

ORGANISATION / VERWALTUNG <https://doi.org/10.20378/irbo-54264>

GÜNTER BÜSCHGES, Einführung in die Organisationssoziologie. Stuttgart: Teubner 1983, 214 S., kt. DM 16,80

Irene Raehlmann

Der Autor wählt für sein an Studenten und Praktiker gerichtetes Lehrbuch ein strukturell-individualistisches Konzept. Gegenstand der Analyse von Organisationen ist die objektive und die subjektive Seite. Im Anschluß an eine knappe Diskussion gängiger organisationswissenschaftlicher Modelle begründet Büschges seine Entscheidung so: Ich halte „einen theoretischen Ansatz für besonders fruchtbar, der Organisationen als Zusammenschlüsse von Menschen begreift und in den Individuen die Elemente jenes kollektiven Gebildes sieht, bis zu denen die Analyse vorstoßen muß, wenn sie nicht ihr Ziel verfehlen will. Erklärungskräftig ist ein solcher Ansatz aber nur dann, wenn er zugleich der Tatsache Rechnung trägt, daß die in Organisationen zusammengeschlossenen Individuen zwar aufgrund ihrer je eigenen Intentionen und geleitet von ihrer eigenen, begrenzten Rationalität in der Organisation handeln, daß sie in ihrem Handeln jedoch nicht absolut frei sind, sondern gebunden an den institutionellen Rahmen und damit an das Regelsystem, das die Organisation sowie die Gesellschaft vorgeben.“ (54)

Dieses Vorgehen soll die Defizite der Organisationssoziologie beheben: Mit der Vorherrschaft der Systemtheorie wurde sie blind gegenüber der Gesellschaft,

zugleich verlor sie den Menschen als sozialen Akteur aus dem Blick und setzte sich der Gefahr aus, für manipulative Zwecke mißbraucht zu werden sowie eine Verdinglichung bzw. Verabsolutierung ihrer Ergebnisse hinnehmen zu müssen (vgl. 59ff.). Die prekäre Situation fordert zu einer theoretischen Umorientierung heraus: Organisationssoziologie hat sich als Teil der Soziologie und nicht als Hilfswissenschaft anderer Disziplinen zu verstehen. Daraus folgt, sie hält grundsätzlich daran fest, „Organisationen als historisch gewachsene Gebilde, als strukturierte Aggregate interagierender Personen sowie als Teil eines konkreten Wirtschafts- und Gesellschaftssystems zu begreifen“ (61). Die Wiedergewinnung historisch-gesellschaftlicher Perspektiven ermöglicht zugleich, „Organisationen als Herrschaftsverbände und Herrschaftsinstrumente“ zu analysieren – ein Thema, welches *Büschges* immer wieder und in vielfältiger Weise aufnimmt (197). Seine Nähe zu *Max Weber* ist damit offenkundig. Aber der verkürzten Rezeption, in der Organisationssoziologie weit verbreitet, folgt *Büschges* nicht. Vielmehr erteilt er dieser Perspektive – wenn auch unausgesprochen – eine Absage, denn sie untersucht Organisationen primär unter dem Aspekt der Kooperation und klammert Herrschaftsbezüge aus. Die Richtung hat zwar im Zuge breit angelegter empirischer Forschung das Bürokratiemodell *Webers* auf seine Effizienz hin überprüft, so daß der Autor als positives Ergebnis dieser Untersuchungen feststellen kann: Im allgemeinen besteht Einmütigkeit darin, „daß es keine universell geltenden Organisationsprinzipien gibt und keine schlechthin optimalen und ohne Rücksicht auf die jeweiligen konkreten Umstände zweckmäßigen Organisationsformen“ (53). – Organisationssoziologie hat aber noch ein weiteres Dilemma zu bewältigen. Sie muß auch das Individuum zurückgewinnen. Daher kann sie, wie bereits angeklungen, das Verhältnis von Individuum und Organisation nicht als einen durchgängigen Anpassungsprozeß des Individuums an die Organisation betrachten. *Büschges* lehnt solche mechanistischen Vorstellungen ab und favorisiert ein Sozialisationskonzept, wo das Mitglied gezwungen ist, sich mit Angeboten und Anforderungen der Organisation aktiv auseinanderzusetzen, so daß diese subjektiv gebrochen werden. Damit weist er zugleich eine Auffassung zurück, Organisationen als „selbständige, die Menschen übersteigende reale Wesenheiten mit Subjektcharakter“ anzusehen, „die als solche Ziele haben, die handeln können, von denen Zwänge ausgehen und die Notwendigkeiten setzen“ (77).

Diese theoretisch gehaltvollen Überlegungen, – in den Organisationswissenschaften, aber auch in der Organisationssoziologie nicht ohne weiteres konsensfähig – leiten den Aufbau und die Ausführungen des Studienskripts. *Büschges* entfaltet sein Thema in fünf Kapiteln. Er knüpft an die Alltagserfahrung an (Kapitel 2), betrachtet Organisationen aus sozialwissenschaftlicher Sicht (Kapitel 3) und beschäftigt sich in drei Schritten mit der Analyse von Organisationen, wobei sein besonderes Augenmerk der Arbeitsorganisation gilt: Zunächst werden Ziele und Strukturen von Organisationen untersucht (Kapitel 4), dann wird unter den Stichworten Organisation und sozialer Wandel das Zusammenwirken von Organisation und Gesellschaft beleuchtet (Kapitel 5), abschließend wird das Verhältnis von Individuum und Organisation erörtert (Kapitel 6). Der Autor nennt zwar wichtige gesellschaftlich-historische Fakten und erwähnt auch einschlägige Ergebnisse der Sozialisationsforschung, aber eine ausführlichere Darlegung erfolgt nicht. Gründliche Kenntnisse im Bereich von Gesellschafts- und Sozialisations-theorie sind m.E. jedoch für ein Verständnis dieses in das Problemgebiet einführenden Lehrbuchs unabdingbar. Die daraus sich möglicherweise ergebenden Schwierigkeiten bei der Lektüre werden aber relativiert, weil *Büschges* seine theoretischen Einsichten am Beispiel konkreter, unterschiedlich strukturierter

Organisationen verdeutlicht. In die Analyse einbezogen wird u.a. ein Arbeitsamt, eine Berufsschule, ein Autohaus, das dem Partnerschaftsgedanken folgt, sowie ein Altenwohnheim.