

## **Leistung in vorindustriellen Gesellschaften**

### DAS PROBLEM DER VORINDUSTRIELLEN LEISTUNGS GESELLSCHAFT

Soziologen unterschiedlichster Provenienz sind sich über eine Grundeigenschaft industrieller und vorindustrieller Gesellschaften einig: erstere gelten als Leistungsgesellschaften, letztere als Nichtleistungsgesellschaften. In Leistungsgesellschaften werden Berufsrollen und sonstige sozial besonders hervorgehobenen Rollen vorwiegend<sup>1</sup> nach Kriterien der individuellen Leistung (Tüchtigkeit, Kompetenz, Befähigung) vergeben, in Nichtleistungsgesellschaften nach sogenannten zugeschriebenen (askriptiven) Kriterien (Familien- und Sippenzugehörigkeit, Alter, Geschlecht, usw.). Die funktionalistische Schule hat auf dieser Unterscheidung ein evolutionäres Entwicklungsmodell aufgebaut (PARSONS, 1951: 181-182; PARSONS, 1966: 22<sup>2</sup>; LEVY, 1966:153, 171; MOORE, 1963: 93-96). Deutsche Soziologen wie DAHRENDORF (1956: 540) schließen sich der Analyse amerikanischer Soziologen an: „Eines der auffälligsten Strukturphänomene des Übergangs von vorindustriellen zu industriellen Gesellschaften liegt in der Ablösung zugeschriebener Kriterien der Status-Zuordnung durch erworbene. In einem allgemeinen (und idealtypischen) Sinne gilt, dass industrielle Gesellschaften Merkmale wie Alter, Geschlecht und Herkunft beziehungsweise Geburt ersetzen durch das Prinzip der Leistung als Grundlage der sozialen Differenzierung. Nicht wer man ist, sondern was man kann, bestimmt den Platz, den man in der Gesellschaft einnimmt. Diese *unwiderlegte Hypothese* gilt auch für die Differenzierung von Status-Rollen innerhalb der institutionellen Sphäre der Güterproduktion.“ (Meine Hervorhebung)<sup>3</sup>. Die ideologische Funktion dieser „unwiderlegten Hypothese“ im Kontext des internationalen Systems ist offensichtlich: sie befreit die Industriegesellschaften von aller Verantwortlichkeit, da die unterentwickelten Länder aufgrund fehlender Leistungsorientierung selbst an ihrer Unterentwicklung schuld sind. In den letzten Jahren sind vereinzelt Stimmen laut geworden, die die Leistungsorientierung industrieller Gesellschaften bestreiten (OFFE, 1970; GOODE, 1967; SEIBEL, 1971 b<sup>4</sup>). Die angebliche Nichtleistungsorientierung vorindustrieller Gesellschaften steht dagegen bis heute noch axiomatisch fest. In meinen Untersuchungen afrikanischer Gesellschaften (1963-1964 in Nigeria, 1967-1969 in Liberia) bin ich zu dem Schluss gekommen, dass die Hypothese von der generellen Nichtleistungsorientierung vorindustrieller Gesellschaften nicht haltbar ist. Im folgenden werde ich eine vergleichende Darstellung vorindustrieller Leistungs- und Nichtleistungsgesellschaften sowie eine dynamische Hypothese zur Erklärung der Unterschiede zwischen beiden Typen vorlegen.

---

<sup>1</sup> „Reine“ Leistungs- und Nichtleistungsgesellschaften gibt es nicht. Wenn im folgenden von Leistungs- und Nichtleistungsgesellschaften die Rede ist, so ist dies stets relativ zu verstehen. Dabei ist insbesondere die Universalität des Übergewichts von Nichtleistungskriterien gegenüber Leistungskriterien zu berücksichtigen.

<sup>2</sup> „Adaptive upgrading thus requires that specialized functional capacities be freed from ascription within more diffuse structural units.“

<sup>3</sup> Siehe hierzu auch: VONTOBEL, 1970, S.130-131.

<sup>4</sup> Frühe, in der soziologischen Literatur geflüchtig übersehene Häretiker: SIMMEL, 1908, S. 234-246; LINTON, 1936, S.129-130.

## DEFINITION DER LEISTUNGSGESELLSCHAFT

Da der Begriff der Leistung und der Leistungsgesellschaft im soziologischen wie im Alltagsverständnis nicht genau bestimmt ist, bedarf er der näheren Klärung. Ich definiere eine Gesellschaft als Leistungsgesellschaft, in der sozial hervorgehobene Rollen (Führungs- und Berufsrollen, beziehungsweise Entscheidungs- und Tätigkeitsrollen) nach *ausführungsbezogenen Kriterien* zugewiesen werden. Kriterien sind ausführungsbezogen, wenn sie von direkter Relevanz für den Rolleninhalt sind. Körperkraft und Geschicklichkeit beispielsweise sind „ausführungsbezogene Kriterien“ in Bezug auf die Rolle des Kriegers: sie finden unmittelbare Verwendung in der Ausübung der Rolle und stellen insofern ein leistungsgesellschaftliches Element dar. Eine Gesellschaft dagegen, die ihre Krieger ausschließlich aus bestimmten Familien (etwa einer Kriegerkaste) rekrutiert, ist keine Leistungsgesellschaft: Familienzugehörigkeit ist kein ausführungsbezogenes Kriterium in Bezug auf die Rolle des Kriegers. In ähnlicher Weise charakterisiert die Vererbung von Handwerken innerhalb bestimmter Familien eine Nichtleistungsgesellschaft; in einer Leistungsgesellschaft stehen Handwerke allen offen, die zu ihrer Ausübung befähigt sind.

## SYSTEME DER ROLLENZUWEISUNG: EINE VERGLEICHENDE DARSTELLUNG<sup>5</sup>

Viele, wenn nicht sogar die meisten afrikanischen Gesellschaften sind durch ein leistungsgesellschaftliches System der Rollenzuweisung gekennzeichnet. Dieses System wird im folgenden am Beispiel der Ibo exemplarisch dargestellt. Eine Reihe von Gesellschaften stellen Mischsysteme dar: auf eine leistungsgesellschaftliche Basis ist ein System der askriptiven (= nichtleistungsgesellschaftlichen) Rollenzuweisung übergestülpt, wie das Beispiel der Joruba zeigt. In einigen wenigen Gesellschaften treten Leistungskriterien als Grundlage der Rollenzuweisung praktisch überhaupt nicht auf, wie bei den Hausa: ein relativ seltenes Phänomen in Afrika.

### *Die Ibo*

Zu keinem Zeitpunkt in ihrer bekannten vorkolonialen Geschichte stellten die Ibo, eine segmentäre Gesellschaft, eine politische Einheit dar; die größte politische Einheit war im allgemeinen die Dorfgruppe<sup>6</sup>. Die Ibo hatten weder einen gemeinsamen Namen noch eine gemeinsame Herkunftstradition. Da sie eng verwandte Dialekte sprechen, durch gemeinsame kulturelle Merkmale gekennzeichnet sind und ihre Siedlungsgebiete aneinandergrenzen, wurden sie mit Beginn der britischen Okkupation zur ethnischen Einheit erklärt. Es gab keine zentrale politische Autorität: weder über das gesamte Ibogebiet noch über kleinere Einheiten. Im Prinzip werden Einzelpersonen niemals als letzte Autoritäten anerkannt. Einzelne gewinnen typischerweise nur in Problemlösungssituationen eine gewisse, vorübergehende Autorität.

---

<sup>5</sup> Die Darstellung betrifft nur die vorkoloniale Zeit.

<sup>6</sup> Eine Ausnahme stellen die Aro dar, bei denen sich unter Einfluss eines mächtigen Orakels ein zentralisiertes politisches System herausbildete.

In jeder Gemeinde werden politische Funktionen von einem Rat der Alten wahrgenommen, die ihre Beratungsergebnisse zur Ratifizierung vor die gesamte Gemeinde bringen. Sozial hervorgehobene Rollen sind nicht in voneinander getrennten sozialen Schichten angeordnet. Mit Ausnahme einer kleinen Gruppe von Kultsklaven (*osu*), die eine Pariagruppe darstellen, gibt es weder irgendwelche sozialen Schichten, in die man hineingeboren wird, noch gibt es erhebliche Rollen.

Bei Geburt ist grundsätzlich jeder gleich hinsichtlich seiner Startchancen. Auch wenn es praktische Vorteile hat, einen reichen Vater zu haben, so werden die Lebenschancen dadurch nicht wesentlich bestimmt. Die vorkoloniale Ibogesellschaft ist durch ein äußerst hohes Maß an intergenerationeller wie intragenerationeller Mobilität gekennzeichnet. Jede sozial hervorgehobene Rolle steht grundsätzlich jedem offen. Dabei hat der einzelne die Wahl zwischen verschiedenen Tätigkeiten, die ihm Reichtum, Macht und Prestige bringen; er ist in keiner Weise daran gebunden, in die Fußstapfen seines Vaters zu treten. Mobilität beschränkt sich nicht auf den politischen, wirtschaftlichen oder beruflichen Bereich; sozialer Aufstieg ist auch auf der Grundlage hoher Leistungen im Sport, in der Kunst und neuerdings auch in Literatur und Wissenschaft möglich. Alle wichtigen Rollen sind im Prinzip Leistungsrollen: Befähigung und Anstrengung des einzelnen sind entscheidend. Die Rolle des Kriegsführers zum Beispiel wird an den übertragen, der als der Geeignetste gilt. Streitigkeiten werden nicht von einem bestellten Richter geschlichtet; vielmehr wenden sich die beiden Parteien an den, der am ehesten eine Schlichtung herbeizuführen imstande ist. In allen Entscheidungsprozessen besteht eine starke Demokratisierungstendenz: Entscheidungen werden mehr von Gruppen als von einzelnen getroffen. Dabei hat jeder die Möglichkeit, nach bestem Vermögen zum Beschluss beizutragen. Dem Ältesten, der den Vorsitz innehat, kommt dabei mehr nominelle als tatsächliche Bedeutung zu. Jeder einzelne kann auf den Erwerb von Reichtum hinarbeiten, der über den Beitritt zur sogenannten Titelgesellschaft in politischen Status transformiert werden kann. Durch die Beitragszahlung wird der Reichtum einerseits umverteilt und andererseits in politisches Ansehen umgesetzt. Die Titelgesellschaft stellt einen Ansatz zur Statusverfestigung in einer Volke dar, in dem Status im allgemeinen nur solange aufrechterhalten werden kann, wie bestimmte, für den Status relevante Leistungen erbracht werden.

### *Die Joruba*

Das Volk der Joruba besteht aus mehreren, weitgehend voneinander unabhängigen Königreichen, die von einer zentralisierten Bürokratie verwaltet werden. Jedes Königreich besteht aus einer Anzahl von Häuptlingsschaften, die in militärischen, außenpolitischen, steuerlichen und bestimmten rechtlichen Angelegenheiten vom König abhängig sind. Die Joruba-Gesellschaft stellt ein Klassensystem dar. Die Oberschicht besteht aus königlichen Familien, aus denen der König gewählt wird. Darunter befindet sich die Schicht der Häuptlinge und der Vorsitzenden größerer territorialer und vereinsmäßiger Gruppierungen (zum Beispiel der Gilden). „Gemeine“ ohne erbliche Ansprüche auf Titel stellen eine weitere Schicht dar, die in zwei weitere Schichten unterteilt ist: die der Handwerker und die der Bauern. Die unterste Schicht besteht aus Sklaven; da es sich hierbei nicht um ein Kastensystem handelt, ist allerdings zu vermerken, dass Sklaven unter Umständen auch in den übrigen Schichten anzutreffen sind. Mobilität zwischen den einzelnen Schichten ist nicht ausgeschlossen. Einem reichen Mann aus dem „dritten Stand“ kann beispielsweise ein Häuptlingstitel verliehen werden. Innerhalb der einzelnen Schichten, von denen jede aus einem differenzierten System unterschiedlich bewerteter Statuspositionen besteht, herrscht beträchtliche Mobilität. Innerhalb des politischen Systems gibt es zwei institutionalisierte Aufstiegsmöglichkeiten: einmal über ein Klientensystem, in dem man sich die Gunst des

Königs erwirbt und dafür mit einem Amt belohnt wird; und zum anderen über die Ogboni-Gesellschaft, in die man durch relativ hohe Beitragszahlungen eintreten und in ihr aufsteigen kann:

wie bei den Titelgesellschaften der Ibo ein Mechanismus zur Umverteilung des Reichtums und seiner Umsetzung in politischen Status. Auch außerhalb des politischen Systems stehen dem einzelnen verschiedene Möglichkeiten offen, Reichtum zu erwerben und sozial aufzusteigen: in der Armee, im Handwerk, in der Landwirtschaft.

Auf den ersten Blick erscheint das Rollenzuweisungssystem der Joruba als weitgehend askriptiv: Es gibt Königsgeschlechter, denen die Könige entstammen; der Häuptlingstitel wird in Häuptlingsgeschlechtern vererbt. Bestimmte Handwerke sind im Besitz bestimmter Familien und befinden sich unter der Kontrolle von Gilden, die eine gewisse Mobilität nur bei Veränderungen der Nachfragestruktur erlauben; der Sohn eines Bauern wird in der Regel wieder Bauer, usw. Gleichzeitig aber öffnet dieses System persönlichen Leistungen ein beträchtliches Betätigungsfeld. Durch Leistung kann der einzelne kurzfristig seinen Reichtum, seinen Einfluss und sein Ansehen vermehren. Dieser kurzfristige Aufstieg kann über die Ogboni-Gesellschaft konsolidiert werden. Jeder kann durch harte Arbeit, besondere handwerkliche oder geschäftliche Befähigung u. ä. reich werden: ihn halten keine schichtspezifischen Normen davon ab. Dabei stehen dem einzelnen eine Reihe von Alternativen offen. Selbst die Titelerblichkeit schließt Leistung nicht aus; sie beschränkt sie nur. Ein König beispielsweise kommt zwar stets aus einer der königlichen Familien; innerhalb der Familien wird er aber aus einer Vielzahl von Bewerbern auf der Grundlage persönlicher Qualifikation und Verdienste ausgewählt. Ferner verleiht der Königstitel keine absolute Macht; erweist sich ein König als unfähig, so schickt ihm sein Rat ein Papageienei: eine Aufforderung zum Selbstmord. Die Joruba-Gesellschaft stellt ein Mischsystem dar, in dem jeder einzelne, vom König bis zum Sklaven, in seinem sozialen Schicksal sowohl von Leistungs- wie von Nichtleistungskriterien bestimmt ist. Diese beiden Kriterienbereiche stehen nicht unabhängig nebeneinander, sondern sind in ein einziges System verwoben, wie das Beispiel der Ogboni-Gesellschaft zeigt: Durch individuelle Leistung erwirbt man Reichtum und Einfluss; der Beitritt in die Ogboni-Gesellschaft verschafft einem dann politische Privilegien, die inhaltlich durch die ursprünglichen Leistungen nicht mehr gerechtfertigt sind, besonders in jenen Fällen, in denen auf diese Weise erbliche Titel erworben werden.

### *Die Hausa (auch: Haussa)*

Die Hausareiche übernahmen im 13. Jahrhundert den Islam und entwickelten seither ein höchst differenziertes Klassensystem. 1802 führten die nomadischen Fulani, die seit 1500 in das Hausagebiet eingewandert waren, einen Heiligen Krieg gegen die Hausa und richteten nach ihrem Sieg ein feudalistisches Regierungssystem ein. Das heutige Schichtungssystem ist so komplex, dass sich nicht einmal die Zahl der Schichten annähernd angeben lässt. Für Männer und Frauen gibt es verschiedene Schichtungssysteme. Die wichtigsten Variablen im männlichen Schichtungssystem sind politischer Rang und Berufsklasse. Die Bevölkerung lässt sich in zwei breite Statusgruppen einteilen: Amtsträger einerseits und Gemeine andererseits, oder:

Herrscher und Beherrschte. Von den Ämtern ist ein Teil erblich (*karda*) und ein Teil offen (*shigege*), eine Unterscheidung, die sich auch im Handwerk findet. Erbliche Positionen sind in der Überzahl und genießen höheres Ansehen als nichterbliche. Die Berufsstruktur ist durch das Überwiegen geschlossener Berufsgruppen gekennzeichnet, in die man hineingeboren wird. Alle Berufsgruppen sind auf einer Rangskala eingeordnet. Trotz der Bedeutung erblicher Positionen ist das soziopolitische System der Hausa stark wettbewerbsorientiert. Da

die Amtsnachfolge nicht durch das Erstgeburtsrecht geregelt ist und da Polygamie und Konkubinat für zahlreiche Nachkommen sorgen, ist die Zahl der Bewerber für ein Amt in der Regel größer als die Zahl der offenen Ämter. Die Kandidatenauswahl erfolgt nun nicht nach Leistungskriterien, sondern nach einer ganz anderen Art des institutionalisierten Wettbewerbs: dem *neman sarautu* oder Klientensystem. Man wird Klient eines Amtsträgers und hofft, für seine Loyalität und Dienstbereitschaft mit einem Amt belohnt zu werden. Trotz des hochentwickelten Stratifikationsystems sind Schichtgrenzen also keine Mobilitätsbarrieren: sozialer Aufstieg und Fall sind äußerst häufig. Hervorragende Leistungen oder individuelle Tüchtigkeit sind in diesem System ohne Belang. Die wichtigsten Werte sind Gehorsam, Unterwürfigkeit, Fügsamkeit, Autoritätshörigkeit und Traditionsbewusstsein. Unterordnung, politische Intrigen und opportunistische Wahl eines Herrn sind entscheidend für den soziopolitischen Aufstieg. Dabei mag es gelegentlich auch vorkommen, dass echte Leistung - etwa bei den Sklavengenerälen in Zaria um 1870-1880 - zum Erfolg beiträgt, sie stellt aber in keiner Weise ein systemimmanentes Kriterium dar.

## DIE KRAN: EINE LEISTUNGSGESELLSCHAFT IN OSTLIBERIA

Im Rahmen eines anthropologischen Forschungsprojektes über die bis dahin weitgehend unerforschten Stämme Ostliberias hatte ich 1967-1969 die Gelegenheit, die Kran, Prototyp einer Leistungsgesellschaft, eingehend zu untersuchen. Die übliche anthropologische Methode, sich eingehend mit einem Dorf zu beschäftigen, ergänzte ich durch jeweils mehrwöchige Aufenthalte bei jedem der Kranstämmen in Liberia und durch Kurzaufenthalte bei zwei Kranstämmen in der Elfenbeinküste<sup>7</sup>.

Die Kran bestehen aus einer Anzahl segmentärer Stämme, die militärisch bedingte Zusammenschlüsse von Sippen mit gemeinsamer Herkunftstradition darstellen. 52 552 Kran leben in Liberia (Volkszählung 1962), etwa 120 000 in der Elfenbeinküste. Von den Kran in Liberia leben 18,6 Prozent außerhalb ihres Stammesgebietes. Die durchschnittliche Bevölkerungsdichte der liberianischen Kran ist 2,8/km<sup>2</sup>. Linguistisch gehören die Kran zu den Krustämmen in der Kwagruppe.

Auffälligstes Merkmal des Kransystems ist die enorme tatsächliche wie terminologische Variabilität und Instabilität sozial hervorgehobener Rollen. Es gibt keine verfestigten, allgemein anerkannten Hierarchien. Autorität, Einfluss, Macht sind typischerweise situations- und problembedingt. Daneben spielt das Alter eine bedeutende Rolle: der Sippenälteste, die Mitglieder des Rates der Alten nehmen sozial hervorgehobene Positionen ein. Damit stellt die Krangesellschaft ein dualistisches System dar: gekennzeichnet durch die Koexistenz von Leistungs- und Nichtleistungsrollen. In welchem Verhältnis stehen die beiden Rollengruppen zueinander? Ergänzen sie sich, widersprechen sie sich, oder sind sie voneinander unabhängig?

Die beiden Systeme intermittieren. In jeder menschlichen Gemeinschaft sind täglich und stündlich eine Vielzahl von Entscheidungen zu treffen, bei denen lediglich wichtig ist, dass eine Wahl getroffen wird, wobei das Ergebnis der Wahl irrelevant ist. Ob eine Familie beispielsweise heute auf Feld A und morgen auf Feld B oder umgekehrt arbeitet, ist ohne jegliche Bedeutung; wichtig ist nur, dass sich die Familienmitglieder darüber einig sind, wann auf welchem Feld gearbeitet wird. Diese Entscheidungen seien hier als

---

<sup>7</sup> Französische Bezeichnung für Kran oder Krahn: Guéré. Die Untersuchung wurde vom Tubman Center of African Culture in Robertsport unterstützt. An der Kranuntersuchung waren Patrick Sokan, University of Liberia und Günter Schröder, Universität Gießen beteiligt.

*unproblematisch* bezeichnet. Da die Entscheidungen unproblematisch sind, könnten sie theoretisch von jedem oder sogar durch Loswurf getroffen werden. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass jemand die Entscheidung trifft und dass die Mitglieder einer Gemeinschaft darüber informiert sind, wer die Entscheidung trifft. Die Rolle des Entscheidungsträgers kann nicht nach Leistungskriterien vergeben werden; denn -, da praktisch jeder die Entscheidung treffen kann - gibt es niemanden, der *besonders* dazu „geeignet“ wäre. Oder in Begriffen unserer Definition: Es lassen sich rational keine Kriterien spezifizieren, die von direkter Relevanz für den Inhalt der Rolle des Entscheidungsträgers sind. Mithin kann es hier logisch keine *ausführungsbezogenen Kriterien* und also keine Leistungsrollen geben. Das einzige Kriterium, das in sehr diffuser Weise ausführungsbezogen ist, ist Erfahrung: in einer technologisch einfachen Gesellschaft weitgehend vom Alter abhängig. Es wäre unpraktisch und unökonomisch, in jeder Entscheidungssituation neu einen Entscheidungsträger zu bestimmen. Gesucht ist somit ein Verfahren, das in jeder unproblematischen Entscheidungssituation für jeden klar erkennbar und voraussagbar einen Entscheidungsträger bestimmt. Das Hauptkriterium, das die Kran- und mit ihnen viele andere Gesellschaften - zur Bestimmung des Entscheidungsträgers anwenden, ist Alter: Der Älteste der kleinsten sozialen Gruppe, die von einer Entscheidung direkt betroffen ist, trifft die Wahl. Ein zweites Kriterium ist Geschlecht: Entscheidungen, die beide Geschlechter betreffen, werden in der Regel von Männern getroffen; Frauen treffen Entscheidungen nach dem Senioritätsprinzip nur in Bereichen, die lediglich Frauen angehen.

Damit ist für die Kran ein eindeutiges, formales Autoritäts- und Entscheidungssystem für unproblematische Entscheidungen festgelegt. Die größte, der Autorität eines Altesten unterstellte Einheit ist der Stamm (*bloa*)<sup>8</sup>. Da der Stamm als soziale Einheit praktisch nur im Kriegsfall als Sippenbündnis in Erscheinung tritt und Entscheidungen in dieser Situation nicht unproblematisch sind, werden sie auch nicht vom Stammesältesten (*bloa dioi*) getroffen; dieser stellt nur ein nominelles Oberhaupt von ritueller Bedeutung dar<sup>9</sup>. Die nächstkleinere soziale Einheit ist die Sippe (*tsche, tsche dru*): unter dem Vorsitz des Sippenältesten (*bo kláá*). Die Sippe kann eine residentielle Einheit darstellen und ein einzelnes Dorf (*vulo, vlo, lo, glo*) bewohnen, sie kann auch über den Stamm (in Ausnahmefällen auch über weitere Gebiete) verstreut sein. In letzterem Falle sind nur die Sippensegmente (*unu, unu*) residentielle Einheiten, die in einem aus mehreren solcher Segmente bestehenden Dorf ein „Viertel“ (*lu, glu*) bewohnen. Die Mitglieder des Dorfes unterstehen dem Dorfgründer (*lo ba, lo koin, lo dschui*) beziehungsweise seinem ältesten Nachkommen, die Mitglieder des Segments dem Ältesten des Segments (*unu dioi, nyo kláá dé lu, lu jui*). Das „Viertel“ kann wiederum mit der Großfamilie (*búli, gbou, gbouõ*) identisch sein, oder es kann aus mehreren Großfamilien bestehen, von denen jede ein Gehöft bewohnt; die Teilung in „mehrere Großfamilien erfolgt typischerweise nach einer gewissen Zeit, wenn eine Großfamilie zu groß geworden ist. Jede Großfamilie untersteht einem *nyo kláá dé búli*; der Älteste der Großfamilienhäupter ist Vorsitzender des „Viertels“. Eine Großfamilie besteht aus polygamen Einzelfamilien (*gbo*): der kleinsten sozialen Einheit. Dass dieses System nicht durch blinden Traditionalismus bestimmt, sondern von einer gewissen Entscheidungsökonomie inspiriert ist, lässt sich daran erkennen, dass auch unproblematische Entscheidungen nicht ausschließlich von dem Ältesten getroffen werden. Erweist er sich als unzurechnungsfähig (etwa infolge von Senilität), so geht die Entscheidungsbefugnis an den nächstälteren über.

---

<sup>8</sup> Nur die gebräuchlichsten Begriffe sind hier aufgeführt. Accent aigu steht für Hochton, accent grave für Tiefton, keine Akzentuierung für Mittelton.

<sup>9</sup> Er steht den Ahnen am nächsten.

In einer hierarchischen Ordnung nimmt die Entscheidungsbefugnis gegen die Spitze der Pyramide hin zu. Das Umgekehrte gilt für die hier beschriebene segmentäre Ordnung: Die meisten Entscheidungen werden in den kleinen sozialen Einheiten getroffen. Die Entscheidungsbefugnis nimmt zur Spitze der Pyramide hin soweit ab, dass dem Entscheidungsträger schließlich nur noch eine sehr eingeschränkte rituelle Bedeutung zukommt. Das System findet seine konsequente Vollendung in der Tatsache, dass es in der größtmöglichen sozialen Einheit, der kriegsbedingten Stammesallianz (*bloa dru*), überhaupt keinen vorsitzenden Altesten mehr gibt; denn auf dieser Ebene hat die Altestenautorität einen Bedeutungsgrad von Null erreicht<sup>10</sup>.

Ein zweites Rollenzuweisungssystem strukturiert sich entlang der Dimension problematischer Entscheidungen und Tätigkeiten. In Problemlösungssituationen kann das Wohl und Wehe, unter Umständen sogar das Überleben der Gruppe davon abhängen, dass eine optimale Entscheidung getroffen wird, beziehungsweise dass Positionen von den kompetentesten Mitgliedern der Gesellschaft eingenommen werden und/oder jeder seinen Fähigkeiten entsprechend einen Beitrag zur Entscheidung leistet. Der weitaus problematischste Bereich in der traditionellen Krangesellschaft<sup>11</sup> ist der militärische. Dementsprechend ist die Bedeutung von Leistungskriterien für die Rollenzuweisung hier am stärksten ausgeprägt.

Die sozial wichtigste Rolle ist nach Ansicht der Kran die des Kriegsführers: *bio*<sup>12</sup>. Im Krieg ist der „*bio*“ der wichtigste Mann. Die Funktionalität dieser Rolle wird durch die Tatsache unterstrichen, dass der „*bio*“ in Friedenszeiten zwar ein angesehen Mann ist, dass ihm aber keine besondere Autorität zukommt. Die Funktionalität, das heißt die Problem-lösungsorientiertheit der Rolle wird weiter dadurch betont, dass sie sich nicht eindeutig in das Gesamtsystem einordnen lässt: ihre Bedeutung variiert mit der Situation, das heißt mit der Art der sozialen Einheit, die in einen Krieg verwickelt ist. Jedes Dorf und jeder Stamm hat seinen „*bio*“:

das Dorf für Kriege zwischen Dörfern, der Stamm für Kriege zwischen Stämmen<sup>13</sup>. Nach der Funktionalitätslogik gehören die „*bio*“ einzelner Dörfer in Stammeskriegen zu den Kriegern oder Unterheerführern. Ihre Position als Dorf-„*bio*“ sichert ihnen keine besonderen Privilegien. Sippen haben einen „*bio*“, sofern sie kriegführende Einheiten darstellen. Sind sie über einen Stamm verstreut und in verschiedene regionale Einheiten eingegliedert, so unterstehen sie dem jeweiligen „*bio*“ der regionalen Einheit. Stehen sich größere Dörfer feindlich gegenüber, in denen Segmente derselben Sippe leben, so ergibt sich daraus eine besondere Problematik; denn Sippensegmente bekriegen sich normalerweise nicht<sup>14</sup>.

Diese Problematik wird gelegentlich so gelöst, dass jedes Viertel eines Dorfes seinen eigenen *bio* hat. Bei kleineren Kriegen kämpft der „*bio*“ selbst mit; in größeren beschränkt er sich auf die Strategie der Kriegführung.

---

<sup>10</sup> An dieser Stelle sei kurz auf die Institution der Sklaverei bei den Kran eingegangen. Die Zahl der Sklaven in einem Dorf ist in der Regel gering. Sklaven werden in Kriegen erbeutet. Kinder werden voll in die Familie dessen integriert, dem sie zugewiesen werden; sie unterscheiden sich in ihren Rechten und Pflichten nicht von leiblichen Kindern. Sklavinnen werden zu Ehefrauen der Krieger; weder sie noch ihre Kinder gelten als sozial minderwertig. Lediglich männliche erwachsene Sklaven behalten - zumindest eine Zeitlang - einen niedrigen Status. Ein besiegter Stamm hatte die Möglichkeit, die erbeuteten Sklaven einzulösen. Die, die nicht eingelöst wurden, wurden entweder an andere Stämme weiterverkauft oder nach einer gewissen Zeit voll in den Stamm integriert: Sie konnten die Töchter von Freien heiraten, und ihre Kinder galten als Vollmitglieder. Sklaven stellen also weder eine Kaste dar, noch ist ihr Status erblich.

<sup>11</sup> Dies betrifft nur die Zeit vor der Pazifizierung durch die liberianische Regierung in Monrovia.

<sup>12</sup> Offenes o wie in „offen“.

<sup>13</sup> Zur Unterscheidung kann der Stammesführer, auch als *bio kláá* oder *bio kláá ba* bezeichnet werden.

<sup>14</sup> Ausnahme: Ein Krieg zwischen zwei Sippensegmenten kann Anlass einer Spaltung in zwei Sippen, beziehungsweise Ausdruck der öffentlichen Anerkennung einer solchen Spaltung sein.

Dementsprechend können bestimmte Persönlichkeitskriterien unterschiedlich gewichtet werden. Bei Stammes-„bio“ sind strategische Fähigkeiten besonders wichtig, während Körperkraft und Geschicklichkeit weniger bedeutend sind. Bei Dorf-„bio“ ist die Gewichtung oft umgekehrt. Von allen Informanten wurde betont, dass Alter unwichtig ist; entscheidend ist allein die Befähigung, Kriege zu gewinnen. Im einzelnen wurden folgende Persönlichkeitsmerkmale genannt: strategische Befähigung, Selbstbeherrschung, Tapferkeit, Kraft, Ausdauer, Expertise in der Herstellung von Zaubermitteln und Pfeilgift. Der „bio“ nimmt seine Rolle nur solange ein, wie er tatsächlich als der geeignetste gilt. Ferner beschränkt sich seine Funktion nur auf den Krieg; im Frieden hat er keine besondere Macht.

In größeren Kriegen und in allen Situationen, in denen sich der „bio“ auf strategische Anweisungen beschränkt, unterstehen ihm Oberkrieger oder „Offiziere“ (*táá nyō, blablo, jiblo*), die je nach Situation der eigentlichen Anführer der Kampftruppen oder nur die erfolgreichsten Krieger sind. Wichtigste Persönlichkeitsmerkmale sind Mut, Tapferkeit, Kraft und Ausdauer. In einigen Fällen wurde betont, Jähzorn statt Selbstbeherrschung sollte einen Oberkrieger auszeichnen, da Wut die Kampfleistungen steigere.

Krieger ist jeder, der kämpfen kann. Da Altersgruppen primär paramilitärische Organisationen darstellen und Mitgliedschaft weitgehend durch militärische Verwendbarkeit bestimmt ist, werden die Krieger zum größten Teil aus bestimmten Altersgruppen rekrutiert<sup>15</sup>. Aber auch hier sind Leistungskriterien wiederum wichtiger als Gruppenzugehörigkeit; kriegsfähige Mitglieder von Altersgruppen, die als solche nicht an Kampfhandlungen teilnehmen, können durchaus hinzugezogen werden. Ebenso können Sklaven an Kriegen teilnehmen. Je nach Anzahl der getöteten Feinde genießen Krieger unterschiedliches Ansehen, ungeachtet ihres Alters oder Reichtums. Dies wird symbolisch durch Kopfschmuck und Felle ausgedrückt. Sie stellen bestimmte Urwaldtiere dar, die sich, ähnlich wie die Krieger, in ihrer Stärke unterscheiden.

Die Verteilung der Beute ermöglicht die Übertragung des militärischen Status in ökonomischen Status. Der „bio“ beispielsweise ist kein armer Mann. Andererseits kann ökonomischer Status nicht allein durch militärische Verdienste erworben werden. Bis zu einem gewissen Grade sind militärische und wirtschaftliche Leistungen sogar alternative Wege zu sozialem Ansehen. Dies lässt sich daran erkennen, dass der „bio“ kaum je der reichste Mann ist. Jedes Dorf hat seinen reichsten Mann (*pā nyō baa nyō, nyene nyō*): eine klar vorgezeichnete soziale Rolle. Im wirtschaftlichen Bereich steht es jedem offen, durch individuelle Anstrengungen reich zu werden. Da es kein Privateigentum an Land gibt, kann Land kein Bestandteil des persönlichen Reichtums sein. Jeder hat unbegrenzte Nutzungsrechte, wobei die bestellte Fläche nur durch die dem einzelnen zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte begrenzt ist. Ungenutztes Land steht jedem zur Verfügung, der es nutzen will, und zwar nur für die Dauer der Nutzung. Wer Bäume gepflanzt hat, behält das Nutzungsrecht an den Bäumen auch dann, wenn er das darum herum liegende Land nicht „mehr bestellt. Der aus dem Land gewonnene Reichtum ist damit gleich der investierten Arbeit: der Mann selbst, seine Frauen, Kinder, sonstige Verwandte und gelegentlich Arbeitsgenossenschaften stellen den wichtigsten variablen Produktionsfaktor dar. Passiver Reichtum lässt sich ablesen an der Anzahl der Ehefrauen und Kinder, an Schmuck (Messing- und Eisenreifen), Eisenwerkzeugen, Reisvorräten, Haustieren (Kühe, Ziegen, Schafe, Hühner) und Zaubermitteln. Daneben gibt es aktiven Reichtum, der sich in Festen ausdrückt. Der passive Reichtum ist bis zu einem gewissen Grade von dem aktiven Reichtum abhängig. Denn Feste sind typischerweise das Entgelt für die Feldarbeiten einer Arbeitsgenossenschaft: häufig aber nicht immer von einer Altersgruppe organisiert.

---

<sup>15</sup> Bei den Konobo, dem kriegerischsten Kranstamm, hat sogar jede Altersgruppe ihren eigenen „bio“.

Mit Hilfe der Arbeitsgenossenschaft kann eine größere Fläche bestellt werden, womit wiederum die Voraussetzung für weitere genossenschaftliche Feldarbeiten und die damit verbundenen Feste gesetzt wird. Die Feste, von deren Reichhaltigkeit das Prestige des reichen Mannes abhängt, stellen gleichzeitig einen Umverteilungsmechanismus dar, der eine unbegrenzte Akkumulation effektiv verhindert: großer Reichtum existiert kaum. Der soziale Druck zur Umverteilung ist äußerst stark; wer sich dem Druck nicht fügt, kann in Extremfällen wegen Hexerei angeklagt werden.

Die wichtigsten Werte der Kran drücken sich in der Hervorhebung bestimmter sozialer Rollen aus: die militärischen Werte der Tapferkeit und strategischen Befähigung in den dargestellten „militärischen Rollen, der Wert des Reichtums in der Rolle des reichsten Mannes, und davon unterschieden der Wert der Großzügigkeit, wie er sich durch Umverteilung und Hilfsbereitschaft dartut, in der Rolle des großzügigsten Mannes (*gáa nyō, gova yu, nyō dsche, nyo tsche tsche, nyo dschii tsche*). Der Großzügige ist bereit, mit jedem und für jeden zu arbeiten, bietet Besuchern bereitwillig Unterkunft und Verpflegung an und hilft jedem im Rahmen seiner Mittel. Ist er gleichzeitig reich, so gibt er Feste, bei denen größere Mengen an Lebensmitteln und Getränken verkonsumiert werden, und beteiligt sich an Brautpreiszahlungen, wenn er um Hilfe angegangen wird. Durch seine Großzügigkeit wird er zum Besitzer von Verpflichtungen, einer der wichtigsten dynamischen Einheiten in dem Beziehungsnetz zwischen den verschiedenen sozialen Einheiten der Krangesellschaft. Verpflichtungen stellen

eine besondere Form der Akkumulation dar, die oft wichtiger ist als materieller Reichtum. Das Ansehen eines großzügigen Mannes ist höher als das eines Mannes, der reicher aber geiziger ist.<sup>16</sup> Weitere Wege zu Ansehen, Macht und Reichtum stehen dem einzelnen in Bündeln und Vereinen offen: in quasi-genossenschaftlichen Arbeitsgruppen, Altersgruppen und Geheimbünden.<sup>17</sup> Jeder, der für das obligate abschließende Fest aufkommen kann, kann eine Arbeitsgruppe auf seinen Feldern arbeiten lassen. Dazu wendet er sich an jemanden, den er für befähigt hält, eine solche Arbeitsgruppe zu organisieren. Der Organisator ist gleichzeitig Vorarbeiter und Leiter der Arbeitsgruppe.<sup>18</sup> Wichtige Eigenschaften sind damit Organisationstalent, Kraft und Ausdauer. Wer sich als erfolgreicher Leiter von Arbeitsgruppen erwiesen hat, genießt beträchtliches Ansehen. Die Arbeit ist so organisiert, dass in einem Wettbewerbsverfahren der beste Arbeiter bestimmt wird. Der beste Arbeiter wird besonders gefeiert und behält den Titel „bester Arbeiter“, bis sich in einer weiteren Arbeitsgruppe jemand anderes als fähiger erweist.

---

<sup>16</sup> Die Bedeutung der Verpflichtung lässt sich auch an den zwei Arten von Klientelbeziehungen ablesen, wie sie sich gelegentlich bei den Kran zwischen reichen und armen Familien finden lassen. Als Entgelt für seine Dienste kann ein reicher Mann einem ärmeren, der sich als guter Arbeiter und Krieger erwiesen hat, eine seiner Frauen oder Töchter als Ehefrau geben, ohne den sonst üblichen Brautpreis zu verlangen. Damit wird einer permanente Verbindung zwischen den beiden Familien geschaffen. Umgekehrt kann ein armer Mann einem reicheren eine Tochter als Ehefrau anbieten. Damit wird der ärmere Mann Eigentümer einer Verpflichtung und erwirbt sich einen Anspruch auf Hilfe jeglicher Art in Notlagen (Siehe hierzu SEIBEL, 1972 b S.268-270).

<sup>17</sup> Es gibt eine Vielzahl von Geheimbünden. Sie sind allerdings im Vergleich zum Poro-Geheimbund, der über mehrere Stämme ausgedehnt ist, bei den Kran aber nicht vorkommt, in Westlberia von geringer Bedeutung. Hier scheint es in der Regel keine automatische Führungsnachfolge zu geben. Neben Reichtum und Alter sind Kenntnisse über Medizin und Gift und die Fähigkeit, übernatürliche Kräfte zu kontrollieren, ausschlaggebend. Bei der Entscheidung über die Zuweisung der Führungsrolle werden Träume, Orakel und Zeichen herangezogen. Eine Ausnahme stellt der Kwi-Bund, der wichtigste Geheimbund der Kran, dar. Hier fällt die Leitung mit der nominellen Leitung der Sippe oder des Stammes zusammen. Wieweit der Sippen- oder Stammesälteste im Kwi-Bund nominelle oder effektive Autorität hat und wie weit seine Autorität durch andere einflussreiche Mitglieder eingeschränkt ist, ließ sich wegen der auch heute noch sehr starken Arkandisziplin nicht ermitteln.

<sup>18</sup> Führung in der Arbeitsgruppe und in der Altersgruppe waren früher gelegentlich identisch.

Neben der Ehre genießt der beste Arbeiter die besondere Aufmerksamkeit der Mädchen bei den Tänzen nach Beendigung der genossenschaftlichen Arbeit.

Bis zur Pazifizierung gehörten alle Kranmänner einer Altersgruppe an, die im Krieg militärische und im Frieden wirtschaftliche Aufgaben erfüllen. Vor der Beschneidung im Alter von 12-14 Jahren gehört man der Altersgruppe der *Jungen* an, deren Mitglieder auf den Feldern und im Haus helfen. Mit der Beschneidung tritt man der Altersgruppe der *Jungen Männer* (12/14-30/35) bei. Häufig teilen sich diese in zwei Altersgruppen: eine jüngere, deren Mitglieder im Krieg das Dorf beschützen, und eine ältere, die in den Krieg zieht. Die Jüngeren sind meist noch unverheiratet, die Älteren haben eine Frau. Die *Jungen Männer* werden häufig zu Gemeindeaufgaben wie Wege- und Brückenbau herangezogen. Die Gruppe der *Älteren Männer* stellt meist die Kriegsführer und die erfahrenen Krieger. Die Stimmen ihrer Mitglieder haben das stärkste Gewicht bei politischen Entscheidungen. Die meisten von ihnen haben mehrere Frauen. Zur Gruppe der *Alten* (über 50/55) gehören die Weisen und „grauen Eminenzen“, insbesondere die Sippen-, Dorf- und Dorfviertelältesten. Die Altersgruppen der Frauen sind weniger entwickelt und haben ausschließlich sozio-ökonomische Bedeutung. Altersgruppen haben deskriptive, keine Eigennamen. Der Aufstieg von einer Altersgruppe in die nächste erfolgt nach Gesichtspunkten der individuellen Eignung. Der Führer einer Altersgruppe genießt besonderes Ansehen. Auch hier ist persönliche Befähigung, nicht Geburt entscheidend. Wichtige Kriterien sind: Führungsqualitäten, Reichtum, Großzügigkeit, Weisheit und Alter. Altersgruppen stellen kein Kastensystem dar; so können zum Beispiel auch ältere, kräftige *Jungen* mit in den Krieg ziehen. Die wirtschaftlichen und kriegerischen Funktionen werden je nach Bedarf unterschiedlich akzentuiert. Mit der Pazifizierung wurden die militärischen Aufgaben der Altersgruppen hinfällig, und das Altersgruppensystem löste sich auf.

Seine wirtschaftlichen und sozialen Funktionen wurden von einem neu entstandenen System von Genossenschaften und von auf Gegenseitigkeitshilfe ausgerichteten Vereinen übernommen. Einige dieser neueren Vereinigungen lassen sich bis hin zum Gründungsdatum eindeutig auf bestimmte Altersgruppen zurückführen. Einige dieser Genossenschaften und Vereine haben so viele Ämter wie Mitglieder, wobei die unteren Ämter von jedem ausgefüllt werden können, während die höheren nach Leistungskriterien vergeben werden.

Ich habe die Krangesellschaft als ein dualistisches System dargestellt. Es ist gekennzeichnet: erstens durch einen Bereich unproblematischer Entscheidungen, die im Rahmen einer Altstenhierarchie getroffen werden, und unproblematischer Tätigkeiten, die jedem offen stehen; zweitens durch einen Bereich problematischer Entscheidungen und Tätigkeiten, deren Träger nach Leistungskriterien bestimmt werden, und zwar nur für solange, wie es durch tatsächliche Leistungen gerechtfertigt ist. In der Realität lassen sich Entscheidungen und Tätigkeiten natürlich nur selten dichotom kategorisieren. Daher ist das *tatsächliche* System der Rollenzuweisung der Kran sehr flexibel. In dem Maße, in dem Entscheidungen und Tätigkeiten eine Mischung aus problematischen und unproblematischen Situationen betreffen, spielt eine Mischung aus Leistungs- und Nichtleistungskriterien eine Rolle: entweder in derselben Person oder im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen Personen, die beiden Systemen angehören. Dies sieht in der Praxis so aus, dass der Beitrag eines jeden je nach Situation variiert:

In Problemlösungssituationen partizipiert der Altste nur nominell, während der „bio“ beispielsweise alle wichtigen Entscheidungen trifft; in Situationen dagegen, in denen die spezifische Kompetenz eines „bio“ irrelevant ist, partizipiert der „bio“ nur nominell; das Mischungsverhältnis variiert stufenlos zwischen diesen beiden Extremen.

Zu den zwei bisher dargestellten idealtypischen Situationen ist eine dritte hinzuzufügen. In Situation 1 sind Entscheidungen unproblematisch; eine Lösung ist so gut wie die andere. In Situation 2 sind Entscheidungen problematisch, und es ist wichtig, die optimale Lösung zu

finden. In Situation 3 sind Entscheidungen zwar auch problematisch und risikobeladen; aber Optimalität ist nicht zu erreichen: es gibt bessere und schlechtere Lösungsmöglichkeiten, deren Problemlösungswert sich nicht mit Sicherheit feststellen lässt (Bedingung *beschränkter Rationalität*). Damit lassen sich einerseits weder eindeutige Entscheidungs- und Entscheidungsbewertungskriterien noch Persönlichkeitskriterien für die Auswahl von Entscheidungsträgern ex ante aufstellen; andererseits lässt die Problematik der Entscheidung es nicht geraten erscheinen, diese einfach dem Ältesten zu überlassen. Die Entscheidungsstruktur, die dieser Problemlösungssituation entspricht, ist eine *demokratische*: Sämtliche entscheidungsfähigen Mitglieder einer Gruppe sind an der Entscheidung beteiligt. Jeder kann nach bestem Vermögen einen Beitrag leisten, ohne als einzelner ex Post für eine falsche oder nachteilige Entscheidung zur Rechenschaft gezogen werden zu können. Die Tatsache, dass diese Entscheidungssituation sehr häufig vorkommt, erklärt die starke Bedeutung demokratischer Entscheidungsprozesse bei den Kran. Entscheidungen werden grundsätzlich nicht autoritär getroffen, allerdings auch nicht in einem formal-demokratischen Verfahren, bei dem Stimmen gezählt werden. Jeder einzelne ist mitbestimmungsberechtigt und beteiligt sich nach bestem Vermögen an Entscheidungen; Beratungen dauern an, bis allgemeiner Konsensus erreicht ist.<sup>19</sup>

Diese Darstellung gilt in abgewandelter Form auch für Tätigkeiten beruflicher Art. Die meisten und - ökonomisch gesehen - wichtigsten Tätigkeiten sind typischerweise problematisch; denn das Überleben der Gruppe hängt letztlich von der Ausübung dieser Tätigkeiten ab. Dies gilt besonders für die landwirtschaftliche Betätigung. Diese Tätigkeiten können besser oder schlechter ausgeübt werden; aber Optimalität ist unter normalen Umständen nicht das Wirtschaftsziel des Bauern. Jeder kann Bauer werden; es bedarf dazu keiner besonderen Begabungen. Daher wäre es sinnlos, Leistungskriterien zugrunde zu legen. Wie bei den demokratischen Prozessen in der Politik trägt auch in der Wirtschaft jeder nach Kräften zum Sozialprodukt bei. Diese Logik wird von den Kran auch im handwerklichen Bereich angewandt. Insofern Handwerke begabungsmäßig von jedem ausgeübt werden können, stehen sie jedem offen und werden zu einem beträchtlichen Teil auch von jedem beziehungsweise von jeder Familie subsistenzwirtschaftlich, das heißt nur für den eigenen Bedarf und ohne Spezialisierung ausgeübt. Es gibt keine gildenmäßigen Zutrittsbeschränkungen. Andererseits tritt Spezialisierung in dem Maße auf, in dem Unterschiede in der individuellen Tüchtigkeit oder Befähigung von Bedeutung sind. Der Mangel an institutioneller Verfestigung ermöglicht es, dass die Bedeutung von Leistungskriterien nach Art des Handwerks und nach Individuen situationsbedingt variiert.

In der Landwirtschaft macht sich damit der gleiche Dualismus bemerkbar, der sich auch in der Politik findet. Einerseits kann jeder Bauer werden und gilt als solcher gleich viel: jeder leistet seinen Beitrag zum Sozialprodukt. Andererseits steht jedem die Möglichkeit offen, durch seine eigene Leistung (der Inhalt dieser *Leistung* wurde oben näher beschrieben) zum „reichsten Mann“ oder „größzügigsten Mann“ aufzusteigen.

---

<sup>19</sup> Falls der Eindruck entstehen sollte, hier würde ein Konsensusmodell der Gesellschaft vertreten, sei auf SEIBEL (1972 a) verwiesen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Kran stellen somit eine Gesellschaft dar, in der Entscheidungs-, Berufs- und sonstige sozial hervorgehobenen Rollen entsprechend der Struktur der Entscheidungssituation nach unterschiedlichen Kriterien zugewiesen werden. In Problemlösungssituationen, in denen sich Optimalität der Lösung erzielen lässt, werden die mit der Problemlösung befassten Entscheidungs- oder Tätigkeitsrollen nach Leistungskriterien zugewiesen. In unproblematischen Situationen werden Entscheidungsrollen nach Alter (oder anderen askriptiven Kriterien) vergeben. In Problemlösungssituationen, in denen sich keine Optimalität erzielen lässt, herrschen demokratische Verfahren vor. Den drei Situationen entsprechen drei unterschiedliche Wertorientierungen: Leistung, Alter und demokratische Gleichheit werden von den Kran hochgeschätzt. Trotz dieser triadischen Orientierung der Kran bezeichne ich sie als Leistungsgesellschaft; denn es gibt keine Gesellschaft, die Rollen nur nach Leistungskriterien vergibt. Sofern der Begriff der Leistungsgesellschaft überhaupt anwendbar ist, trifft er auf die Kran zu.

Verallgemeinert man die hier zutage getretenen Zusammenhänge, so lässt sich folgende dynamische Hypothese formulieren: *Wenn sich eine Struktur problematischer Entscheidungen und Tätigkeiten zu einer Struktur unproblematischer Entscheidungen und Tätigkeiten verändert (etwa als Folge verbesserter Technologie), so wandelt sich ein demokratisches und/ oder leistungsorientiertes System der Rollenzuweisung in ein nichtleistungsorientiertes („askriptives“) System um.*

Diese Hypothese lässt sich nun tentativ zur Erklärung der Unterschiede in den Rollenzuweisungssystemen zwischen den hier diskutierten Gesellschaften anwenden. Die Ibo und Kran stellen segmentäre Kleingesellschaften mit relativ einfacher Technologie dar. Ihr politisches und wirtschaftliches Dasein ist durch problematische Entscheidungs- und Tätigkeitssituationen gekennzeichnet. Daher das Vorwiegen demokratischer und leistungsorientierter Prozesse. Die Hausa und Joruba dagegen stellen zentralisierte Großgesellschaften mit relativ hoch entwickelter Technologie dar. Die Hausagesellschaft ist etabliert, ihre politische Macht unangefochten. Dem entspricht ein askriptives System der Rollenzuweisung. Die Macht der Joruba ist weniger gesichert: einmal wegen der ständigen Rivalitäten zwischen den einzelnen Joruba-Reichen, die bis in die Gegenwartspolitik hineinspielen, zum anderen infolge der langwierigen Kriege mit dem Königreich Daher die Kombination eines leistungsorientierten und askriptiven Systems der Rollenzuweisung<sup>20</sup>.

Ein weiterer Anwendungsbereich ergibt sich für diese Hypothese während der Modernisierungsphase. Der Umbruch von einer vorindustriellen zu einer industriellen Gesellschaft ist durch die geradezu totale Prädominanz von problematischen Entscheidungs- und Tätigkeitssituationen gekennzeichnet. Dieser Situation ist nach unserer Hypothese ein System kongruent, in dem Rollen nach Leistungskriterien zugewiesen werden. Den Kran und Ibo und bis zu einem gewissen Grade auch den Joruba ist ein solches System vertraut. Die Modernisierungssituation eröffnet ihnen nur ein neues Betätigungsfeld für individuelle Leistungen, ohne die Anpassung an ein total neues System der Rollenzuweisung zu implizieren. Daraus erklärt sich nun die hohe Modernisierungsbereitschaft dieser Stämme, die ich an anderer Stelle ausführlich nachgewiesen habe (SEIBEL, 1971a; 1973). Die Hausa - und in ähnlicher Weise die Kpelle in Liberia (SEIBEL, 1971a) - sind für diese Situation dagegen denkbar schlecht vorbereitet: daher ihre Modernisierungsresistenz.

---

<sup>20</sup> Den Unterschieden im System der Rollenzuweisung zwischen den drei nigerianischen Stämmen entsprechen Unterschiede in Leistungsmotivation der Mitglieder dieser Gesellschaften, wie LEVINE (1966) empirisch festgestellt hat.

Die Hypothese erlaubt ferner die Voraussage, dass in dem Maße, in dem eine Gesellschaft die Kontrolle über die Produktionsprozesse gewinnt und Entscheidungs- und Tätigkeitssituationen wieder unproblematisch werden, Leistungskriterien als Grundlage der Rollenzuweisung zunehmend an Bedeutung verlieren und durch Nichtleistungskriterien ersetzt werden: ein Prozess, der sich in reifen Industriegesellschaften allenthalben beobachten lässt (SEIBEL, 1971 b).

## AUSGEWÄHLTE LITERATURHINWEISE:

### *Allgemein*

- DAHRENDORF, RALPH: Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung. KZfSS 8 : 540-568; 1956.
- GOODE, WILLIAM J.: The Protection of the Inept. ASR 32 : 5-19; 1967.
- LEVINE, ROBERT A.: Dreams and Deeds: Achievement Motivation in Nigeria. Chicago 1966.
- LEVY, MARION J., JR.: Modernization and the Structure of Societies. Princeton 1966.
- LINTON, RALPH: The Study of Man. New York 1936.
- MOORE, WILBERT E.: Social Change. Englewood Cliffs 1963.
- OFFE, CLAUS: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit: Mechanismen der Statusverteilung in der industriellen „Leistungsgesellschaft“. Frankfurt 1970.
- PARSONS, TALCOTT: The Social System. New York 1951.
- ders.: Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives. Englewood Cliffs 1966.
- SEIBEL, H. DIETER: Achievement and Modernization. S. 93-115. in: Dieter Oberndorfer (Hg.), *Africana Collecta* II. Beiträge zur Geschichte, Gesellschaft, Politik und Wirtschaft afrikanischer Länder. Düsseldorf 1971 a. ders.: *Gesellschaft im Leistungskonflikt*. Münster 1971 (unveröffentlichte Habilitationsarbeit) 1971 b.
- ders.: Abweichendes Verhalten und soziale Integration: Grundlagen einer allgemeinen Theorie des abweichenden Verhaltens. KZfSS 24/1:1-23; 1972 a.
- ders.: Social Deviance in Comparative Perspective. S.251-281. in: Robert A. Scott und Jack D. Douglas, *Theoretical Perspectives on Deviance*. New York 1972 b.
- ders.: Systems of Status Allocation and Receptivity to Modernization. in: Ukandi G. Damachi und Hans Dieter Seibel (Hg.), *Social Change and Economic Development in Nigeria*. New York (Praeger: Praeger Special Studies. Im Druck); 1973.
- SIMMEL, GEORG: *Soziologie: Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Leipzig 1908.
- VONTBEL, JACQUES: *Leistungsbedürfnis und soziale Umwelt. Zur sozio-kulturellen Determination der Leistungsmotivation*. Bern 1970.

### *Die Ibo*

- FORDE, DARYLL, und G. I. JONES: *The Ibo and Ibibio-Speaking Peoples of SouthEastern Nigeria*. London 1962.
- GREEN, M. M.: *Igbo Village Affairs*. London 1948.
- JONES, G. I.: Ibo Age Organization with Special Reference to the Cross River and Northeastern Ibo. *Journal of the Royal Anthropological Institute* 92: 191-211; 1962.
- MEEK, C. K.: *Law and Authority in a Nigerian Tribe*. London 1937.
- MORRILL, WARREN: The Ibo in Twentieth Century Calabar. *Comparative Studies in Society and History* 5 : 424-448, 1962-63.
- OTTENBERG, PHOEBE V.: The Afikpo Ibo of Eastern Nigeria. S.1-39, in: J. L. Gibbs (Hg.), *Peoples of Africa*, New York 1965.
- OTTENBERG, SIMON: Double Descent in an Ibo Village-Group. *Proceedings of the Fifth International Congress of Anthropological and Ethnological Sciences*: 473-481; 1956.
- ders.: Ibo Receptivity to Change. S.130-143. in: William R. Bascom und Melville J. Herskovits (Hg.), *Continuity and Change in African Cultures*. Chicago 1958.
- SMOCK, AUDREY C., und DAVID R. SMOCK:

Ethnicity and Attitude Toward Development in Eastern Nigeria. *The Journal of Developing Areas* 3 : 499-512; 1969.

### *Die Yoruba*

- AJAYI, J. F. A., und ROBERT SMITH: Yoruba Warfare in the Nineteenth Century. Ibadan 1964.
- BASCOM, W. R.: The Principle of Seniority in the Social Structure of the Yoruba. *American Anthropologist* 44: 44-46; 1942.
- ders.: Urbanization among the Yoruba. *American Journal of Sociology* 60 446-454; 1955.
- BIOBAKU, S.O.: The Egba and Their Neighbors 1842-1872. London 1957.
- FORDE, DARYLL: The Yoruba-Speaking Peoples of South-Western Nigeria. London 1962.
- LLOYD, P.C.: The Traditional Political System of the Yoruba. *Southern Journal of Anthropology* 10 : 366-384; 1954.
- ders.: The Yoruba Lineage. *Africa* 25 235-251; 1955.
- ders.: Sacred Kingship and Government among the Yoruba. *Africa* 30 : 221-237; 1960.
- ders.: Yoruba Land Law. London 1962.
- ders.: The Yoruba of Nigeria. S.547-582, in: J.L. Gibbs (Hg.), *Peoples of Africa*. New York 1965.
- SCHWAB, W. B.: Kinship and Lineage Among the Yoruba. *Africa* 25 : 352-374; 1955.

### *Die Hausa*

- BURNS, ALAN: History of Nigeria. London 1948.
- SMITH, M. G.: The Economy of Hausa Communities' in Zaria. London 1955.
- ders.: The Hausa System of Social Status. *Africa* 29 : 239-252; 1959.
- ders.: Government in Zazzau. London 1960.
- ders.: The Hausa of Northern Nigeria. 5. 119-115, in: J. L. Gibbs (Hg.), *Peoples of Africa*. New York 1965.
- WHITAKER, C. S., JR.: A Dysrhythmic Process of Political Change. *World Politics* 19 : 190-217; 1967.
- ders.: The Politics of Tradition: Continuity and Change in Northern Nigeria 1946-1966. Princeton 1970.