des Unternehmens, so Kunda im Ergebnis seiner Analysen, „often uses academic environments as a model for Tech's combination of openness, trust, and peer pressure. In an videotape speech, he says: (...) 'In fact, when we started the company there were a number of ideas we took from some of the top engineering schools. One was the atmosphere'“ (Kunda 1992: 61). Die Beispiele aus Kundas Befunden ließen sich fortsetzen. Die genannten normativen Vorgaben<sup>12</sup> werden im Unternehmen beständig aktualisiert, in Unternehmens-

---

<sup>12</sup> Zudem wird davon ausgegangen, so zeigen die von Kunda durchgeführten Interviews, dass diese Vorgaben zu internalisieren seien. Internalisierte Wertestandards werden in der Unternehmensphilosophie als funktionale Äquivalente betrachtet für bürokratische, „äußere“ Zwänge. Zugleich gerät damit die ganze Person in den Blick. Die Firmenwerte erscheinen zudem als Werte, die die allgemeinen Standards der protestantischen Ethik verkörpern: „A personnel manager, just promoted and viewing his success as related to his 'understanding of Tech', explains: 'Look at the 'Engineering Guide', look at the values in it. It is a uniquely American value system, grounded in, almost straight out of, the Puritan

reporten, Handbüchern, Vorträgen, Newsletters, Weiterbildungsveranstaltungen, Workshops etc.

Den Vorgaben entsprechend nimmt das Management in Anspruch, eine nicht-hierarchische Form der Unternehmensorganisation zu pflegen, die Form der Matrix. Es wird auf Netzwerke informaler Beziehungen gesetzt. Formale Erwartungen und informale Erwartungen sind unter diesen Bedingungen nur schwer zu trennen: „Informal organizing is formally prescribed, and ‘culture’ replaces ‘structure’ as an organizing principle to explain reality and guide action“ (Kunda 1992: 30). Dies führt zu einer dramatischen Politisierung des Unternehmens. Projektgruppen kommen zusammen und lösen sich auf, konkurrieren mit anderen Projekten um finanzielle und personale Ressourcen. Sie erzeugen einerseits intern beständige Auseinandersetzungen über Entscheidungsvollmachten. Andererseits haben sie ebenso beständig die eigenen Projekte gegenüber den Ansprüchen anderer Gruppen zu schützen. Zugleich sind die Gruppen einem sehr strikten Reportsystem unterworfen. Ferner sehen sich die scheinbar frei flottierenden informalen Netzwerke mit einem ausgefeilten System hierarchisch geordneter Zuschreibungen konfrontiert, die unternehmensintern vergeben werden. So werden die Ingenieure im untersuchten Unternehmen nach Leistungskriterien in sieben Stufen eingeteilt und mit entsprechenden Titeln versehen. Daneben gibt es Abstufungen etwa in der Größe und Lage der Büros, Unterschiede in den unternehmensinternen Karrieren der Zusammenarbeit etwa mit herausragenden Könnern etc. Dieses System von formalen und weniger formalen hierarchischen Kategorisierungen kristallisiert Erwartungen aus, die die einzelnen Mitarbeiter mit unterschiedlichen Durchsetzungschancen in den mikropolitischen Auseinandersetzungen versehen;<sup>13</sup> von den sehr viel weitergehenden Differenzen zwischen den angestellten Mitgliedern des Unterneh-

---

tradition, out of Emerson Thoreau. You know, The Protestant Ethic, Weber, and all that. Now this will really interest you: Sam (der „President“ und Gründer des Unternehmens – M.S.) really wants a ‘Christian company’ with ‘Christian values’! When I heard him say that at the forum, I turned around to look at some of the Jewish managers. Wondering what they were thinking. You’ll find this an interesting place, but you really need a few years to begin to understand it all. I’ve been here seven years now“ (Kunda 1991: 179).

<sup>13</sup> Eine Passage aus den Interviews mit Ingenieuren, die Kunda geführt hat, mag dies verdeutlichen: „The company may appear informal, loose. Open offices, first names. But there is a very distinct status system here. People always ask who you work with. The won’t ask you your title or your rank, or look at the size of your office. Once they have you placed, they will treat you accordingly“ (Kunda 1992: 179).

mens einerseits und zeitlich befristeten Projektmitarbeitern und anderen „temporary workers“ andererseits ganz zu schweigen. Gleichwohl sieht sich jedes Mitglied in den unterschiedlichsten Situationen mit der Erwartung konfrontiert, die der Unternehmensideologie entsprechenden Normen zu bedienen. Dies führt zu einem allgegenwärtigen Ritualismus. Die Unternehmenskultur durchlöchert sich, wie es Kunda zusammenfassend ausdrückt, auf eine subtile Art und Weise selbst: „(...) it is a culture riddled with contradictions between ideological depictions and alternative realities: where democratization is claimed, there are also subtle forms of domination; where clarity of meaning and purpose is attempted, there is intentional and deeply ingrained ambiguity; where an overarching morality is preached, there is opportunistic cynicism; and where fervent commitment is demanded, there is pervasive irony“ (Kunda 1992: 222).

Kundas Untersuchung zeigt die Grenzen einer Dehierarchisierung und Professionalisierung von Unternehmen auf. Sie weist auf jene Paradoxien hin, die sich mit den normativen Ansprüchen eines „associational pattern“ im Unternehmen ergeben, die aber zugleich bei Parsons einer Analyse nicht zugänglich gemacht werden können, da sie außerhalb des theoretischen Zugriffsbereiches des AGIL-Schemas und des Schemas der Kontrollhierarchie liegen.

Der Professionelle mag die zentrale Beschäftigungskategorie einer zweiten Phase der Moderne sein. Welche Folgen dies im Hinblick auf die Entwicklung der Strukturen von Arbeitsorganisationen hat, ist aber weitgehend offen. Zwar scheint das „associational pattern“ als Leitvorstellung ‘angemessener’ Organisation in den aktuellen Debatten um eine ‘Dehierarchisierung’ der Unternehmen normative Autorität zu gewinnen. Diese Debatte entspringt in gewisser Weise jenem Prozess der Verbreitung normativer Standards, den Parsons beschreibt. Wenn Unternehmen sich dieser Standards annehmen, werden allerdings paradoxe Effekte provoziert, die der Wissenschaft insofern als Folge einer durch sie selbst induzierten Professionalisierung entgegentreten. Parsons Theorie legt diese Schlussfolgerung nahe; sie kann sich aber zugleich diesem rekursiven Zusammenhang nicht öffnen, da sie auf die kulturdeterministische Form der Kontrollhierarchie festgelegt ist.

## Literatur

- Barley, Stephen R. (1996): *The New World of Work*. London: Needhams.
- Barley, Stephen R./Kunda, Gideon (1992): Design and Devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. In: *Administrative Science Quarterly* 37: 363-399.
- Castells, Manuel/Aoyama, Yuko (1994): Path towards the Informational Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-90. In: *International Labour Review* 133: 5-33.
- Freidson, Eliot (1994): *Professionalism Reborn*. Polity Press: Cambridge.
- Hammer, Michael (1996): *Beyond Reengineering*. New York: Harper Business.
- Kunda, Gideon (1992): *Engineering Culture. Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Luhmann, Niklas (1997): *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas: (2002): *Einführung in die Systemtheorie*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Luo, Xiaowei (1999): *The Rise of Personal Development Training in Organization: A Historical and Institutional Perspective on Workplace Training Programs*. Paper, presented at the SCANCOR Conference Stanford.
- Luo, Xiaowei (2003): *What Skills to Train?: An Institutional Analysis of Training Consulting Organizations*. In: *Research of the Sociology of Work* 12: 73-102.
- Oevermann, Ulrich (1996): *Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns*. In: Arno Combe/Werner Helsper (Hg.): *Pädagogische Professionalität*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. 70-182.
- Parsons, Talcott (1939): *The Professions and Social Structure*. In: *Social Forces* 17: 457-467.
- Parsons, Talcott (1951): *The Social System*. London: Routledge&Kegan.
- Parsons, Talcott (1968a): *The Academic System: a Sociologist's View*. In: *The Public Interest* 13 (special issue): 173-197.
- Parsons, Talcott (1968b): *Professions*. In: David L. Sills (Ed.): *International Encyclopedia of the Social Sciences*. Volume 12. New York: The Free Press. 536-547.
- Parsons, Talcott (1971a): *Higher Education as a Theoretical Focus*. In: Herman Turk/Richard L. Simpson (Eds.): *Institutions and Social Change*. Bobbs-Merrill: Indianapolis. 233-252.
- Parsons, Talcott (1971b): *The Strange Case of Academic Organization*. In: *The Journal of Higher Education* 42, 6: 486-495.
- Parsons, Talcott (1971c): *The System of Modern Societies*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Parsons, Talcott (1980): *Zur Theorie der sozialen Interaktionsmedien*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Parsons, Talcott/Platt, Gerald M. (1968): *Considerations on the American Academic System*. In: *Minerva* 6, 4: 497-523.
- Parsons, Talcott/Platt, Gerald M. (1970): *Age, Social Structure, and Socialization in Higher Education*. In: *Sociology of Education* 43: 1-37.
- Parsons, Talcott/Platt, Gerald M. (1973): *The American University*. Cambridge: Harvard University Press.
- Parsons, Talcott/Smelser, Neil J. (1956): *Economy and Society. A Study in the Integration of Economic and Social Theory*. Routledge & Kegan: London.

- Paul, Jean-Jacques/Teichler, Ulrich/van der Velden, Rolf (Hg.) (2000): Higher Education and Graduate Employment. *European Journal of Education* 35, 2.
- Ramirez, Francisco O./Boli, John (1987): Global Patterns of Educational Institutionalization. In: George M. Thomas/John W. Meyer/Francisco O. Ramirez/John Boli (1987): *Constituting State, Society, and the Individual*. Beverly Hills: Sage (1987). 150-172.
- Ramirez, Francisco O./Riddle, Phyllis (1991): The Expansion of Higher Education. In: Philip G. Altbach (Ed.): *International Higher Education. An Encyclopaedia*. New York: Garland Publishing. 91-106.
- Stock, Manfred (2003): Professionen in reproduktionstheoretischer Perspektive. Professionssoziologische Ansätze bei Karl Marx. In: *Zeitschrift für Soziologie* 32: 186-205.
- Teichler, Ulrich (1991): Towards a Highly Educated Society. In: *Higher Education Policy* 4, 4:11-20.
- Teichler, Ulrich (1996): *Higher Education and Graduate Employment in Europe*. Kassel: Bräuning und Rudert (Werkstattberichte Band 52, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Gesamthochschule Kassel).