

AK Parteienforschung der DVPW, Jahrestagung 2007

Parteiorganisationsreformen als Mythos?

Die deutschen Mitgliederparteien haben sich in den vergangenen Jahren inhaltlich und organisatorisch verändert, alle Parteien haben zahlreiche Reformrunden „durchlebt“. Ich werde mich im Folgenden auf die organisationsstrukturellen Veränderungen konzentrieren. Dieser Bereich ist aus analytischen Gründen von politisch-inhaltlichen Veränderungen zu trennen. Diese Trennung ist dabei keine rein analytische, sondern wird auch von zentralen Parteiakteuren so gedacht und praktiziert.

Zentral ist also die Frage nach Motiven, Impulsen und Faktoren für Reformen im organisatorischen Bereich, also für Veränderungen der Strukturen, formaler Verfahren und innerparteilicher Arbeitsabläufe. Formale Verfahren sind nicht zu unterschätzen: Sie bilden zwar nicht die Organisationswirklichkeit vollumfänglich ab, stellen jedoch die Grundlage organisationalen Handelns dar. Aber auch Veränderungen im Arbeitsalltag, die unterhalb der Statusebene liegen, oder Veränderungen im Bereich der Organisationskultur bzw. des Organisationsverständnisses sind zu berücksichtigen.

Wenn wir mit diesem Fokus die Entwicklungen seit der Wiedervereinigung betrachten, sind drei Aspekte auffällig:

- eine zunehmende Professionalisierung der Parteiorganisation (extern und nun auch intern bezogen!),
- die Einführung neuer Partizipations-/Entscheidungsverfahren & Öffnung der Parteien,
- damit verbunden eine zunehmende Angleichung der Organisationsstrukturen (und -kultur)

Die Reformen im Bereich „Professionalisierung“ sind organisationswirksam. Nach der Professionalisierung der externen Kommunikation erfolgt nun eine Professionalisierung der internen Kommunikation und interner Arbeitsstrukturen. Damit geht eine Stärkung der Bundesparteien einher. Dagegen ist eine partizipative Revolution jedoch ausgeblieben, die in diesem Bereich eingeführten Möglichkeiten werden kaum genutzt. Auch die postulierten Reformziele, vor allem Mitgliedergewinnung und innerparteiliche Erneuerung, wurden nicht erreicht. Dennoch sind die Reformen in diesem Bereich nicht einfach als gescheitert anzusehen.

Das heißt im Ergebnis: Parteireformen können organisationswirksam sein - sie müssen es aber nicht. Die Angleichung der Organisationsstrukturen und parallele Entwicklungen in den Parteien lassen vermuten, dass es kein Zufall ist, welche Reformen wirksam werden und welche nicht. Weiterhin bestehende Organisationsunterschiede im Detail sprechen gleichzeitig dafür, dass Parteien durchaus selber über ihre Strukturen entscheiden können. Wie lässt sich dies alles nun theoretisch zusammenführen?

Ein Blick in die bisherige Party-Change-Forschung hilft in dieser parteienvergleichenden Perspektive nur teilweise weiter. Denn meist nähert sich die Forschung ihrem Forschungsgegenstand in Form von Fallstudien, oder aber sie konzentriert sich auf den Wandel des Parteiensystems. Dadurch finden sich unterschiedlichste Erklärungsansätze und Reformgründe. Allgemein betrachtet wird Parteienwandel eher entstehungsgeschichtlich-parteiensystematisch oder individuell-parteispezifisch erklärt (Jun 2004: 82-93), Reformmotive finden sich inner- und außerhalb der Parteiorganisation, Parteien werden dabei häufig, insbesondere in funktionalistischer Sichtweise, als umweltabhängig interpretiert.

Neue theoretische Konzeption notwendig

Um jedoch die eingangs genannten Phänomene (Parallelität der Reformprozesse, Unwirksamkeit der Partizipationsreformen vs. wirksame Professionalisierung, zunehmende Angleichung) zu berücksichtigen und darüber hinaus die Organisationsdimension der Parteien in den Mittelpunkt zu stellen, ist ein Blick in die Organisationssoziologie hilfreich, eine Verknüpfung rationalistischer, neo-institutionalistischer und systemtheoretischer Überlegungen und Argumente ist vielversprechend.

Ein solcher organisationstheoretischer Ansatz setzt voraus, Parteien als Organisationen ernst zu nehmen und ihnen Organisationsqualitäten zuzugestehen. Die Frage nach der Handlungs- und vor allem Steuerungsfähigkeit ist ja in der Parteienforschung nicht unumstritten, insbesondere was die Durchsetzungsfähigkeit von Entscheidungen in Top-Down-Perspektive angeht. Lassen Sie mich daher zunächst noch kurz auf die Frage eingehen, ob Parteien überhaupt als Organisationen zu verstehen sind.

Sind Parteien Organisationen?

Alle für Organisationen konstitutiven Merkmale, die sich in der Organisationsforschung finden, treffen auf Parteien zu bzw. sind zumindest nicht problematischer als in anderen Großorganisationen. Merkmale sind etwa die Errichtung zur „Erreichung ausdrücklich benannter Ziele“, das Vorhandensein einer „formalen Struktur“, „Dauerhaftigkeit“, „klare Verfahren der Inklusion/Exklusion“ und mehr (vgl. ausführlich Endruweit 2004: 19-20). Daher sind Mitgliederparteien als vollständige und handlungsfähige Organisationen zu betrachten.

Die jüngeren Organisationsreformen zeigen ja sehr deutlich, wie die Parteien, vor allem auf Bundesebene, ihre organisationale Handlungsfähigkeit wiedererlangt und ausgebaut haben. Man könnte geradezu von einer Re-Zentralisierung sprechen, die sich langsam aber sicher abzeichnet. Parteien sind somit handlungsfähige und tatsächlich handelnde Systeme, die wie die meisten Organisationen mit einigen Problemen umgehen müssen. Diese sind bekannt, vier sind von zentraler Bedeutung:

- Doppelte Heterogenität, also das Problem inhaltlich und strukturell bedingter Interessenkonflikte, die strukturell-statuarisch sowie durch inhaltliche Indifferenz gemildert werden (vgl. Brunsson 1994: 27).
- Parteien sind wählerabhängige Mitgliederverbände, bei denen alle legitimations-, bestands- und funktionsrelevanten Merkmale wie Beitritt, Mitarbeit und Wählerstimmen auf Freiwilligkeit basieren. Aus dieser Freiwilligkeit resultiert organisatorische Unsicherheit, die u.a. durch die zunehmende Volatilität der Wählerinnen und Wähler und den verschärften Parteienwettbewerb noch verschärft wird. Damit in Verbindung steht
- der klassische Konflikt zwischen Partizipation & Effizienz, Gerade dieser Dualismus ist prägend und wird in den beiden skizzierten Reformsträngen wirksam.
- Die komplexe Mehrebenearchitektur und damit verbundene Gefahr der Führungsschwäche.

Akteursvielfalt, unvermeidbare Widersprüche und zunehmende Unsicherheiten stehen also einer stringenten Führung im Weg. Doch gerade in diesem Bereich ist ein Wandel in Gange. Mit Erfolg versuchen die Parteien, durch eine zunehmende Re-Zentralisierung die verlorene Steuerungsfähigkeit zurückzuerlangen. Nur als Stichworte: Direct-mailing, zentrales Mitgliedermanagement, CRM, Intranet, bundesweite Kampagnen, Mustersatzung, Veranstaltungskonzepte etc..

Organisationsqualität

Somit sind Parteien als vollwertige Organisationen zu klassifizieren. Wie ist es aber um ihre Organisationsqualität bestellt, wie sind sie organisationstheoretisch zu erfassen? Parteien sind keine Oligarchien im Michels'schen Sinne, und auch nicht wieder auf dem Weg dorthin. Doch lohnt ein Blick in die Klassiker, insbesondere Max Weber. Nicht nur, dass der Webersche Rationalitätsglaube gerade unter Schlagworten wie „Kampagnenfähigkeit“ und „Wettbewerbsfähigkeit“ eine Renaissance erlebt, auch ist der Versuch offensichtlich, Parteiorganisationen - die ökonomischen Mittel sind knapp - möglichst effizient zu organisieren. Hier wirken Leitbilder und Organisationsvorstellungen, wie sie eigentlich in anderen Systemen, insbesondere der Wirtschaft, dominieren, tief in die Parteien hinein.

Das unternehmerische Denken als leitendes Paradigma der Gegenwart ist in den Parteien, bei den zentralen Parteiakteuren, angekommen, und zwar unabhängig der politischen Verortung. Von der LINKEN bis zur CSU, überall findet sich das Leitbild, Parteiorganisationen bzw. -apparate wie Unternehmen zu führen. Die dahinter liegende Zielverschiebung - elektoraler Erfolg statt maximaler Partizipation als generalisiertes Organisationsziel - ist offensichtlich. Das bedeutet nicht, Parteien einfach als wahlkampfoptimierte Unternehmen einer politischen Klasse zu deuten - dies greift zu kurz. Dies bedeutet auch nicht, dass Parteien nach ausschließlich rationalen Gesichtspunkten aufgebaut sind und deren Handeln ausschließlich rational bestimmt ist, im Gegenteil. Es bedeutet aber schon, dass Rationalität und damit verbunden Effizienz ein dominierendes Leitbild ist:

Kampagnenfähigkeit, schlanke Strukturen, Führungs- und Steuerungsfähigkeit sind wesentliche Bausteine, die in dem Paradigma der Professionalität zusammenlaufen. Dieses Paradigma, das auch als „Rationalitätsmythos“ gedeutet werden kann, ist für die jüngere Entwicklung der Parteiorganisationen von zentraler Bedeutung. Hier wird also bereits die Wirkmächtigkeit organisationsexterner Institutionen, also strukturell oder kulturell wirksamer Phänomene, deutlich.

Zugleich müssen sich die deutschen Parteien normativ bedingt durchweg als Mitgliederparteien verstehen, und alle Parteien setzen auch in der Alltagorganisation in stets relevantem Umfang auf die Unterstützung ihrer Mitglieder. Daher kommt eine weitere Überlegung Webers zum Tragen. Weber problematisiert die Freiwilligkeit ehrenamtlicher Arbeit:

„Ehrenamtliche Tätigkeit ist Tätigkeit im Nebenberuf, funktioniert schon deshalb normalerweise langsamer, [ist] weniger an Schemata gebunden und formloser, daher unpräziser, uneinheitlicher, weil nach oben unabhängiger, diskontinuierlicher und [...] oft faktisch sehr kostspielig.“ (Weber 1980: 562)

Sich auf freiwillige, ehrenamtliche Tätigkeit zu verlassen erhöht jedoch die Unsicherheit und die Gefahr der Diskontinuität. Auch klagen die Parteien darüber, dass durch die schwache Basis immer häufiger unerfahrene Personen lokale Führungspositionen übernehmen (müssen).

Als Ausweg ist eine professionalisierte Struktur ein entscheidender Lösungsansatz, soweit es möglich ist. Denn vor Ort bleiben ehrenamtliche Organisationsfunktionäre unentbehrlich, wobei sich deren Einfluss wandelt bzw. verringert. Abläufe werden formalisiert, zentralisiert und entpersonalisiert, externe und interne Kommunikation erfolgt über die Medien oder unter Umgehung der mittleren und lokalen Funktionäre. Der Rückzug einzelner Akteure wird leichter verschmerzbar, die Organisation sichert ihre Existenz über das Individuum hinaus ab. Blickt man auf die zunehmende Professionalisierung der Parteiapparate, so scheint das Webersche Argument zu überzeugen. Und doch sind Parteien keine Bürokratien, da die Gefolgschaft,

gerade bei den ehrenamtlichen Funktionären, anders begründet ist - in output-Perspektive spielt dies jedoch nur eine geringe Rolle.

Strukturen: Nicht immer funktional begründet

Hier werden nun bereits die Gründe für die zunehmende Professionalisierung der Parteien erkennbar. Der zweite große Reformbereich, Partizipation und Öffnung, lässt sich so jedoch nicht richtig erfassen. Und nicht alle Innovationen und nicht alle Strukturen sind wirklich funktional, und doch werden sie eingeführt oder beibehalten.

Der Grund ist klar: Innerparteiliche Regeln und Prozeduren haben oft gar nicht den vorrangigen Zweck der effizienten Zielerreichung, sondern erfüllen auch und vor allem andere Funktionen. Die formale Organisationsstruktur entsteht nicht zwingend nur aus den Anforderungen der Organisation heraus, sondern stellt häufig eine Folge von umzusetzenden Umwelterwartungen dar. Eine zentrale Bedeutung formaler Strukturen liegt damit in der Legitimation der Organisation:

„Um erfolgreich zu sein und überleben zu können, sind Organisationen auf Unterstützung und Anerkennung von außen angewiesen, denn nur so ist ein halbwegs kontinuierlicher Zufluss von Ressourcen [...] gewährleistet. Deshalb tun Organisationen alles, sich so zu positionieren bzw. zu präsentieren, dass sie die angestrebte Legitimität und Wertschätzung erreichen. Die Zielgröße der Legitimität zwingt oft auch zur Übernahme von Praktiken, die dem Effizienzstreben zuwider laufen.“ (Preisendörfer 2005: 146)

Gerade die Übernahme dysfunktionaler Praktiken kann bzw. muss dabei so erfolgen, dass diese zwar implementiert, aber nicht organisationswirksam werden. Mit dieser symbolischen Einführung wird institutionellen Erwartungen entsprochen, ohne den Betrieb stören. Eine andere Möglichkeit ist es, die Maßnahmen im Rahmen der Implementierung so zu modifizieren, dass sie ihren ursprünglichen, ihren postulierten Zielen faktisch nicht mehr entsprechen.

Mitgliederbefragungen und -entscheide etwa werden zum Krisenlösungsinstrument oder dienen der Parteispitze zur Interessendurchsetzung gegen die mittlere Funktionärebene. Eine Stärkung der Basis war also nie beabsichtigt, im Vordergrund stand die Reaktion auf institutionellen Druck, aufgebaut durch die Krisendebatten seit Mitte der 1980er-Jahre. Die Einführung dieser Maßnahmen hatte also im Wesentlichen legitimatorischen Charakter. Aus diesem Grund sind gerade die partizipationsorientierten Maßnahmen nie wirklich wirksam geworden - sie sollten es nie werden.

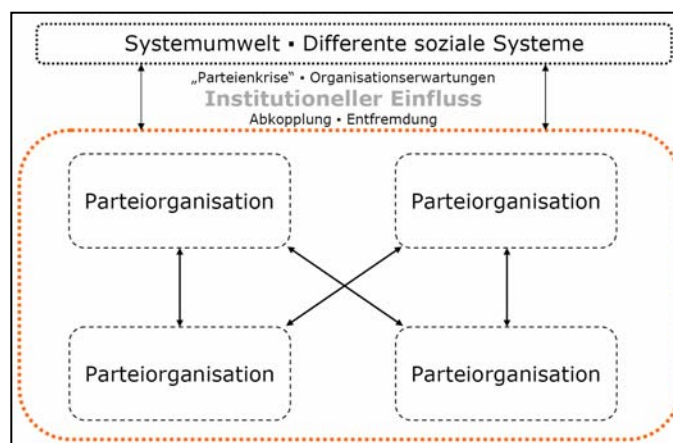
Institutionen als Reformmotor

Die entscheidende Rolle für die Ausrichtung und Zielsetzung der Organisationsentwicklung kommt damit Institutionen zu. Der Einfluss von Institutionen ist dabei nicht deterministisch zu interpretieren, Institutionen sind gerade nicht als eindeutig regulative Instanzen zu verstehen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass Organisationen *selektiv* auf institutionelle Vorgaben reagieren (vgl. Hasse/Krücken 1996: 98). Sie können eigenständig, aber nicht völlig frei (Hasse/Krücken 1996: 98) über diesen „Bausatz“ (Mense-Petermann 2006: 66) strategisch verfügen. Im Ergebnis sind Parteien damit als Spiegelbild institutionalisierter Überzeugungen zu deuten, ohne sie dabei zu rein reaktiven Adaptierern zu degradieren. Parteien sind also umwelttoffen, aber nicht ausschließlich umweltbestimmt.

Die Interpretation der institutionellen Erwartungen, die Selektion und Adaption für die Organisation wird im wesentlichen von den Organisationseliten, also Vorständen und Mitarbeitern, geleistet. Diese kennen die Eigenlogik des Systems „Partei“ und sind damit dafür verantwortlich, dass institutionalisierte Umweltvorgaben nicht 1:1 übernommen werden. In diesem Punkt der losen Kopplung wird auch die Verknüpfung systemtheoretischer und neoinstitutionalistischer Überlegungen deutlich (Hasse/Krücken 2005: 100).

Wichtig ist hier aber, und dieser Aspekt wird selten umfassend berücksichtigt: Institutionen wirken auch und gerade auf die Parteiliten, die als Komplexitätsreduzierer einen wesentlichen Einfluss darauf haben, welche externen Erwartungen als organisationsrelevant angenommen werden. Daher ist bei Organisationsreformen - und hier ist die strukturelle Dimension wichtig, bei Inhalten sieht dies anders aus - die zentrale Bedeutung des Individualakteurs zu hinterfragen. Den Parteiliten kommt zwar zumeist die zentrale Rolle im realen Reformprozess zu. Zumeist aber in struktureller Hinsicht, in deren Rolle als Organisationsspitze - nicht individuell als Person. Überspitzt ausgedrückt: Für die Zielrichtung der Organisationsreformen ist es egal, wer die Person an der Spitze ist (nicht unbedingt für den Durchsetzungserfolg). Dabei kommt es zu der bereits skizzierten Angleichung von Organisationsmustern. Sobald ein Handlungsfeld etabliert ist, entsteht ein erbarmungsloser Druck zur Angleichung (vgl. DiMaggio/Powell 1983: 148)

Systematisch und vereinfacht dargestellt agieren Parteien also in einer Umwelt, die in erster Linie aus andere Parteien, ihren Mitbewerbern, besteht, und die zudem von außen institutionell beeinflusst wird.



Damit sind drei Mechanismen für die Organisationsreformen bedeutsam: Nachahmung, Zwang und normativer Druck. Für die Parteien heißt das:

- Nachahmung durch Beobachtung: Differente Organisationsstrukturen und organisationale Reformen anderer erfolgreicher (!) Parteien werden kopiert, um gleichen Erfolg zu erzielen (Best Practise/Benchmarking)
- Zwang: bspw. rechtliche Vorgaben (Grundgesetz, Parteiengesetz)
- Normativer Druck: gesellschaftliche Erwartungen, auf die Parteien irgendwann reagieren müssen, aber auch „Expertenwissen“, das gerade in Reformdebatten eingeholt wird

Aus dieser *Isomorphie* (Hawley 1972: 334) ergibt sich fataler Weise eine gewisse Selbstreferenz: „Organizations in a structured field [...] respond to an environment that consists of other organizations responding to an environment of organizations' responses.“ (DiMaggio/Powell 1983: 149) mit Verweis auf Schelling (1978: 14). Isomorphie ist also in erster Linie eine Strategie der Unsicherheitsreduktion: Was alle einführen, wird schon notwendig sein bzw. wenn es sich als dysfunktional herausstellt, tragen alle

Mitbewerber das gleiche Risiko. Man kann auch sagen: Das Bewusstsein, dass viele andere das gleiche tun, leistet eine wechselseitige Überzeugungsarbeit (Schimank 2007: 165).

System/Umwelt

Entscheidend für die Frage nach Reformimpulsen ist somit die Abgrenzung von System und Umwelt und die Grenzqualität. Nur wenn Grenzen bestehen, entstehen für die Organisationen Handlungsspielräume. Im bisher dargestellten Ansatz sind Organisationen weitgehend umweltoffen. Hier sind jedoch, mit Blick auf die Situation der Parteien und die schon angedeutete Neigung zur Selbstreferenz, Zweifel angebracht. Vielmehr ist mit Rückgriff auf systemtheoretische Argumente von einer zumindest partiellen Schließung auszugehen. Ohne dies jetzt im Detail auszuführen, ist gerade in Deutschland etwa die hohe Bedeutung formaler Mitgliedschaft in den Parteien auffällig, die Abgrenzung zur Umwelt erfolgt üblicher Weise über die *formale* Mitgliedschaft. (Was aus organisationstheoretischer Perspektive weniger überzeugt.)

Trotz der seit kurzem in allen Parteien einsetzenden Öffnung - Schnupper-, Probe-, Testmitgliedschaften - bleibt die formale, kostenpflichtige Mitgliedschaft das zentrale Inklusionsmerkmal. Interessant: Obwohl die proklamierte Öffnung kaum Wirkung entfaltet, führten alle Parteien derartige Möglichkeiten ein bzw. benannten alte, ähnliche Optionen um. Jede Partei schließt sich diesem Trend an. Die „Vollmitgliedschaft“, bleibt unabdingbar, um vollwertiges Mitglied der Parteiorganisation zu sein, normativ wie faktisch und rechtlich. Verfahren der Öffnung haben immer das Ziel, „echte“ Vollmitglieder zu gewinnen. Die Entscheidung über die Mitgliedschaft liegt dabei einzig bei der jeweiligen Partei, eine Zugehörigkeitsverweigerung muss nicht begründet werden (§10 I,2 PartG). Innerhalb der Parteien erschweren tradierte Kommunikationscodes Neumitgliedern den Zugang zusätzlich.

Formale Organisationen neigen daher zur Schließung, mit der Folge einer Abkopplung von anderen Systemen, mit der Folge einer zunehmenden Entfremdung der Parteien von ihrer Umwelt. Dies wirkt vertraut, vor allem wenn man den Funktionsapparat betrachtet. Die mittleren Funktionärsschichten gelten als wenig repräsentativ, weder für die Parteibasis noch für die Umwelt bzw. die Wählerschaft.

Diese Abkopplung ist zunächst mal ein Problem für die Parteien, sind diese doch auf Responsivität angewiesen, da sie nur so die freiwillige Unterstützung immer wieder neu einwerben können. Zwei Punkte sind entscheidend, warum diese Abkopplung vorerst wenig dramatisch ist:

1. Eine faktische Abkehr von der Mitgliederbeteiligung: Die „Mitgliederorganisation“ hat kaum noch Bedeutung für die Sicherstellung von Responsivität. Die Parteien haben vielmehr ihre Responsivitätsstrukturen massiv verändert, die faktische Abkehr vom Prinzip der Mitgliederpartei ist offensichtlich. Mitglieder sind zwar für die Arbeit vor Ort, die Personalrekrutierung und insbesondere aus legitimatorischen Gründen von zentraler Bedeutung - inhaltlich-gestaltend und als kommunikative Mittler (in beide Richtungen) jedoch kaum noch.

2. Der Wettbewerb zwischen den Parteien um Mitglieder und vor allem um Wähler und damit die Unsicherheit für die einzelne Partei hat zwar zugenommen. Aber: Der Markt, in dem dieser Parteienwettbewerb stattfindet, ist nicht wirklich zugangsoffen. Daher ist es für die einzelne Partei jedoch vor allem das Verhalten der Mitbewerber entscheidend. Unsicherheitsreduktion erfolgt somit vor allem durch die Beobachtung der Mitbewerber und die Übernahme von Reformdebatten und -leistungen. Externe, institutionelle Einflüsse und Rationalitäts- bzw. Organisationsmythen wirken dabei auf diesen Markt, auf dieses begrenzt offene System ein. Handlungsrelevant werden diese institutionellen Einflüsse jedoch erst, wenn der Druck andauert, zu groß wird und einzelne Mitbewerber darauf reagieren.

Die damit verbundene Abkopplung der Parteien von ihrer Umwelt führt zwar möglicher Weise zu einer Krise des Systems, die Subsysteme verteilen durch ihr Verhalten jedoch etwaige Krisenkosten. Die Umweltabkopplung bleibt so zunächst folgenlos. Es ist ja im Ergebnis - verkürzt betrachtet - zunächst egal, ob ein Wahlergebnis bei hoher oder geringer Wahlbeteiligung erreicht wurde. Problematisch wird höchstens, wenn durch die Abkopplung Dauerirritationen entstehen, einzelne Mitbewerber dann doch Innovationen wagen (die im Erfolgsfall dann rasch adaptiert werden), wenn neue Mitbewerber auf den Markt drängen (die sich rasch angleichen, siehe GRÜNE und LINKE).

Zusammenfassung der theoretischen Überlegungen

Lassen Sie mich diese theoretischen Überlegungen nun zusammenfassend bewerten: Mit dem hier entwickelten organisationstheoretischen Ansatz kann zwar ein radikaler Wandel im Sinne neuartiger Organisationsstrukturen nur teilweise erklärt werden. Dies ist aber mangels Evidenz gar nicht notwendig. Ausgangspunkt waren ja vor allem schleichende, langsame Angleichungsprozesse in Verbindung mit einer gewissen Abkopplung der Parteien von anderen gesellschaftlichen Systemen, was dann gerne als Krise gedeutet wird. Dies lässt sich wie ausgeführt organisationstheoretisch gut fassen. Dabei berücksichtigt dieser Ansatz ja die Möglichkeit des Imports von Organisationsfragmenten oder Organisationsmythen aus anderen Umwelten („unternehmerisches Denken“). Schließlich lässt sich selbst die vieldiskutierte „Amerikanisierung“ einbeziehen.

Übertragung auf die deutschen Mitgliederparteien

Daher will ich nun abschließend kurz zu den eingangs festgestellten Befunden zurückkehren und die theoretischen Überlegungen auf die Entwicklung der deutschen Mitgliederparteien übertragen. Denn überträgt man die theoretischen Überlegungen, ergibt sich ein schlüssiges Gesamtbild. Zentral seit der Wiedervereinigung ist die Zunahme an Unsicherheiten, unter der die Parteien operieren müssen. Dazu kommt die Entwicklung neuer Kommunikations- und partizipationstechnologien, Stichwort: Web 2.0 und Zivilgesellschaft 2.0.

Im Ergebnis sind die Parteien unter massiven institutionellen Druck geraten, das Dauerpostulat der „Krise“ ist außerordentlich wirkmächtig. Da die Parteien aus institutionellen Gründen am Paradigma der regional untergliederten und lokal präsenten Mitgliederpartei festhalten müssen, finden zahlreiche Partizipationsreformen statt, die aber zumeist nur symbolisch implementiert werden.

Der institutionelle Druck zur „Professionalisierung“, die gestiegene Notwendigkeit der Unsicherheitsreduktion und die verstärkte elektorale Fixierung führt aber im zweiten Handlungsstrang zu organisationswirksamen Reformen. Damit findet faktisch eine Abkehr von zunehmend weniger verlässlichen Mitgliederstrukturen und eine Hinwendung zu einer strategisch-organisatorischen Zentralisierung und Professionalisierung statt. Dies gilt in den Parteien als adäquate Antwort auf die skizzierten Probleme.

In beiden Handlungssträngen kommt also institutionellen Gründen eine starke Reformimpulswirkung zu. Während daher aus normativ-institutionellen Gründen proklamatorisch die Mitgliederpartei hochgehalten werden muss, haben sich die Parteiorganisationen faktisch schon weiterentwickelt und dabei aneinander organisatorisch angeglichen. Das bedeutet nicht, dass die Parteien vollkommen identisch strukturiert sind - sie haben als jeweilige Organisation Handlungskorridore, die sie durchaus auch nutzen. Der Trend geht jedoch hin zu einer professionell gesteuerten, mitgliederbasierten Leitorganisationen.

Dahinter steht ein sich bei den zentralen Akteuren entwickelndes, parteiübergreifendes Leitbild einer „professionell“ geführten Partei. Mitwirkung auf lokaler Ebene und darüber hinaus nur symbolische Partizipation stehen in enger Verbindung mit einem ideologiefreien, elektoral orientierten Parteiorganisationsverständnis der oberen Ebenen. Dies ist die Antwort der Parteien, genauer: der Parteiliten, auf die widersprüchlichen institutionellen Erwartungen.

Literatur

- Brunsson, Nils, 1994: The organization of hypocrisy. Talk, decisions and actions in organizations. Chichester u.a.
- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W., 1983: The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, in: American Sociological Review 48: 147-160.
- Endruweit, Günter, 2004: Organisationssoziologie. Stuttgart.
- Hasse, Raimund/Krücken, Georg, 1996: Was leistet der organisationssoziologische Neo-Institutionalismus? Eine theoretische Auseinandersetzung mit besonderer Berücksichtigung des wissenschaftlichen Wandels, in: Soziale Systeme 2: 2, 91-112.
- Hasse, Raimund/Krücken, Georg, 2005: Neo-Institutionalismus. Bielefeld.
- Hawley, Amos H., 1972: Human ecology, in: D. Sills (Hrsg.), International encyclopedia of the social sciences. New York. 328-337.
- Jun, Uwe, 2004: Der Wandel von Parteien in der Mediendemokratie. SPD und Labour Party im Vergleich. Frankfurt am Main u.a.
- Mense-Petermann, Ursula, 2006: Das Verständnis von Organisationen im Neo-Institutionalismus, in: K. Senge and K.-U. Hellmann (Hrsg.), Einführung in den Neo-Institutionalismus. Wiesbaden. 62-74.
- Preisendörfer, Peter, 2005: Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen. Wiesbaden.
- Schelling, Thomas C., 1978: Micromotives and Macrobehavior. New York u.a.
- Schimank, Uwe, 2007: Neoinstitutionalismus, in: A. Benz, S. Lütz, U. Schimank and G. Simonis (Hrsg.), Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden. 161-175.
- Weber, Max, 1980: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen.