

Olson, Mancur (1965): The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups. Cambridge: Harvard University Press.

Auf Deutsch: Olson, Mancur (2004): Die Logik des kollektiven Handelns. 5. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck.

Die Organisationsforschung hat implizit oder explizit immer nur einen Organisationstyp behandelt, die Arbeitsorganisation. Bei diesem Organisationstyp wird die Arbeitsmotivation der Mitglieder »gekauft«, das heißt ein Mitglied arbeitet zum Beispiel in einem Unternehmen, weil es Geld dafür bekommt. Olson hat mit seinem 1965 erschienenen Buch die bis heute wirkmächtigste Theorie der Interessenorganisation entwickelt. Als interdisziplinär arbeitender Ökonom basiert seine Theorie auf dem Ansatz des homo oeconomicus und soll die Frage klären, warum es Interessenorganisationen wie beispielsweise Gewerkschaften, Fußballverbände oder Autofahrerclubs gibt.

Der Unterschied zwischen Arbeitsorganisationen und Interessenorganisationen liegt im Verhältnis von individuellen und organisationalen Zielen. In der Arbeitsorganisation fallen individuelle und organisationale Ziele auseinander, deshalb muss die Arbeitsorganisation mittels Geldzahlung die individuelle Motivation der Mitarbeiter einkaufen. Bei Interessenorganisationen hingegen existiert eine Übereinstimmung zwischen individuellen und organisationalen Zielen: Jemand ist Mitglied einer Gewerkschaft, weil die Ziele höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen geteilt werden. Allerdings lassen sich diese Ziele nicht individuell durchsetzen, deshalb ist die Organisation der Gewerkschaften notwendig.

Aus der Interessenkonvergenz folgt aber für ökonomisch rational handelnde Akteure nicht, dass sie sich auch in der entsprechenden Organisation (Gewerkschaft) engagieren, um die eigenen Ziele durchzusetzen. Um diesen Sachverhalt genau zu erklären, greift Olson auf die Theorie der öffentlichen Güter zurück. Schließen sich Personen zusammen, um gemeinsam ein Interesse durchzusetzen, so produziert diese Gruppe ein öffentliches Gut. Ein öffentliches Gut ist definiert als ein Gut, von dessen Konsum niemand ausgeschlossen werden kann, egal ob diese Person an der Produktion des Gutes beteiligt war oder nicht. Das Nicht-Ausschlussprinzip muss sich aber nicht auf eine unendlich große Anzahl von Personen beziehen, sondern kann auch nur die Mitglieder der Organisation umfassen.

Gewerkschaften produzieren das öffentliche Gut eines Tarifvertrages, in dem ein höherer Tariflohn oder bessere Arbeitsbedingungen erzielt werden. Jede abhängig beschäftigte Person, die in dem Tarifgebiet arbeitet, kommt in den Genuss des höheren Lohns oder der besseren Arbeitsbedingungen und zwar vollkommen unabhängig davon, ob diese Person Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht. Ebenso spielt es keine Rolle, ob diese Person aktiv an einem Streik beteiligt war oder nur »Karteileiche« ist. Rationale Akteure, die ihren individuellen Nutzen maximieren, würden die Trittbrettfahrer-Posi-

tion (free-rider) wählen, das heißt selbst keine Kosten aufwenden und das Engagement der Anderen ausbeuten, da der höchste Nutzen erzielt wird, wenn der höhere Tariflohn bezogen, aber nichts für seine Produktion investiert wird. In diesem Sinne wäre es rational, keine Kosten auf sich zu nehmen, in der Form von aktiver Streikbeteiligung oder auch nur in Form einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, da der höhere Lohn auch ohne diese individuellen Kosten »produziert« wird. Wenn aber alle Akteure so denken, dann würde es überhaupt keine Gewerkschaftsmitglieder geben und somit keinen kollektiv ausgehandelten Tariflohn, das heißt das öffentliche Gut wird nicht produziert. Aus diesem Grunde fragt Olson, warum es dann überhaupt Interessenorganisationen wie zum Beispiel Gewerkschaften gibt.

Die zentrale Antwort, unter welchen Bedingungen öffentliche Güter produziert werden, das heißt Interessenorganisationen existieren, besteht in der Differenzierung der Gruppengröße. Olson unterscheidet drei Größen. Erstens sehr kleine Gruppen: In sehr kleinen Gruppen kann es sein, dass schon ein Akteur alleine solch einen hohen Nutzen aus dem Konsum des öffentlichen Gutes zieht, dass für ihn immer ein Gewinn bleibt, auch wenn er ganz alleine die Produktionskosten übernimmt und alle anderen die Trittbrettfahrer-Position einnehmen.

Zweitens mittelgroße Gruppen: Bei dieser Organisationsgröße ist noch eine face-to-face Kommunikation möglich, das heißt jedes Mitglied kann das Verhalten aller anderen Mitglieder beobachten und/oder würde einen Ausfall an den Produktionskosten eines Mitglieds spüren. Aus der individuellen Perspektive ist es rational, die anderen die Arbeit machen zu lassen und selbst nur das Gut zu konsumieren. Aufgrund der Gruppengröße können die anderen dieses unkooperative Verhalten (Defektion) beobachten oder der Ausfall der Leistung dieses Mitglieds bei der Produktion des öffentlichen Gutes ist für alle anderen direkt spürbar. Trittbrettfahrer können von den anderen Gruppenmitgliedern sanktioniert werden. Diese Sanktion muss so groß sein, dass es individuell für den Trittbrettfahrer nicht mehr rational ist, weiter zu defektieren. Hechter (1987) hat Olsons Theorie an diesem Punkt weiterentwickelt und spricht von Überwachungs- und Sanktionskapazität. Eine Gruppe dieser Größenordnung muss also genügend Überwachungs- und Sanktionskapazität besitzen, um Defektion zu vermeiden. Allerdings stellt die Sanktion ein Trittbrettfahrer-Problem zweiter Ordnung dar (Coleman 1990): Das Sanktionieren verursacht wiederum Kosten, zum Beispiel in Form psychischer Kosten. Der Trittbrettfahrer muss zur Rede gestellt werden, Sanktionen müssen ausgesprochen und vollzogen werden. Diese Kosten zu übernehmen ist individuell nicht rational und stellt somit ein eigenes öffentliches Gut dar. Nach Coleman (1990) ist aber das Trittbrettfahrer-Problem zweiter Ordnung einfacher zu überwinden als das Problem erster Ordnung, da die Restgruppe den Sanktionierer/in einfach belohnen kann, in dem sie ihn/sie beispielsweise als informellen Gruppenführer/in anerkennt und somit einen höheren Status und damit verbunden höheren Nutzen gewährt. Das öffentliche Gut wird also bei dieser Gruppengröße dann produziert, wenn genügend Sanktionskapazität vorhanden ist.

Drittens sehr große Gruppen: Interessenorganisationen, wie Gewerkschaften, bestehen aber aus Millionen von Mitgliedern, zwischen denen eine face-to-face Kommunikation *aller* Mitglieder nicht möglich ist. Für sie ist Größe wichtig, denn je mehr Mitglieder sie haben, desto durchsetzungsstärker sind sie. Damit fällt ein Trittbrettfahrer-Verhalten überhaupt nicht auf. Eine einzige »Karteileiche« schwächt nicht die Schlagkraft einer Gewerkschaft mit Millionen Mitgliedern. In dieser Logik ist es also unwahrscheinlich, dass große Gruppen existieren. Olsons Antwort, warum Gewerkschaften dennoch existieren, ist einfach: Die individuellen Kalküle der Akteure werden durch selektive Anreize verändert. Selektive Anreize können monetärer oder nicht-monetärer Natur sein (und dabei jeweils negativer oder positiver Art). Monetäre Anreize können im Falle der Gewerkschaften Streikgelder für Mitglieder, spezielle Versicherungen oder sonstige monetäre Vergünstigungen für Mitglieder sein, welche die Kosten im individuellen Kalkül aufwiegen. Ein monetärer Anreiz kann auch eine Bezahlung als Funktionär/in sein, sodass die Arbeit für die Interessenorganisation zum Beruf wird. Nicht-monetäre Anreize können das soziale Prestige und die öffentliche Bekanntheit sein, die jemand als Gewerkschaftsaktivist/in erlangt. Häufiger in der Zeitung zu erscheinen, in wichtige politische Entscheidungsprozesse eingebunden zu sein oder von allen Kolleg/innen erkannt zu werden, kann das individuelle Kalkül zugunsten eines Engagements verändern. Für die Vergabe der selektiven Anreize ist eine formale Organisation notwendig. Olson rekonstruiert die Geschichte der amerikanischen Gewerkschaften mithilfe dieses Ansatzes und erläutert dabei insbesondere den Anreiz des closed shops. Nach Olson können diese selektiven Anreize ein Eigenleben entwickeln und dazu führen, dass Interessenorganisationen nur noch aufgrund ihrer Anreize existieren und niemand mehr Mitglied ist, weil es um die Vertretung des ursprünglichen Interesses geht. In Deutschland wäre der ADAC ein Beispiel dafür. Die meisten Mitglieder des ADAC sind dies, weil sie die selektiven Anreize des speziellen Services für Mitglieder (gelbe Engel) in Anspruch nehmen wollen und nicht, weil sie die politische Lobby-Arbeit für Autofahrer unterstützen.

Die »Logik des kollektiven Handelns« ist zum einen in der politikwissenschaftlich orientierten Public Choice Forschung (für den anglo-amerikanischen Diskurs siehe Mueller 2003; für Deutschland siehe Schubert 1992) sowie im Kontext der Forschung zu den Industriellen Beziehungen rezipiert worden. Im letzten Diskurs ist insbesondere herausgestellt worden, dass große Interessenorganisationen nicht nur dem gerade beschriebenen Dilemma unterliegen, sondern zusätzlich auch dem Dilemma zwischen der Heterogenität des Interesseninputs verschiedener Mitglieder und der notwendigen Einigung auf wesentliche Organisationsziele (Offe und Wiesenthal 1980). Ein weiterer wichtiger Einfluss von Olsons Ansatz findet sich im Werk von Elinor Ostrom (→ 1990) wieder. Sie analysiert das kollektive Handeln bei knappen natürlichen Ressourcen, welche gemeinschaftlich genutzt werden (Allmende). Zum anderen ist die »Logik des kollektiven Handelns« in der Soziologie im Rahmen des Rational Choice Ansatzes (Coleman 1990; → Coleman 1974) sowie der Gruppensoziologie verwendet worden. Letztere analysieren zum Beispiel den Einfluss von Status-Hierarchien auf das kollektive Handeln in

Gruppen (Simpson et al. 2012). Ebenso ist Olsons Ansatz auf Fußballvereine und -verbände angewendet worden, um Dilemmata der Finanzierung zu analysieren (Wilkesmann und Blutner 2007).

Uwe Wilkesmann

Literatur

- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Hechter, M. (1987). *Principles of Group Solidarity*. Berkeley: University of California Press.
- Mueller, D. C. (2003). *Public Choice III*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Offe, C. & Wiesenthal, H. (1980). Two Logics of Collective Action. *Political Power and Social Theory* 1, 67–115.
- Schubert, K. (Hrsg.). (1992). *Leistungen und Grenzen politisch-ökonomischer Theorie. Eine kritische Bestandsaufnahme zu Mancur Olson*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Simpson, B., Willer, R. & Ridgeway, C. L. (2012). Status Hierarchies and the Organization of Collective Action. *Sociological Theory* 30, 149–166.
- Wilkesmann, U. & Blutner, D. (2007). Brot und Spiele. Zur Produktion und Allokation von Clubgütern im deutschen Profifußball. *Soziale Welt* 58, 55–74.

Ostrogorski, Moissei Jakowlewitsch (1903): La démocratie et les partis politiques. Calmann-Lévy.

Auf Englisch: Ostrogorski, Moissei Jakowlewitsch (1902): *Democracy and the Organization of Political Parties* (Band 1). London: Macmillian. (Die Seitenangaben beziehen sich auf diese Ausgabe)

Diese Studie Moissei Jakowlewitsch Ostrogorskis' stellt den Gründungsakt der Parteiensoziologie dar. So entstammt dem Werk zum einen die berühmte These eines Hanges der Parteiorganisation zur Entdemokratisierung beziehungsweise Oligarchisierung, die unter anderem von Max Weber und Robert Michels aufgegriffen wurde. Diese These bildet den maßgeblichen Fluchtpunkt europäischer Parteienkritik des 19. und 20. Jahrhunderts (vgl. Siri 2012, S. 47 ff., S. 113 ff.). Zum anderen – und dies erscheint vom heutigen Standpunkt aus wohl noch relevanter – ist die Studie die erste *empirische* Studie zu Parteien und damit sowohl der Klassiker der *empirischen Wahlforschung* als auch der *komparativen Parteienforschung*.

Während ältere Texte zu Parteien, beispielsweise von David Hume (1741/42) oder Edmund Burke (1770), den Sinn und Zweck dieser Gebilde normativ oder für den deut-