

Harzburg und die Suche nach Kontinuität: Rezension zu "Gehorsam macht frei. Eine kurze Geschichte des Managements - von Hitler bis heute" von Johann Chapoutot

Firkus, Dennis

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Firkus, D. (2021). Harzburg und die Suche nach Kontinuität: Rezension zu "Gehorsam macht frei. Eine kurze Geschichte des Managements - von Hitler bis heute" von Johann Chapoutot. *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-80874-7>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Dennis Firkus | Rezension | 10.05.2021

Harzburg und die Suche nach Kontinuität

Rezension zu „Gehorsam macht frei. Eine kurze Geschichte des Managements – von Hitler bis heute“ von Johann Chapoutot



Johann Chapoutot
Gehorsam macht frei . Eine kurze
Geschichte des Managements – von Hitler
bis heute
Deutschland
Berlin 2021: Propyläen
176 S., 22,00 EUR
ISBN 978-3549100356

Die Kapitulation des nationalsozialistischen Führungsregimes 1945 bedeutete für viele der ehemaligen Funktionseliten einen markanten Bruch in ihrem Leben. Den einflussreichsten Medizinern, Journalisten, Offizieren, Juristen und nicht zuletzt den Unternehmern, jene „Profiteure des Unrechts“,¹ die inmitten der ausbeuterischen Rüstungsmaschinerie des NS-Reichs finanzielle Profite erwirtschaftet hatten, dämmerte die ‚Stunde Null‘, das hieß unter anderem die Entfernung der einstigen Eliten aus ihren Ämtern, Positionen, ja sogar aus dem gesellschaftlichen Leben generell. Eine tiefgreifende personelle Neuorientierung nach 1945 blieb allerdings aus: Insbesondere in den Kreisen der Wirtschaftseliten dauerte es meist nicht lange, bis die einschlägigen Protagonisten ihre Karrieren mit vergleichsweise geringen persönlichen wie beruflichen Einschnitten fortsetzen konnten.² Spätestens mit Beginn der 1960er-Jahre ließen sich die personellen Beständigkeiten allerdings kaum noch leugnen – und so wurden die Kontinuitäten immer offener und offensiver aufgearbeitet.³

Der französische Historiker Johann Chapoutot führt die Diskussion über die weitreichende Fortsetzung der nationalsozialistischen Vergangenheit in der Bundesrepublik nun weiter. Ausgehend von seiner „These von der Modernität des Nationalsozialismus“ will Chapoutot

zeigen, „dass die nationalsozialistischen Vorstellungen von Management über das Jahr 1945 hinaus fortbestanden“ haben „und dass ehemalige hochrangige SS-Leute dabei nicht nur als Theoretiker fungierten, sondern als fröhliche Praktiker“ (S. 15). Seiner Auffassung nach waren es vor allem junge Akademiker mit zumeist juristischem Bildungshintergrund, die sich schon vor 1945 mit Fragen des Managements – im damaligen Jargon: der Menschenführung – beschäftigten.

Intellektuelle, Theoretiker und Ideologen des NS

Nach dem einleitenden Problemaufriss gliedert sich das 131-seitige Buch in insgesamt acht Hauptkapitel (zuzüglich Epilog und Anhang). Inhaltlich lassen sich dabei zwei große thematische Schwerpunkte erkennen. In den ersten vier Kapiteln widmet sich Chapoutot einigen aus seiner Sicht zentralen Akteuren und Ideen des ‚Nazi-Managements‘. Er interessiert sich für eine „besonders brillante Gruppe von Akademikern“ (S. 18), unter anderem Wilhelm Stuckart, Walter Labs, Werner Best und einen gewissen Reinhard Höhn, von dem noch zu berichten sein wird. Wir lernen einige grundlegende nationalsozialistische Annahmen und Interpretationen über den Staat, die Arbeit und den Arbeiter kennen. Der Autor thematisiert im ersten Schritt die Verwaltung des zukünftigen Großdeutschen Reichs samt den damit einhergehenden organisatorischen Schwierigkeiten (Kapitel I). Die elitären Akademiker hätten sich mit dem Problem konfrontiert gesehen, angesichts der geografischen Ausdehnung des Reichs und eines durch den Krieg gleichzeitig schwindenden Personalstandes „*mehr* mit immer *weniger* Personal [zu] bewältigen“ (S. 21). Die recht simple Lösung lag darin, so Chapoutot, es schlicht „*besser* zu machen“ (ebd.). Es ging, so fasst der Historiker am Kapitelende zusammen, „um Effizienz – mehr zu erreichen, viel mehr, mit gleichbleibenden oder gar abnehmenden Mitteln“ (S. 27).

Die rationalistischen Ansprüche gipfelten letztlich in der Ablehnung des Staats, der für die nationalsozialistischen Intellektuellen, Theoretiker und Ideologen kein geeignetes Instrumentarium mehr für die Anforderungen der Zeit darstellte (Kapitel II). Stattdessen sei die Ideologie der Gemeinschaft zum zentralen gesellschaftlichen und juristischen Topos geworden.⁴ Zur angeblich integrativen Gemeinschaftskonzeption der Nationalsozialisten gehörte eine eugenische Interpretation des Rassismus sowie des Sozialdarwinismus. Das rabiate Kosten-Nutzen-Kalkül, demzufolge der Wert eines Menschen höher als seine verursachten Kosten für die Volksgemeinschaft zu sein hatte, musste daher auch beim Deutschen positiv ausfallen, damit dieser als menschliche Ressource im entindividualisierten Arbeitsprozess wahrgenommen und als Teil der völkischen Gemeinschaft anerkannt wurde (Kapitel III & Kapitel IV).

Gedanken, Postulate und Grundsätze des Harzburger Modells

Der zweite thematische Schwerpunkt, wiederum vier Kapitel, illustriert die These der Managementkontinuität mit einem zentralen Anschauungsfall: Das sogenannte Harzburger Modell war das wohl weit verbreitetste Managementkonzept in der deutschsprachigen Unternehmenslandschaft der 1960er- und 1970er-Jahre. Sein Begründer, der bereits genannte Reinhard Höhn, scheint geradezu ein Paradebeispiel für die Verbindung von personaler und inhaltlicher Fortsetzung alten NS-Gedankenguts in der Bundesrepublik Deutschland darzustellen. Nach einem kurzen Intermezzo als Heilpraktiker gelang Höhn – wohl vor allem dank alter Unterstützungsnetzwerke – die Rückkehr in die Mitte der bundesrepublikanischen Wirtschaftselite. Als Direktor der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft gründete er 1956 die Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft in Bad Harzburg und brachte es auf mehrere dutzend Publikationen zum Harzburger Modell, das er bis zu seinem Ausscheiden mehreren hunderttausend Führungskräften aus den damals größten Wirtschaftsunternehmen der Republik vorstellte (Kapitel V).⁵

Inhaltlich spiegelt das Harzburger Modell, so der französische Historiker, in erster Linie Höhns Interesse an der und seine Studien zur Militärgeschichte wider. Die „Kontinuität der Ideen, Themen und Vorlieben aus den 1930er- und 1940er-Jahren“ (S. 94) sei dabei verblüffend. „Keine Spur eines Bruchs in seinen wesentlichen Gedanken, Postulaten und Grundsätzen“ (ebd.), fernab der einstigen Blut- und Rassekriterien, stellt Chapoutot erschrocken fest (Kapitel VI), um daran anschließend auch die einstigen Vorstellungen der harmonisch betrieblichen Gemeinschaft im Harzburger Modell zu verorten (Kapitel VII). „Höhns Götterdämmerung“ (Kapitel VIII) ereilte ihn mit Beginn der 1970er-Jahre, als erstmals lautstarke Proteste und Widersprüche angesichts seiner NS-Vergangenheit aufkamen und auch das Managementkonzept selbst in den Folgejahren zunehmend in die Kritik geriet, weil es als zu schwerfällig und bürokratisch angesehen wurde. 1989 meldete die Harzburger Akademie Konkurs an, Höhn starb 2000 im Alter von 95 Jahren.

Vorschnelle Schlüsse, irreführende Darstellungen

Mit seiner These über die inhaltlichen Weiterführungen im Harzburger Modell beschreibt Chapoutot kein neues argumentatives Terrain: Zahlreiche zumeist geschichtswissenschaftliche Studien gehen davon aus, dass „das negative NS-Erbe in ‚entnazifizierter‘ Form weitergetragen“ wurde.⁶ Bleiben wir allerdings zunächst noch beim ersten inhaltlichen Schwerpunkt des Buches. Positiv hervorzuheben ist, dass Chapoutot den

Leserinnen und Lesern hier einen guten grundlegenden Einblick in einige zentrale Gedankenstränge der nationalsozialistischen Gesellschaft gibt. Dies schließt etwa den damaligen Konsens über den Rechtsbegriff sowie die allgemeine juristischen Terminologie ein.⁷ Das Buch ist durch seinen essayistischen Schreibstil hervorragend und auch ohne Vorwissen les- und verstehbar. Wer sich allerdings bereits mit der Materie der „Deutschen Arbeit“ im Nationalsozialismus beschäftigt hat, wird hier wenig Neues erfahren. Den im Untertitel angekündigten historischen Abriss – immerhin ist hier von einer *kurzen Geschichte des Managements* die Rede – vermag das Buch nicht zu geben; dafür bleibt der Historiker in seinen Ausführungen zu oberflächlich.

Die Schwierigkeiten beginnen bereits damit, dass Chapoutot den vieldeutigen Begriff des „Management“ nicht oder nur sehr schwammig definiert.⁸ Unklar bleibt darüber hinaus, warum er sich ausgerechnet so intensiv mit den von ihm aufgezählten Akademikern beschäftigt – es gäbe genug andere prominente Fälle, die gleichermaßen als Exempel hätten dienen können. Weder Stuckart, Best, Labs und auch nicht Höhn waren zur Zeit des Nationalsozialismus Manager oder Leiter eines wirtschaftlichen Unternehmens. Die ersten vier Kapitel wirken dadurch wie eine viel zu lange Einleitung, um Höhns wichtige Rolle als NS-Staatstheoretiker im Nationalsozialismus hervorzuheben und dadurch auch den von ihm gewählten Anschauungsfall zu legitimieren. Denn der eigentliche Fokus der Studie sind die (vermeintlichen) Kontinuitätslinien, auf denen das Harzburger Modell basierte und die darüber in die Bundesrepublik getragen wurden.

Bei genauerem Hinsehen lässt sich diese These allerdings nur schwer aufrechterhalten. Der Clou des Harzburger Modells, die „Delegation von Verantwortung“, liegt in der Führung durch die Vorgabe von Zielen. Wie sie diese erreichen, wird den Mitarbeitern – in einem recht eng gesetzten Rahmen – freigestellt. Das Harzburger Modell zielt mit seinen vielen und überaus ausführlichen Verhaltens- und Vorgehensregeln genau genommen auf eine formale Durchprogrammierung der Gesamtorganisation. Es geht um eine offenkundige ‚Versachlichung‘ der zwischenmenschlichen Beziehungen im Unternehmen: Anstelle emotionalen Verhaltens setzt das Harzburger Modell einen hohen Grad an Formalisierung voraus und appelliert an die Mitarbeiter ausschließlich sachorientiert. Die zweckgerichtete Koordination aller Tätigkeiten dient im Harzburger Modell der effizienten Umsetzung einer unternehmensinternen Zielvorgabe. Im Gegensatz zur nationalsozialistischen Betriebsgemeinschaft fördert das Harzburger Modell also weder intensive Kollegialitätsbeziehungsweise Kameradschaftsbeziehungen noch propagiert es die (deutsche) Arbeit als Dienst an einer höheren Entität. Das Managementprogramm ist organisatorisch und ökonomisch-rational fundiert, keineswegs aber gesamtgesellschaftlich oder gar

gemeinschaftlich begründet⁹ – weswegen Chapoutots Behauptung, Höhn hätte in seinen Wirtschafts- und Managementseminaren in Harzburg „in die Praxis des Wirtschaftskriegs“ (S. 102, meine Hervorhebung, D.F.) eingeführt, überspitzt formuliert und inhaltlich konstruiert ist.

Ein weiterer Beleg für die Unterschiede beider Konzeptionen sind die zu differenzierenden Führungsmodelle. Für das Harzburger Modell ist eine entpersonalisierte Führung kennzeichnend. Hierbei hat ein Organisationsmitglied den höheren Rang des Vorgesetzten als Teil der formalen Ordnung zu akzeptieren – zumindest, wenn die Mitgliedschaft bestehen bleiben soll. Für Vorgesetzte bedeutet dies, dass ihre Entscheidungen und Anweisungen durch die formal-hierarchische Struktur abgesichert sind. Anders bei der in der nationalsozialistischen Betriebsgemeinschaft praktizierten personenbezogenen Führung: Sie beruhte eben nicht, wie die Harzburger „Allgemeine Führungsanweisung“, auf einem strikten Formalismus, sondern auf den Eigenschaften einer ganz bestimmten, regelrecht auserwählten, Einzelpersonlichkeit. Die personenbezogene Führung war somit nur sehr bedingt lehr- oder lernbar – weshalb der Wechsel eines Vorgesetzten im nationalsozialistischen System riskant und unter Umständen schädlich für die Gemeinschaft war. Im Harzburger Modell sind die Personen, die die jeweiligen (Führungs-)Rollen samt den dazugehörigen Verhaltenserwartungen übernehmen, vergleichsweise leicht austauschbar.¹⁰ Höhns Managementkonzept ist daher aus organisationssoziologischer Perspektive als bürokratische Konzeption mit „zweckrationale[r] Grundlage“¹¹ zu interpretieren. Die Besetzung der Führungsrolle legitimiert sich nicht durch die jeweilige Persönlichkeit, sondern mittels ausführlicher Normen und Regeln. Im Gegensatz zum nationalsozialistischen Führungsprinzip unterscheidet das Harzburger Modell zwischen *hierarchischer* und *fachlicher* Autorität.¹²

Natürlich muss man Chapoutot zugutehalten, dass er zu keinem Zeitpunkt eine solche soziologisch begründete Analyse vornehmen will. Problematisch ist allerdings, dass seine Kontinuitätsthese auch in zeitgeschichtlicher Hinsicht nicht nachzuvollziehen ist. Denn Führung durch die Vorgabe von Zielen war weder die Erfindung der Nationalsozialisten noch eine Innovation Höhns. Tatsächlich lassen sich die Grundprinzipien des Harzburger Modells mit fast denselben Argumenten bereits in den 1920er-Jahren ausmachen, teilweise sogar schon im deutschen Militär des 19. Jahrhunderts. Gerade die militärisch praktizierte „Auftragstaktik“ war für Höhn, wie man auch seinen militärhistorischen Arbeiten und den Beiträgen zum Harzburger Modell selbst entnehmen kann, eine zentrale Inspiration.¹³ Chapoutot ignoriert dies jedoch und interpretiert stattdessen die Führung über Ziele – das wird besonders deutlich in den Kapiteln VI und VII – als eine Fortsetzung der

nationalsozialistischen Vergangenheit in Höhns Modell.

Beim Lesen des Buches entsteht darüber hinaus regelmäßig der Eindruck, dass Chapoutot Sachverhalte irreführend darstellt. So bezeichnet er „Höhn [als] eine Art Josef Mengele des Rechts“ (S. 78)¹⁴ und begründet seinen fragwürdigen Vergleich zwischen dem „Todesengel von Auschwitz“ Mengele und dem an juristischen Konzeptionen arbeitenden Höhn mit dem – objektiv wohl kaum zu belegenden – intellektuellen und sozialen Ehrgeiz beider Akteure, mit ihren „kantigen Gesichtszügen“ sowie ihrem „tadellosen Haarschnitt und ihren gepflegten Umgangsformen“ (S. 78). An anderer Stelle suggeriert Chapoutot die Fortsetzung nationalsozialistischer Rhetorik – nämlich der „Produktions- und Leistungsgemeinschaft“ sowie der „Führung“ und „Gefolgschaft“ (S. 112) – im Harzburger Modell, indem er seine These mit Zitaten unterfüttert, die sich nicht in einem Beitrag Höhns über das Managementkonzept, sondern in einem seiner 1942 (!) geschriebenen Werke wiederfinden.¹⁵ Zwar steht in den Anmerkungen der korrekte Beleg, der Fließtext vermittelt jedoch eindeutig den beschriebenen Eindruck.

Die vorgetragenen Einwände mögen genügen. Chapoutots Studie lässt sowohl argumentativ als auch inhaltlich an vielen Stellen zu wünschen übrig; es gelingt dem Autor nicht, sein Argument angemessen differenziert zu entfalten. Damit kein falscher Eindruck entsteht: Reinhard Höhn war definitiv kein nach 1945 „demokratisch verwandelte[r] SS-Intellektuelle[r]“.¹⁶ Dies bestätigen sowohl alte Äußerungen aus der Zeit des Nationalsozialismus¹⁷ als auch die späteren *personellen* Kontinuitäten in Harzburg: Höhn machte Gebrauch von seiner dortigen Führungsposition, um ehemalige Kameraden aus der SS beziehungsweise dem Sicherheitsdienst des Reichsführers (SD) anzustellen. *Inhaltliche* Kontinuitäten lassen sich im Harzburger Modell jedoch nur schwer identifizieren. Chapoutot unterschätzt, wie viele andere vor ihm, die Flexibilität einstiger NS-Eliten wie Reinhard Höhn, die sich nach 1945 rasch an die neuen Bedingungen in der Bundesrepublik anpassten und in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft der jungen Bundesrepublik Fuß fassten. Darüber hinaus führt die starke Betonung der Kontinuitäten einstiger NS-Ideologien in späteren Management-Modellen dazu, dass durchaus große Unterschiede übersehen werden.

Endnoten

1. Tim Schanetzky, Unternehmer. Profiteure des Unrechts, in: Norbert Frei (Hg.), *Karrieren im Zwielficht. Hitlers Eliten nach 1945*, Frankfurt am Main / New York 2001, S. 73–129. Die Aufzählung der Berufsgruppen entstammt aus dem gleichnamigen Sammelband.
2. Thomas Fischer, Vorwort, in: Frei (Hg.), *Karrieren im Zwielficht*, S. 7–11; Schanetzky, *Unternehmer*.
3. Stefan Kühl, [Im Prinzip ganz einfach. Zur Klärung des Verhältnisses der Soziologie zum Nationalsozialismus](#) [27.4.2021], Working Paper 6, Bielefeld 2013; ders., [Die Holocaustforschung beforcht sich selbst. Soziologische Perspektiven auf die Probleme der Zeitgeschichtsforschung](#) [27.4.2021], Working Paper 16, Bielefeld 2017.
4. Mit Fokus auf die damalige Staatsidee Reinhard Höhns, einem der „in diesen Fragen engagiertesten Juristen des Dritten Reichs“ (S. 40), vgl. auch Dennis Firkus, [Reinhard Höhns Gemeinschaftskonzeption. Die Grundzüge einer nationalsozialistischen Gesinnung](#) [27.4.2021], Teil 1/2, in: *Sozialtheoristen*, 1.4.2021.
5. Für eine ausführliche Übersicht über alle Werke Höhns ab 1938 siehe Gisela Böhme (Hg.), *Spiegel des Schaffens. Eine Bibliographie der Schriften und Aufsätze von Reinhard Höhn*, Bad Harzburg 1984. Wie relevant das Harzburger Modell zwischenzeitlich war, zeigt der Verlauf eines Gesprächs zwischen Höhn und zahlreichen Topunternehmern der damaligen deutschen Wirtschaft. Siehe Reinhard Höhn (Hg.), *Das Harzburger Modell in der Praxis. Rundgespräch über die Erfahrungen mit dem neuen Führungsstil in der Wirtschaft*, Bad Harzburg 1967. Eine ausführliche Biografie Höhns findet sich bei Alexander O. Müller, *Reinhard Höhn. Ein Leben zwischen Kontinuität und Neubeginn*, Berlin 2019.
6. Adelheid von Saldern, *Das „Harzburger Modell“. Ein Ordnungssystem für bundesrepublikanische Unternehmen, 1960–1975*, in: Thomas Etzemüller (Hg.), *Die Ordnung der Moderne. Social Engineering im 20. Jahrhundert*, Bielefeld 2009, S. 303–329, hier S. 328.
7. Hierfür etwa Michael Stolleis, *Gemeinschaft und Volksgemeinschaft. Zur juristischen Terminologie im Nationalsozialismus*, in: *Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte* 20 (1972),

- 1, S. 16–38.
8. So auch eine ganz zentrale Kritik bei Thibault Le Texier, *La Reductio ad Hitlerum* de Johann Chapoutot. Quand l'idéologie l'emporte sur la rigueur historique, in: *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 67 (2020), 3, S. 171–187.
9. Dennis Firkus, [Diffusion oder Imitation? Über Kontinuitäten und Brüche nationalsozialistischer Betriebsstrukturen im Harzburger Modell](#) [27.4.2021], Teil 1/2, in: *Sozialtheoristen*, 16.4.2021.
10. Theoretische Kontextualisierung dieses Absatzes bei Alexander Gruber, Warum lässt man sich führen? Elementare, formale und informale Führung, in: Christian Barthel / Dirk Heidemann (Hg.), *Führung in der Polizei. Bausteine für ein soziologisch informiertes Führungsverständnis*, Wiesbaden 2017, S. 217–244; Niklas Luhmann, *Funktionen und Folgen formaler Organisationen*, Berlin 1995, S. 96, 209; ausführlichere Ausformulierung des Arguments bei Dennis Firkus, [Diffusion oder Imitation?](#) [27.4.2021], Teil 2/2, in: *Sozialtheoristen*, 21.4.2021.
11. Stefan Kühl, [Zur Bauart des Harzburger Modells](#) [27.4.2021], in: *Sozialtheoristen*, 9.4.2021.
12. Hierfür auch Otto Blume / Wilhelm M. Breuer, Das „Harzburger Modell“ – ein Modell für den öffentlichen Dienst? Ein Gutachten für die Gewerkschaft ÖTV, Köln 1972, S. 34; Richard Guserl / Michael Hofmann, *Harzburger Modell. Bürokratie statt Kooperation*, in: *Manager Magazin* 2 (1972), S. 60–65; Stefan Kühl, *Organisationen. Eine sehr kurze Einführung*, Wiesbaden 2011, S. 77, 81 ff.; Gerhard Reber, Vom patriarchalisch-autoritären zum bürokratisch-autoritären Führungsstil? Kritische Bemerkungen zu einem neuen Buch zum „Bad Harzburger Modell“, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre* 40 (1970), 7, S. 633–638.
13. Thomas Breisig, *Skizzen zur historischen Genese betrieblicher Führungs- und Sozialtechniken*, München/Mering 1990, S. 70 ff., 147; Stefan Kühl, [Gehorsam macht frei. Zu den Kontinuitätserzählungen von der NS-Betriebsgemeinschaft zu agilen Organisationsmodellen](#) [27.4.2021], in: *Sozialtheoristen*, 29.3.2021; Hans J. Pongratz, *Subordination. Inszenierungsformen von Personalführung in Deutschland seit 1993*, München/Mering 2002, S. 77.

14. Hierfür auch Kühl, [Gehorsam macht frei](#) [27.4.2021]; Le Texier, *La Reductio ad Hitlerum* de Johann Chapoutot.
15. Reinhard Höhn, Reich, Grossraum, Grossmacht, Darmstadt 1942.
16. Michael Wildt, Der Fall Reinhard Höhn. Vom Reichssicherheitshauptamt zur Harzburger Akademie, in: Alexander Gallus / Axel Schildt (Hg.), Rückblickend in die Zukunft. Politische Öffentlichkeit und intellektuelle Positionen in Deutschland um 1950 und um 1930, Göttingen 2011, S. 254–271, hier S. 270.
17. So propagierte Höhn 1934, dass der Staat einen Menschen zeugungsunfähig machen dürfe, ja solle, „wenn seine Erbmassen dem Gesamtvolkstum schädlich sind“. Reinhard Höhn, Das Wissen um die Gemeinschaft. Vom Wesen der Gemeinschaft, Vortrag, gehalten auf der Landesführerschule des deutschen Arbeitsdienstes, Berlin 1934, S. 24.

Dennis Firkus

Dennis Firkus, M.A., studierte Soziologie an der Universität Bielefeld und ist dort derzeit Stipendiat der „Karrierebrücke Master-Promotion“. Er interessiert sich für organisierte (Massen-)Verbrechen und Regelabweichungen aus organisationssoziologischer Perspektive. Sein empirischer Fokus liegt dabei auf Vorgängen im Rahmen der nationalsozialistischen Euthanasie.

Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von Wibke Liebhart.

Artikel auf soziopolis.de:

<https://www.sozopolis.de/harzburg-und-die-suche-nach-kontinuitaet.html>