



Diese Arbeit ist lizenziert unter der Creative Commons Lizenz „Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Deutschland“. Sie dürfen das Werk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen. Weitere Information finden sich hier: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Studienbegleitende Hausarbeit

Institutionelle Theorien unter politischen Organisationen der Neuzeit

am Beispiel des Isomorphismus unter
Fraktionen im europäischen Parlament

Jan H. Terstegge

Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie
Sommersemester 2004
Veranstaltung: Grundbegriffe der Soziologie (Übung)
Veranstalter: C. Oppenheimer/J. Baronas

1. Einleitung	3
2. Institutionelle Theorien	4
2.1 <i>Institutionen</i>	4
2.2 <i>Technische und Institutionelle Umwelten</i>	5
2.3 <i>Einfluß technischer Umwelten</i>	6
2.3.1 <i>Selektionsmodell</i>	6
2.3.2 <i>Adaptionsmodell</i>	7
2.4 <i>Einfluß institutioneller Umwelten</i>	7
2.5 <i>Isomorphismus</i>	9
2.5.1 <i>Gründe für die Entstehung von Isomorphismus</i>	9
2.5.2 <i>Isomorphismus durch Zwang</i>	10
2.5.3 <i>Isomorphismus durch Nachahmung</i>	10
2.5.4 <i>Isomorphismus durch normativen Druck</i>	11
2.5.5 <i>Besonderheiten politischer Organisationen</i>	12
3. Isomorphismus in der Praxis	13
3.1 <i>Einleitung zum Beispiel</i>	13
3.2 <i>Die Akteure</i>	14
3.2.1 <i>Europ. Volkspartei (Christdemokraten) und europäische Demokraten (EVP-ED)</i>	14
3.2.2 <i>Sozialdemokratische Partei Europas (SPE)</i>	14
3.2.3 <i>Allianz der Liberalen und Demokraten für Europa (ALDE)</i> ...	14
3.2.4 <i>Die Grünen / Europäische Freie Allianz (GREENS-EFA)</i>	15
3.2.5 <i>Vereinigte Europäische Linke/Nordische Grüne Linke (GUE/NGL)</i>	15
3.2.6 <i>Union für das Europa der Nationen (UEN)</i>	15
3.2.7 <i>Unabhängigkeit und Demokratie (IND/DEM)</i>	15
3.3 <i>Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Akteure</i>	15
3.3.1 <i>Organisationsbezogene Prädikatoren (Struktur)</i>	15
3.3.2 <i>Feldbezogene Prädikatoren</i>	18
4. Fazit	22
5. Quellen	23

1. Einleitung

Ein entscheidender Schritt zur Entwicklung der heutigen Gesellschaft ist die Bildung von Organisationen als Weiterentwicklung von Gruppen. Während eine soziale Gruppe ein Zusammenschluß von Individuen mit gemeinsamen Werten, Normen und Zielen ist, besteht eine Organisation aus Individuen deren Handlungen darauf ausgerichtet sind, explizit formulierte Ziele zu erfüllen (Schimank 2001, S. 200f.).

Organisationen können vollkommen unterschiedlich beschaffen sein, sie variieren beispielsweise in ihrer Größe, Komplexität oder im Spektrum ihrer Ziele und in den meisten Fällen fungieren sie nicht nur als Arbeitgeber, sondern haben auch Einfluß auf das Privatleben ihrer Mitglieder. Deshalb ist eine genauere Untersuchung und die Findung einer oder mehrerer Theorien erforderlich, um das Phänomen „Organisation“ zu erklären. Verschiedene Organisationstheorien legen ihren Hauptaugenmerk auf die Verschiedenartigkeiten, andere Theorien, die nur einen Teilbereich der Thematik abdecken, sind vornehmlich deshalb entwickelt worden, weil die unterschiedlichen Teilprobleme von Organisation aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden können. (Kieser 1995).

Allerdings gibt es auch gegensätzliche Sichtweisen, die nicht die Variationen, sondern die Angleichung von Organisationen in gleichen organisationalen Feldern untersucht. Als organisationales Feld wird dabei ein begrenzter Lebensbereich bezeichnet in dem mehrere Organisationen an der Gunst von Individuen interessiert sind und um ihre Aufmerksamkeit konkurrieren. Dabei wird nicht nur Wert auf die Betrachtung von direkt konkurrierenden Firmen gelegt, sondern vor allem auf die „Gesamtheit aller relevanten Akteure“. (DiMaggio/Powell 2000, S. 148f.).

Diese Hausarbeit bearbeitet in Abschnitt 2 die unterschiedlichen Sichtweisen und zeigt in Abschnitt 3 die Anwendung der Homogenisierungstheorie Isomorphismus an einem Beispiel.

2. *Institutionelle Theorien*

2.1 Institutionen

Institutionen gehören unweigerlich zu den Grundlagen der Soziologie, obwohl sie in ihrer Geschichte unterschiedlichen Einflüssen unterlagen. Allgemein kann man sagen, dass eine Institution eine soziale Einrichtung ist, die dauerhaften Charakter aufweist und deren Grundpfeiler die regulativen, normativen und kognitiven Strukturen sind. Regulativ bedeutet dabei, dass Institutionen Verhalten begrenzen und regulieren. Verhalten wird bei Nichteinhaltung der Regeln sanktioniert. Der normative Aspekt beinhaltet die Ausformulierung von Werten und Normen. Der kognitive Grundpfeiler begründet die Regeln, welche die Art und Weise der Wahrnehmung von Wirklichkeit und deren sinnhafter Erschließung beschreiben. (Huxhold et al. 1999, S. 53f.; Scott 1995)

Während klassische Ansätze, wie sie unter anderem bei Durkheim oder Parsons zu finden sind, vor allem Normen und Sozialisationsprozesse in den Mittelpunkt der Untersuchungen über Institutionen rückten, bildete sich in den 70er und 80er Jahren eine neue Sichtweise von Institutionalismus durch DiMaggio/Powell, Meyer/Rowan und Zucker, die Neo-Institutionalismus genannt wird. Ursache dieser neuen Sichtweise waren die Ergebnisse einer Forschergruppe des „Stanford Center for Research in Development in Teaching“, die einen Zusammenhang zwischen Umwelteinflüssen und Organisationsstruktur entdeckten. Dabei gibt es einen mikroinstitutionellen Ansatz der besagt, dass Organisationen selber Institutionen sind und ihre Umwelt dadurch beeinflussen, dass sie selber institutionalisierte Umwelten bilden. Dieser Ansatz hat wenig Verbreitung gefunden, sehr viel verbreiteter ist der zweite Ansatz, das makroinstitutionelle Modell. Das Modell besagt, dass eine Organisation Strukturen übernimmt, die ihre Umwelt erwartet um so Legitimität zugesprochen zu bekommen. (Jörges-Süß/Süß 2004)

Legitimität wird dabei definiert als „Ausmaß, in dem die Menge der kulturell bedingten Betrachtungsweisen sinnvolle Erklärungen für die Existenz, die Funktionsweise oder den Zuständigkeitsbereich der Organisation bietet.“¹

1 Kieser 1995, S. 280

2.2 Technische und Institutionelle Umwelten

Das Neo-Institutionalistische Modell betrachtet die Einbettung von Organisationen in Umwelten und ihre gegenseitige Beeinflussung, orientiert sich also am makro-institutionellen Ansatz. Organisationen sind auf Ressourcen aus ihrer Umwelt angewiesen. Diese Umwelt wird nach Meyer/Rowan unterschieden in eine technische Umwelt und eine institutionelle Umwelt. (Huxhold et al. 1999, S. 52)

Bei der technischen Umwelt werden Produkte und Dienstleistungen auf dem „freien“ Markt getauscht; Organisationen erhalten ihre Belohnung aufgrund effektiver und effizienter Steuerung von Arbeitsprozessen. (Kieser 1995, S. 276)

Eine institutionelle Umwelt beinhaltet die Konformität zu vorhandenen institutionellen Regeln sowie die Neubildung von institutionellen Regeln durch die Organisationen. Durch Konformität zu diesen selbsthervorgebrachten Regeln in den extern sichtbaren Prozessen sichern sich die Organisationen Legitimität und Ressourcen zu, egal welches Ergebnis diese Prozesse zeigen. (Jörges-Süß/Süß 2004) Dies sind Prozesse, „in denen gesellschaftliche Zwänge, Verpflichtungen und Gegebenheiten den Status von Regeln im Handeln und Denken in einer Gesellschaft einnehmen.“²

Die Organisationen haben im voraus Vorstellungen davon, was die Umwelt von ihr erwartet. Diese Vorstellungen, welche das Handeln der Organisationen bestimmen, werden Erwartungserwartungen genannt. Sie sind zwar gefestigt aber nicht in jedem Einzelfall kontingent, um sicherzustellen, das bei einer veränderten Umwelt auch die Prozesse dynamisch angepasst werden und die Legitimität gewährleistet bleibt. Die Erwartungen der Umwelt werden z.B. durch die öffentliche Meinung in den Medien geäußert. Diese Regeln werden nach Meyer und Rowan (1977) als „Rationalitätsmythen“ bezeichnet, da sie keiner Prüfung unterzogen werden sondern unhinterfragt geglaubt werden. Rational sind sie, weil sie soziale Ziele bestimmen und durch Regeln festlegen, welche Mittel zur Erreichung der Ziele legitim sind. Weicht eine Organisation von den an sie gestellten Erwartungen ab, wird dies negativ sanktioniert, z.B. durch Boykott. (Huxhold et al. 1999, S. 53f.; Jörges-Süß/Süß 2004)

2 Kieser 1995, S. 272

In neueren Veröffentlichungen wird betont, dass die Unterscheidung in eine technische und eine institutionelle Umwelt eher analytisch zu behandeln ist. Auch Organisationen, die hauptsächlich in institutionellen Umwelten agieren, sind bestimmten Markteinflüssen ausgesetzt, ebenso wie auf dem Markt konkurrierende Unternehmen konformistisch bezüglich institutioneller Regeln handeln müssen. (Kieser 1995, S. 277)

Rationale, organisationale Strukturen werden durch beide Umwelten gebildet, allerdings mit einer unterschiedlichen Perspektive. Während technische Umwelten eher eine Rationalität betonen, welche Vorschriften beinhaltet, die es ermöglichen, effiziente und vorhersagbare Ergebnisse zu produzieren, wird von institutionellen Umwelten eher das Element betont, welches Handlungen legitimiert. (Kieser 1995, S. 276)

2.3 Einfluß technischer Umwelten

2.3.1 Selektionsmodell

Nach Ansicht einiger Soziologen ist das Selektionsmodell die geeignetste Theorie zur Beschreibung von Organisationen und dem Einfluß auf ihr Umfeld.

Nach dem Selektionsmodell gilt, dass große Organisationen für gewöhnlich aufgrund ihrer Struktur wenig dynamisch sind und nur langsam auf neue Gegebenheiten in ihren Umwelten reagieren und sich anpassen können. (Schimank 2001, S. 216f.)

Ein weiterer Grund für die nur langsam erfolgende Anpassung ist das von Merton beschriebene Ritualismus-Modell, welches besagt, dass Ziele vernachlässigt werden, um Konformität zu schaffen. Kulturelle Ziele, von externen Umwelten vorgegeben, werden abgelehnt, institutionelle Normen jedoch zwanghaft weiter verfolgt. (Merton 1995, S. 144f.)

Folgt man diesen Theorien, so stellt man fest, dass nur Organisationen überleben werden, die bereits an die neu entstandenen Umweltbedingungen angepasste Strukturen innehaben, das soziale Umfeld entscheidet also über „Leben und Tod“ von Organisationen. Detailliert bedeutet das, dass in einem hochgradig instabilen externen Umfeld Organisationen mit einer breiten Auswahl an Produkten, Dienstleistungen u.ä. erheblich besser gegen die instabilen Umweltbedingungen

geschützt sind. Diese sogenannten „Generalisten“ haben den Vorteil gegenüber den „Spezialisten“ (Unternehmen, die nur auf wenige Produkte, Dienstleistungen usw. beschränkt sind), das sie bei einem Mißerfolg ihren Gewinn aus anderen Quellen schöpfen können.

Aus genannten Gründen lässt sich schlußfolgern, das nach dem Selektionsmodell Organisationen keinerlei Einfluß auf ihre Umwelt haben. Eine Anpassung auf eine veränderte Umwelt ist ebenfalls nicht möglich, so dass in hoher Anzahl Organisationen aufkommen und wieder verschwinden, wenn gewisse „Trends“ verebben. Nur große Organisationen mit mehreren Feldern können überleben. (Schimank 2001, S. 216f.)

2.3.2 *Adaptionsmodell*

Dem Adaptionsmodell zufolge sind Organisationen dynamisch genug um sich an Veränderungen in ihrem Umfeld anzupassen. So werden Organisationsstrategien gewählt, die es ermöglichen, eine erheblich höhere Effizienz und damit verbundenen höheren Gewinn einzufahren. Bei annähernder Monopolisierung eines Marktbereichs durch eine oder einige wenige Organisationen kann es auch dazu kommen, das nicht die Umwelt Einfluß auf die Organisation hat, sondern die Organisation die Umwelt beherrscht. (Schimank 2001, S. 216f.)

2.4 **Einfluß institutioneller Umwelten**

Der Einfluß institutioneller Umwelten auf Organisationen ist recht unterschiedlich zu betrachten.

Diverse Bestandteile der Formalstruktur sind institutionalisiert und von Organisationen adaptiert worden. Durch die gleichzeitige Weiterentwicklung der Organisation und der Formalstrukturelemente verschwimmen die Grenzen zwischen den Organisationen.

Dabei entstehen Inkonsistenzen von Erwartungen, z.B. technischer, rechtlicher oder logistischer Art, die aus den unterschiedlichen Interessen und Erwartungen der verschiedenen relevanten Umwelten (z.B. Gerichtshöfe, Zulieferer und Konkurrenzorganisationen) resultieren. Die Ursache dafür liegt darin, das die Organisationen extern legitimierte strukturelle Elemente adaptieren, um ihre

Legitimität zu erhöhen, weniger um die Effizienz zu steigern. Durch diese Legitimitätssteigerung wird beabsichtigt, die Organisation als Teilsystem der Gesellschaft darzustellen und nicht nur als autonomes Unternehmen. (Kieser 1995, S. 279f.)

Andere Umwelten haben aber trotz ähnlicher Ziele andere Erwartungen, so möchte beispielsweise eine politische Partei die meisten Wählerstimmen in der nächsten Wahl erhalten oder zumindest, das die anderen Mitbewerber weniger Stimmen erhalten. Dies kollidiert zum einen mit den Zielen der anderen Parteien, zum anderen mit Gesetzen, die nicht jedes Mittel legitimieren. Um Inkonsistenzen zwischen technischen und institutionellen Umwelten zu vermeiden, werden mehrere Mechanismen genannt:

- Die Entkopplung von Aktivitäts- und Formalstruktur ist u.a. von Meyer und Rowan (1977) beschrieben worden. Dabei übernehmen institutionelle Organisationen dem Anschein nach das von den Umwelten erwartete Verhalten und institutionell vorgegebene, formale Strukturen. Die von den Umwelten geforderte Legitimität wird nur durch eine symbolische Anpassung erreicht (Jörges-Suß/Suß 2004), da die tatsächlichen Aktivitäten der Organisation auf aktuelle Gegebenheiten angepasst werden.
- Die Errichtung von Grenzstellen ist nach Luhmann eine weitere Möglichkeit zur Inkonsistenzvermeidung. Dabei ist grundlegend, das die Organisation intern stark differenziert und formalisiert ist. Die Organisation kann dann die Kommunikation mit den Umwelten einem dafür bestimmten Mitglied auftragen, das im Namen aller Mitglieder als sogenannte Grenzstelle agiert. Die Grenzstellen sorgen aber nicht für die Kommunikation mit den externen Umwelten, sie filtern auch die Kommunikation die in Organisation hereinkommt, welche „im Rohzustand und unverfälscht [ist], bevor also die Information durch mehrere Hände gelaufen ist und sich den im System herrschenden Annahmen über die Umwelt angeglichen hat.“³ Dabei handelt es sich um einen zirkulären Prozeß, da zum einen die gefilterten Informationen bestimmen, welche aus der Umwelt herangetragenen Informationen zur Bildung der Erwartungserwartungen der Organisation genutzt werden, zum

3 Luhmann 1964, S. 221

anderen bestimmen die Erwartungserwartungen welche Informationen an die Organisation weitergegeben wird (Luhmann 1964, S. 220ff; Huxhold et al. 1999, S. 61f.)

- Die Zurückweisung von institutionalisierten Erwartungen ist eine weitere Möglichkeit, welche jedoch das Problem des Legitimitätsnachweises mit sich bringt, da die „Rationalitätssemantik“ der Umwelt nicht beachtet wird (Kieser 1995, S. 288)
- Die Organisation hat die Möglichkeit, ihre Struktur extern als „nicht den institutionalisierten Erwartungen“ entsprechend zu deklarieren, wobei sie sich allerdings jeglicher Legitimität entzieht. (Kieser 1995, S. 288)
- Durch die Benennung des Reformwillens wird zwar der zukünftigen Struktur der Organisation Legitimität zugesprochen, jedoch wird der bisherigen und aktuell gültigen Struktur jegliche Legitimität entzogen. (Kieser 1995, S. 288)

2.5 Isomorphismus

2.5.1 Gründe für die Entstehung von Isomorphismus

Die Handlungsspielräume von Organisationen werden im institutionellen Umfeld in ihren Entfaltungsmöglichkeiten eingeengt, z.B. durch Gesetze oder gesellschaftliche Normen. Dies hat zur Folge, dass formale Strukturen und interne Prozesse homogener im Vergleich zu anderen Organisationen werden. Nach DiMaggio und Powell (2000) wird der Prozess der strukturellen Homogenisierung unter Organisationen als Isomorphismus⁴ bezeichnet. Bei der Homogenisierung, die horizontal, also zwischen Gleichgestellten erfolgt, werden auch vertikale Elemente aus anderen, feldfremden Organisationen berücksichtigt. Die Homogenisierung erfolgt stärker, wenn das Organisationsfeld bereits institutionell vorgeprägt ist. Isomorphismus wird in drei Typen unterschieden, die allerdings empirisch kaum trennbar sind, weshalb die Unterscheidung in Isomorphismus durch Zwang, durch Nachahmung und durch normativen Druck eine rein analytische ist. Bei dem Verlauf von isomorphischen Prozessen ist festzustellen,

4 Der Begriff des Isomorphismus stammt aus der Biologie und meint ursprünglich den Prozeß, „der eine Einheit in einer Population dazu bewegt, sich anderen Einheiten anzugleichen, die mit den gleichen Umweltbedingungen konfrontiert sind“ (Kieser 1995, S. 283)

das auch ohne gesteigerte interne Effizienz die Prozesse weitergeführt werden um langfristig zu erreichen, dass die Ähnlichkeit mit anderen Organisationen dazu führt, dass die eigene Reputation und Legitimität gesteigert wird. (DiMaggio/Powell 2000, S. 160f.)

2.5.2 *Isomorphismus durch Zwang*

Isomorphismus durch Zwang resultiert aus formalem oder informalem Druck den Organisationen auf andere, von ihnen abhängige Organisationen ausüben sowie aus kulturell bedingten Erwartungen innerhalb der Gesellschaft, in der die Organisationen verortet sind. Der Druck wird vornehmlich als Zwang erlebt, jedoch kann er auch als Überzeugung verstanden werden. Die Intensität der Wirkung ist abhängig von der Bedeutung einer zentral vergebenen Ressource und dem Ausmaß an Abhängigkeit unter den beteiligten Organisationen. „Unter bestimmten Umständen ist organisationaler Wandel direkte Folge staatlicher Auflagen [...]“⁵.

Unter den Vertretern der Institutionalismustheorien ist das Mittel des Zwangs jedoch umstritten, da eine Freiwilligkeit zur Teilnahme fehlt. (DiMaggio/Powell 2000, S. 153f.; Huxhold et al. 1999, S. 58f.)

In politisch konstruierten Umwelten entstehen noch zwei weitere Merkmale: Politische Entscheidungen betreffen oft große Mengen von Organisationen gleichzeitig, so dass die Flexibilität vermindert und eingeschränkt wird. Ein weiterer Aspekt, der in politisch konstruierten Umwelten auftritt, ist, dass die politischen Entscheidungsträger meist die Auswirkungen ihrer Entscheidungen nicht selbst erleben. (DiMaggio/Powell 2000, S. 154)

2.5.3 *Isomorphismus durch Nachahmung*

Als durch Nachahmung hervorgerufenen Isomorphismus (Mimetischer Isomorphismus) bezeichnet man Homogenisierung dann, wenn sich Organisation bei der Gestaltung interner Strukturen und Prozessen an anderen, erfolgreicherer oder legitimer erscheinenden Organisationen aus dem gleichen Organisationsfeld orientieren. Es besteht dabei die Möglichkeit, dass die als Vorbild dienende

5 DiMaggio/Powell 2000, S. 153

Organisation sich nicht bewußt ist, das sie nachgeahmt wird. Ungewißheit in Bezug auf die Ziele einer Organisation sowie Unsicherheit, die von der Umwelt vermittelt wird, sind wesentliche Elemente, die bei der Entstehung von mimetischem Isomorphismus wirken. (DiMaggio/Powell 2000, S. 155f.; Kieser 1995, S. 284)

„Organisationen suchen [...] nach Lösungen, die mit möglichst geringem Aufwand ihre Probleme beheben“⁶, dies wird u.a. durch Benchmarking, also dem direkten Vergleich mehrerer Unternehmen bezüglich Effizienz und internen Prozessen bewirkt. (Jörges-Süß/Süß 2004)

2.5.4 *Isomorphismus durch normativen Druck*

Durch die zunehmende Professionalisierung von Berufsgruppen, z.B. in Gewerkschaften und Verbänden, entsteht normativer Druck. Professionalisierung meint dabei die „kollektiven Bemühungen einer Berufsgruppe, die Konditionen und Methoden ihrer Arbeit zu definieren“⁷, wobei die gebildeten Zusammenschlüsse wie andere Organisationen auch gesellschaftlichen Normen und mimetischen Prozessen unterliegen. Da sich die Professionen auf eine einheitliche formale Qualifikation stützen wird sichergestellt, das einzelne Individuen austauschbar in ihren Orientierungen und Dispositionen sind. Dieser Effekt wird verstärkt, je stärker die Individuen sich in Berufs- und Wirtschaftsverbänden zusammenschließen und je mehr sich die Organisationen bei den Beurteilungen ihrer Bewerber auf akademische Zeugnisse verlassen. (Kieser 1995, S. 285f.) Besonders in Managerkreisen entstehen organisationale Normen überwiegend an Universitäten und ähnlich höherwertigen Ausbildungseinrichtungen. Die Personalselektion ist ein weiterer wichtiger Mechanismus für die Entstehung von normativem Isomorphismus. Die Auswahl des Personals erfolgt dabei durch das Abwerben von Angestellten anderer Unternehmen, durch die Einstellung von Personal aus speziellen, elitären Ausbildungsinstituten, „durch die bevorzugte Anstellung leitender Angestellter aus den Finanz- und Rechtsabteilungen“⁸ sowie die Verwendung von

6 Kieser 1995, S. 284

7 Kieser 1995, S. 285

8 DiMaggio/Powell 2000, S. 158

vorgefertigten Profilen, denen die Angestellten entsprechen müssen. Dabei entsteht ein Egalitätseffekt: die in den höchsten Positionen agierenden Mitarbeiter sind in ihrer Orientierung und ihrem Verhalten kaum zu unterscheiden. (DiMaggio/Powell 2000, S. 158)

2.5.5 Besonderheiten politischer Organisationen

Politische Organisationen haben eine Sonderstellung in der Isomorphismustheorie. Aufgrund ihrer einzigartigen Struktur und ihrer besonderen Stellung in ihrem Umfeld sind sie in sehr starkem Ausmaß davon abhängig, sich die Unterstützung der Umwelt zu sichern. Im Gegensatz zu allen anderen Organisationen sowohl im technischen als auch im institutionellen Umfeld ist ihre Legitimität nicht davon abhängig, Produkte oder Dienstleistungen bereitzustellen. Politische Organisationen produzieren die Eigenschaften „talk“ (Reden), „decisions“ (Entscheidungen) und „ideologies“ (Ideologisches Handeln) welche voneinander entkoppelt sind. „Diese Entkopplung ermöglicht, dass einer Erwartung folgend geredet, einer zweiten entsprechend entschieden und einer dritten gemäß gehandelt wird.“⁹ Nach Brunsson 1989 wird dieses Verhalten als Heuchelei („hypocrisy“) bezeichnet. Bei einer genauen Betrachtung findet man alle drei Typen von Isomorphismus vor, wenn auch in einem sehr unterschiedlichen Ausmaß. (Huxhold et al. 1999, S. 56f.)

9 Huxhold et al. 1999, S. 57

3. *Isomorphismus in der Praxis*

3.1 Einleitung zum Beispiel

Die Frage, an welchen Positionen der Gesellschaft und in welchen Institutionen das Phänomen des Isomorphismus entsteht, wurde in vielen Bereichen bereits untersucht, so z.B. durch March, Hirsch, Whisler, Circourel oder Williamson (DiMaggio/Powell 2000, S. 158f.). Im Folgenden wird jedoch eine besondere Form der institutionellen Organisation betrachtet, die politische Organisation in Form der Fraktionen des europäischen Parlaments. Für die Untersuchung wurden die von DiMaggio und Powell (2000) aufgestellten Hypothesen (S. 162ff.) mit den Informationen der untersuchten Organisationen abgeglichen.

Wie bereits DiMaggio und Powell bemerkten, ist zu beachten, das die genannten Hypothesen kein vollständiges Programm für eine empirische Überprüfung bieten, da z.B. nicht näher auf die Indikatoren oder bestimmte Relationen eingegangen wird (DiMaggio/Powell 2000, S. 166).

Das Beispiel wurde gewählt, weil es zum einen kaum Informationen über Isomorphismus zwischen politischen Organisationen gibt, zum anderen, weil das europäische Parlament dessen Mitglieder Fraktionen bilden, eine außergewöhnliche Stellung in der europäischen Gesellschaft innehat.

Ursprünglich fanden die Fraktionen keine Erwähnung in den Gründungsverträgen, dennoch schlossen sich die Parlamentsmitglieder schnell zu Fraktionen zusammen, um gemeinsam Europapolitik zu gestalten. (Rutschke 1986, S. 11) Während es in den Anfängen nur drei Fraktionen gab, ist die Zahl im Jahr 2004 auf sieben angewachsen (Europarl 2004).

3.2 Die Akteure

3.2.1 *Europ. Volkspartei (Christdemokraten) und europ. Demokraten (EVP-ED)*¹⁰

Die erste Form der Fraktion wurde bereits am 23.06.1953 gegründet und hat in ihrer Geschichte zwei Strukturwechsel durch die Aufnahme weiterer Mitglieder hinter sich gebracht. Aus der „Christlich-demokratischen Fraktion“ wurde die Europäische Volkspartei der Christdemokraten und europäischen Demokraten. Nach der letzten Wahl, bei der die EVP-ED einen großen Teil der Sitze im Europäischen Parlament für sich gewinnen konnte, gehören ihr Parteien aus allen 25 Mitgliedsstaaten an. (EVP-ED 2004a, Übersicht + Chronologie 2001-2004)

3.2.2 *Sozialdemokratische Partei Europas (SPE)*

Die Zusammenarbeit der sozialistischen Parteien Europas reicht bis ins Jahr 1974 zurück, obwohl die Fraktion SPE erst im Jahr 1992 als Antwort auf den Maastrichter Vertrag gegründet wurde, welche erstmals den europäischen Fraktionen einen festen Status im Parlament zugestand. Nach der letzten Wahl des Europäischen Parlaments, bei der die SPE zweitstärkste Fraktion wurde, gehören ihr 32 Parteien aus allen 25 Mitgliedsstaaten an. (Prange 2003)

3.2.3 *Allianz der Liberalen und Demokraten für Europa (ALDE)*

Bereits 1947 schlossen sich liberale Parteien zu der „Liberalen Weltunion“ zusammen, welche die Grundlage für die Gründung der „Föderation der liberalen und der demokratischen Parteien der Europäischen Gemeinschaft“ war. 1993 wurde formell die „Europäische, Liberale, Demokratische und Reformpartei“ (ELDR) gegründet. Im Jahr 2004 wurde die ELDR in „Allianz der Liberalen und Demokraten für Europa (ALDE)“ umbenannt, ihr gehören jetzt Parteien aus 19 Mitgliedsstaaten an. (Daniel 2003)

10 Aufgrund einer eher unentschiedenen Sprachenpolitik innerhalb der politischen Organisationen auf EU-Ebene tauchen immer wieder unterschiedliche Bezeichnungen und Kürzel für die einzelnen Parteien in englisch, deutsch und französisch auf. Ich habe mich im Folgenden bei den Kürzeln und bei den vollständigen Bezeichnungen der einzelnen Parteien entweder an der Internetpräsenz der jeweiligen Partei (falls dort eine deutschsprachige Bezeichnung vorhanden war), oder an der Quelle Europarl 2004. Besonders häufig genannte alternative Bezeichnungen werden in den jeweiligen Abschnitten genannt.

3.2.4 Die Grünen / Europäische Freie Allianz (GREENS-EFA)

Nachdem sich 1993 Grüne und Linke Parteien Europas zu einem Dachverband zusammenschlossen, gründeten sie 2004 die erste einheitliche, europäische Partei, die EGP. Die Fraktion GREENS-EFA umfasst Parteien aus 12 Mitgliedsstaaten der EU, ist aber nur ein Teil der Organisation der Parteien aus 29 Staaten, darunter auch Nicht-EU-Mitgliedern angehören. (Prange 2004)

3.2.5 Vereinigte Europäische Linke/Nordische Grüne Linke (GUE/NGL)

Die Fraktion wurde 1994 als Gegenpol zur SPE gegründet. In ihren Grundwerten hält sie fest, dass die politische Orientierung zwar links ist, jedoch nicht sozialistisch. Ihr gehören seit der Europawahl 2004 Parteien aus 14 Mitgliedsstaaten an, sie bildet die viertstärkste Fraktion. (GUE/NGL 2004)

3.2.6 Unabhängigkeit und Demokratie (IND/DEM)

Die Fraktion Unabhängigkeit und Demokraten umfasst 37 Mitglieder aus 10 Mitgliedsstaaten und ist europa-kritisch orientiert, ihr Hauptziel ist die Zersplitterung der EU in die ursprünglichen Einzelstaaten. (IND-DEM 2004)

3.2.7 Union für das Europa der Nationen (UEN)

Die Union für das Europa der Nationen umfasst 23 Mitglieder aus neun Mitgliedsstaaten. Sie hat keine zu Grunde liegende Parteistruktur wie die größeren Parteien und ist wie die IND/DEM europa-kritisch orientiert (FU Berlin 2004)

3.3 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Akteure

3.3.1 Organisationsbezogene Prädikatoren (Struktur)

Die untersuchten Akteure EVP-ED, SPE, ALDE und GREENS-EFA¹¹ weisen in vielen Bereichen starke Ähnlichkeiten auf.

Die EVP-ED wird von einem Vorstand geleitet welcher aus einem Vorsitzenden sowie weiteren Stellvertretern und einem Schatzmeister besteht. Der Vorsitzende

11 Die GUE/NGL, die IND/DEM sowie die UEN wurden nicht untersucht da in vielen Bereichen nur unzureichende Informationen vorlagen, dies lag z.B. daran dass die IND/DEM sowie die UEN europa-kritisch orientiert sind und vermutlich wenig Interesse daran haben, sich einem breiten Publikum auf europäischer Ebene vorzustellen.

ist der Sprecher in wichtigen Debatten im Europäischen Parlament. Er wird durch Koordinatoren der Parlamentsausschüsse sowie den Leitern der nationalen Delegationen unterstützt. (EVP-ED 2004b).

Die SPE wird vom Präsidium geleitet welches wichtige Änderungen entscheidet. Das Präsidium entspricht auf Strukturebene dem Vorstand der EVP-ED. Zusätzlich kommt noch der Kongress hinzu welcher über Änderungen zur Satzung, den Vorsitz der SPE sowie dem Status der Mitgliedsparteien entscheidet. Im Gegensatz zur EVP-ED kommen nicht die Leiter der nationalen Delegationen zusammen um Entscheidungen zu treffen, sondern gibt es das Ministerratstreffen, bei denen sich die Minister der SPE-Mitgliedsparteien treffen sowie die Sitzungen der Parteivorsitzenden. (SPE 2004)

Die Organisation der Grünen/EFA wird geleitet durch das Komitee, das zwei Personen bestimmt, die sich den Posten des Vorsitzenden teilen, das Komitee, welchem auch ein Schatzmeister sowie weitere Stellvertreter der Vorsitzenden angehören, entspricht somit dem Vorstand der EVP-ED bzw. dem Präsidium der SPE. Weiterhin gibt es wie bei der SPE einen Kongress dem auch eine ähnliche Bedeutung zukommt. Als drittes führendes Element gibt es den Rat, welcher u.a. wie bei der EVP-ED aus den Leitern der nationalen Delegationen besteht. (European Federation of Green Parties 2003, S. 5f.)

Hypothese A-1 *„Je größer die Abhängigkeit einer Organisation von einer anderen ist, desto stärker wird sie sich dieser Organisation in Struktur, Klima und Verhalten angleichen“*¹²: Es ist festzustellen, dass diese Hypothese auf keine der Organisationen zutrifft, da sie zwar von diversen anderen Organisationen abhängig sind, jedoch in einem anderen Feld agieren. Untereinander sind die genannten Organisationen nicht voneinander abhängig, da sie, bzw. die nationalen Parteien aus denen sie bestehen, in ihrer Existenz von der Gunst der Wähler abhängig sind.

Hypothese A-2 *„Je stärker die Versorgung einer Organisation A mit Ressourcen zentralisiert ist, in um so größerem Maße wird sie sich isomorph verändern, um sich jenen Organisationen anzugleichen, von deren Versorgung mit Ressourcen sie abhängig ist.“*: Diese Hypothese ist insofern erfüllt, als dass alle Fraktionen von

12 Alle im folgenden genannten Hypothesen findet man in DiMaggio/Powell 2000, S. 162ff.

der Ressource Wählerstimme abhängig sind um Legitimität zu erlangen. Allerdings findet keine isomorphe Veränderung aller Fraktionen statt, da die Wähler keine Organisation bilden, die ihre Stimme als Ressource verteilt.

Hypothese A-3 *„Je unbestimmter das Verhältnis zwischen den Mitteln und den Zielen einer Organisation ist, desto stärker wird sie sich eine als erfolgreich geltende Organisation zum Vorbild nehmen.“*: Nach Meyer und Rowan gibt es hierbei die Möglichkeit das „Organisationen, denen einschlägige Technologien nicht zur Verfügung stehen, institutionalisierte Regeln und Verfahren einführen [...]“¹³, gegensätzlich dazu erwarten DiMaggio und Powell das „interne Veränderungen einhergehen mit stärker zeremoniellen Praktiken und sich deshalb größere Homogenität [...] einstellt“¹⁴. Beide Möglichkeiten treffen jedoch bei der hier untersuchten Gegebenheit nicht zu, da kein Zugang zu Schlüsseltechnologien erforderlich ist.

Hypothese A-4 *„Je mehrdeutiger die Ziele einer Organisation sind, um so eher wird sie sich an Organisationen orientieren, die sie als erfolgreich wahrnimmt und sich entsprechend dieser Organisationen verändern.“*: Da alle Parteien mehrdeutige und vor allem umstrittene Ziele sowie Mittel zur Erreichung der Ziele haben (so ist z.B. die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ein Ziel aller Fraktionen, jedoch die Art und Weise wie dies zu erreichen ist, unterschiedlich) ist es nicht unwahrscheinlich, dass die Fraktionen sich auch an anderen Fraktionen orientieren. Obwohl viele Ziele identisch sind, wird meist ein unterschiedlicher Weg beschritten, sei es auch nur um zu zeigen, dass die Partei eine wählerangepasste Politik macht.

Hypothese A-5 *„Je größer die Bedeutung akademischer Qualifikation bei der Auswahl von Management und Personal ist, desto stärker wird eine Organisation den anderen Organisationen ihres Feldes ähneln.“*: Die Gesamtzahl der Akademiker im Deutschen Bundestag, welcher hier mangels Statistiken für alle im Europäischen Parlament vertretenen Mitgliedsländer als Beispiel gelten soll, beträgt 87%, wobei die Zahlen bei den einzelnen Parteien kaum variieren (siehe Tabelle 1).

13 DiMaggio/Powell 2000, S. 162

14 DiMaggio/Powell 2000, S. 163

<i>Partei</i>	<i>Mitgliederzahl</i>	<i>Mitglieder mit Hochschulbildung (Absolut)</i>	<i>Mitglieder mit Hochschulbildung (Prozentual)</i>
SPD	249	216	87%
CDU/CSU	247	216	87%
GRÜNE	55	46	84%
FDP	47	43	91%
Fraktionslos	3	2	66%

Tabelle 1: Hochschulbildung der Mitglieder des deutschen Bundestags

Quellen: Deutscher Bundestag (2004a), (2004b)

Auch in den Parlamenten der osteuropäischen Ländern ist ein sehr hoher Akademikeranteil feststellbar (Edinger 2003), was auf Grund ähnlicher sozialstruktureller Merkmale der europäischen Staaten vermuten lässt, das in allen Mitgliedsländern ein recht hoher Akademikeranteil vorhanden ist. Die Hypothese A-5 ist als verifiziert anzusehen.

Hypothese A-6 *„Je stärker Manager in Wirtschafts- und Berufsverbänden vertreten sind, desto deutlicher wird ihre Organisation den anderen Organisationen des Feldes ähneln.“*: Viele „Manager“ der Organisationen – die Politiker – gehören zwar einem oder mehreren Verbänden an, diese haben jedoch mit ihrer eigentlichen Aufgabe als Politiker wenig zu tun. Die Hypothese A-6 ist damit widerlegt.

Festzustellen für die Hypothesen A-1 bis A-6 ist, das bei einem direkten Vergleich der Fraktionen untereinander nur zwei Hypothesen dafür sprechen das Isomorphismus vorliegt, während vier dagegen sprechen. Die Ursache hierfür ist die besondere Form von politischen Organisationen die weniger von ihrer Struktur, als vielmehr von ihrem Verhalten, ihren Idealen und Zielen abhängig sind, da diese die Legitimität sichern.

3.3.2 Feldbezogene Prädikatoren

Hypothese B-1 *„Je abhängiger ein organisationales Feld von einer einzigen (oder mehreren ähnlichen) Quellen lebenswichtiger Ressourcen ist, desto ausgeprägter ist der zu beobachtende Isomorphismus“*: Da die untersuchten Organisationen

ohne Ausnahme von der Zahl der Wählerstimmen abhängig sind und ohne diese langfristig nicht existieren können, weil keine Legitimation vorhanden ist, ist festzustellen, dass diese Hypothese zutrifft: Das organisationale Feld der Fraktionen ist vollständig abhängig von der Ressource Wählerstimme.

Hypothese B-2 *„Je größer das Ausmaß an Transaktionen einer Organisation mit staatlichen Stellen, desto ausgeprägter ist der Isomorphismus im jeweiligen gesamten Feld.“*: Da die Fraktionen selbst als staatliche Stellen angesehen werden können, liegt die Transaktionsdichte bei 100%, weil die Hypothese nur die Transaktionen von nicht-staatlichen Organisationen mit staatlichen Organisationen berücksichtigt, nicht aber den umgekehrten Fall und auch nicht die hier untersuchte Möglichkeit.

Somit ist die Hypothese zwar verifiziert weil eine höhere Transaktionsdichte nicht möglich ist, aber sie disqualifiziert sich auch für diese Untersuchung da bei der Aufstellung der Hypothese davon ausgegangen wurde, dass der Isomorphismus zwischen nicht-staatlichen Organisationen untersucht wird.

Hypothese B-3 *„Je geringer die Anzahl erkennbarer alternativer Organisationsmodelle in einem Feld ist, desto schneller laufen in ihm isomorphe Veränderungen ab.“*: Die Organisationsmodelle nach denen die Fraktionen organisiert sind, sind leicht unterschiedlich. Eine Veränderung oder Anpassung findet vermutlich kaum mehr statt, da sich die Modelle bisher bewährt haben. Unterschiede in Form von Zusammensetzung und Zahl der einzelnen Elemente variieren leicht (z.B. haben die Grünen traditionell zwei Vorsitzende im Gegensatz zu den anderen Fraktionen), aber die Struktur ist bereits als homogen zu bezeichnen. Isomorphe Veränderungen laufen demnach nicht mehr ab.

Hypothese B-4 *„Je unsicherer die Technologien und je uneindeutiger die Ziele in einem organisationalen Feld, desto höher ist die Rate isomorphen Wandels.“*: Da die „Technologien“ zur Erlangung von Legitimität (z.B. Werbung durch Plakate, Fernsehbeiträge etc.) erprobt und in unterschiedlichem Maße erfolgreich sind, kann festgestellt werden, dass durch dieses Element die Rate isomorphen Wandels nicht gesteigert wird. Auch die Ziele sind eindeutig, sie werden durch entsprechende Publikationen sowie oben angesprochene Werbung der Öffentlichkeit nähergebracht, somit ist festzustellen, dass die Rate isomorphen

Wandels dieser Hypothese zufolge gegen Null tendiert.

Hypothese B-5 *„Je ausgeprägter die Professionalisierung in einem Feld, desto größer ist auch der institutionelle isomorphe Wandel.“*: Nach DiMaggio und Powell lässt sich der Grad der Professionalisierung an der Allgemeingültigkeit von Qualifikationsanforderungen, der Übereinstimmung der universitären Ausbildung oder der „Vitalität der Wirtschafts- und Berufsverbände“¹⁵ messen.

Um die Position eines Abgeordneten im Europäischen Parlament auszuüben ist eine hohe Qualifikation erforderlich. Diese wird allerdings nicht durch eine Ausbildung oder ein Studium erworben, sondern durch „Training on-the-job“. Im Normalfall beginnt jeder der Abgeordneten im europäischen Parlament seine Karriere als Kommunalpolitiker und arbeitet sich dann die Stufen bis in das Parlament der Mitgliedsstaaten hoch, um von dort dann in das europäische Parlament zu wechseln. Dies kann allerdings nur durch eine selbsterworbene Qualifikation erreicht werden.

Die Übereinstimmung der universitären Ausbildung spielt im Feld der Politik keine Rolle, wenn auch einige Berufe überdurchschnittlich häufig vertreten sein werden, da die Akademikerquote recht hoch ist (siehe Hypothese A-5). Die Vitalität der Verbände ist hier nicht zu berücksichtigen, da die Untersuchung auf diesen Aspekt für nicht-staatliche Organisationen vorgesehen wurde.

Der institutionelle isomorphe Wandel ist also nur in Maßen vorhanden, da zwar der Aspekt der Qualifikationsanforderung zutrifft, die Übereinstimmung der universitären Ausbildung jedoch nicht.

Hypothese B-6 *„Je höher das Ausmaß an Strukturierung innerhalb eines Feldes, desto höher ist der Grad des Isomorphismus.“*: Nach DiMaggio und Powell lässt sich das Ausmaß an Strukturiertheit nicht leicht bestimmen, jedoch hängt dieser von stabilen Zentren, Peripherien und Statusordnungen ab. In dem hier untersuchten Feld müsste ein hoher Grad von Isomorphismus vorhanden sein, wenn die Machtzentren, also die Vorstände etc., stabil sind und keine ununterbrochenen Positionswechsel stattfinden. Als Stichprobe dafür soll die Zeit dienen, die die jeweiligen Vorsitzenden die Fraktionen leiteten. Dabei wurden mangels Informationen oder fehlender repräsentativer Zeit der Existenz die

15 DiMaggio/Powell 2000, S. 165

GREENS/EFA, die GUE/NGL, die UEN und die IND/DEM nicht berücksichtigt. Die EVP-ED existiert seit 1951 da sie schon in der EGKS als Fraktion vertreten war. In der Zeit von 1951-2004 führten insgesamt 12 Vorsitzende die Fraktion, daraus resultiert ein arithmetisches Mittel von 4,25 Jahre Vorsitz pro Person. Die SPE hatte in der Zeit von 1974-2004 insgesamt 8 Vorsitzende, der Durchschnittswert für die Zeit des Vorsitzes beträgt 3,75 Jahre. Bei der ALDE liegt der Durchschnittswert bei 4,0 da in der Zeit von 1976-2004 insgesamt 7 Personen den Vorsitz inne hatten. Vergleicht man die Vorsitzdauer mit der Zeitspanne, die das europäische Parlament neu gewählt wird (5 Jahre¹⁶), so ist zu bemerken, das die Vorsitzdauer in allen Fällen unterhalb der Legislaturperiode liegt. Zwar sind diese Werte unabhängig voneinander, es müssen nach einer Europawahl nicht neue Fraktionsvorsitzende gewählt werden, dennoch ist das häufigere Wechseln des Fraktionsvorsitzes ein deutliches Zeichen dafür, das diese Position nicht übermäßig stabil ist. Es ist festzuhalten, das nur ein niedriger Grad an Isomorphismus in diesem Bereich vorliegt. Abschließend lässt sich bezüglich der feldbezogenen Prädikatoren feststellen, das eine Hypothese aufgrund mangelnden Bezugs nicht nutzbar ist für die Untersuchung. Von den restlichen fünf Hypothesen deutet bei der Untersuchung des Feldes eine auf starken Isomorphismus hin, zwei auf ein geringes Maß an Isomorphismus und zwei auf nicht vorhandenen Isomorphismus.

16 Europawahlgesetz (2003), §1 Abs. 1, Satz 1

4. *Fazit*

Abschließend lässt sich für die Untersuchung, ob unter den Fraktionen bzw. in deren Organisationsfeld Isomorphismus vorliegt, festhalten, dass Isomorphismus zwar vorhanden ist, jedoch nicht in starkem Ausmaß und nicht in allen Untersuchungshypothesen, was u.a. daran liegt, dass DiMaggio und Powell (2000) sich in ihren Hypothesen hauptsächlich an nicht-staatliche Unternehmen des freien Marktes orientierten.

DiMaggio und Powell bemerkten (2000, S. 166), dass sich Organisationen eines Feldes hinsichtlich einiger Dimensionen stark unterscheiden können, während sie hinsichtlich anderer äußerst homogen sind. Diese Aussage lässt sich in dieser Untersuchung nicht feststellen, die untersuchten Organisationen weisen meist eine ziemlich gleiche Homogenität bei den unterschiedlichen Aspekten auf.

Der Behauptung von DiMaggio und Powell, dass mit Isomorphismus die Beobachtung erklärt werden kann, „dass Organisationen homogener werden und Eliten oft ihre Interessen durchsetzen“¹⁷ muß bezüglich des Organisationsfeldes Politik in gewissem Maße widersprochen werden. Wie die Untersuchungen der Hypothesen gezeigt haben, treffen viele Aspekte auf das untersuchte Feld nicht zu. Auch bei der Aussage, dass „Eliten oft ihre Interessen durchsetzen“ muß im Organisationsfeld Politik widersprochen werden, da es unbestreitbar ist, dass die von den unterschiedlichen Völkern gewählten Abgeordneten nicht ihre Interessen durchsetzen. Ebenso werden keine Interessen externer Einflußnehmer durchgesetzt, zwar mögen einige der über 100 im Europaparlament vertretenen Parteien bestimmte Eliten vertreten, im Hauptteil jedoch sind es soziale Bürgerinteressen vertretende Parteien, welche die Geschicke der Europäischen Union lenken.

17 DiMaggio/Powell 2000, S. 168

5. Quellen

Daniel, T. (2003) „Die europäischen Liberalen (ELDR)“ in: Heyer, A.: Europa-Digital (<http://www.europa-digital.de/aktuell/dossier/parteien/eldr.shtml>) (Version vom 22.08.2004)

Deutscher Bundestag (2004a) „Hochschulbildung“: <http://www.bundestag.de/mdb15/mdbinfo/hochschule.pdf> (Version vom 22.08.2004)

Deutscher Bundestag (2004b) „Zusammensetzung des Deutschen Bundestages“: <http://www.bundestag.de/mdb15/mdbinfo/zusammen.html> (Version vom 22.08.2004)

DiMaggio, P.J./Powell, W.W. (2000) „Das stahlharte Gehäuse neu betrachtet: Institutioneller Isomorphismus und kollektive Rationalität in organisationalen Feldern“ in: Müller, H.-P./Sigmund, S.: Zeitgenössische amerikanische Soziologie. Opladen: Leske+Budrich

Edinger, Michael (2003) „Dissidenten als Randerscheinung“ in: Das Parlament Nr. 40/41. Berlin: Deutscher Bundestag (Bundeszentrale für politische Bildung)

Europawahlgesetz (Vom 16.06.1978, Fassung der Bekanntmachung vom 08.03.1994, zuletzt geändert am 15.08.2003)

EUROPARL¹⁸ (2004) „Political groups on-line“: http://www.europarl.eu.int/groups/default_de.htm (Version vom 22.08.2004)

European Federation of Green Parties (2003) „Statutes and standing orders“
Brüssel: European Federation of Green Parties

18 EUROPARL ist ein Online-Dienst des Generalsekretariats des europäischen Parlaments um der Öffentlichkeit den Zugang zu den Initiativen und Politiken zu verschaffen.

- EVP-ED (2004a) „Die Geschichte der Fraktion“: <http://www.epp-ed.org/group/de/OurHistory.asp> (Version vom 22.08.2004)
- EVP-ED (2004b) „Die EVP-ED-Fraktion im Porträt“: <http://www.epp-ed.org/home/de/aboutus.asp> (Version vom 22.08.2004)
- EVP-ED (2004c) „Fraktionsvorsitzende“: <http://www.epp-ed.org/group/de/GroupPresidents.asp> (Version vom 22.08.2004)
- FU Berlin (2004) „Europäische Parteien und Fraktionen im europäischen Parlament“: http://www.ub.fu-berlin.de/service/benutzung_bereiche/un_eu/eu/europawahlen_2004/exkurs2.html (Version vom 22.08.2004)
- GUE/NGL (2004) „About: History“: <http://www2.europarl.eu.int/gue/showPage.jsp?ID=39> (Version vom 22.08.2004)
- IND-DEM (2004) „Ind-Dem Group in the European Parliament“: <http://www.iadgroup.co.uk/> (Version vom 22.08.2004)
- Jörges-Süß, K./Süß, S. (2004) „Neo-Institutionalistische Ansätze der Organisationstheorie“ in: Das Wirtschaftsstudium 33, 3/2004, S. 316-318. Düsseldorf: Lange
- Kieser, A. (1995) Organisationstheorien. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer
- Hix, S./Lesse, U. (2002) „Shaping a Vision – A History of the Party of European Socialists“. Brüssel: Party of European Socialists
- Huxhold, R./Jochims, T./Klein, K./Langhof, A./Meier, F./Müller, A./Obermeier, U./von Rönn, D./Wörmann, S. (1999) „AG3: Organisationssoziologischer Neo-Institutionalismus“ in: Krücken, G. (Hrsg.) „Jenseits von Einsamkeit und Freiheit: Institutioneller Wandel von Universitäten – Eine Untersuchung zum

Wissens- und Technologietransfer an den Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen“

Luhmann, N. (1964) Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker und Humblot

Merton, R.K. (1995) Soziologische Theorie und soziale Struktur. Berlin u.a.: de Gruyter Verlag

Meyer, J./Rowan, B. (1977) „Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony“ in: American Journal of Sociology 83 (2/1977)

Prange, S. (2003) „Die Sozialdemokratischen Parteien Europas (SPE)“ in: Heyer, A.: Europa-Digital: <http://www.europa-digital.de/aktuell/dossier/parteien/spe.shtml> (Version vom 22.08.2004)

Prange, S. (2004) „Europäische Föderation Grüner Parteien – Europäische Grüne Partei EFGP-EGP“ in: Heyer, A.: Europa-Digital: <http://www.europa-digital.de/aktuell/dossier/parteien/efgp.shtml> (Version vom 22.08.2004)

Rutschke, G. (1986) Die Mitwirkung der Fraktionen bei der parlamentarischen Willensbildung im Europäischen Parlament im Vergleich zu den Parlamenten der Mitgliedsstaaten. Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang

Schimank, U. (2001) „Gruppen und Organisationen“ in: Joas, H.: Lehrbuch der Soziologie. Frankfurt/New York: Campus

Scott, W.R. (1995) Institutions and Organizations. Thousand Oaks: Sage

SPE (2004) „Wie die SPE arbeitet“: http://www.eurosocialists.org/scripts/about/how_DE.asp?lang=DE (Version vom 22.08.2004)