

Rezension:

Jo Reichertz & Sylvia Wilz

**Thomas S. Eberle, Sabine Hoidn & Katarina Sikavica (Hrsg.) (2007).
Fokus Organisation. Sozialwissenschaftliche Perspektiven und Analysen.**
Konstanz: Universitätsverlag, 380 Seiten, ISBN: 978-3-86764-017-6, EUR 44

Keywords:

Organisations-
theorie; Manage-
mentforschung;
Wissenssozio-
logie; Wissen-
schaftssoziologie

Zusammenfassung: Der zum 65. Geburtstag des St. Galler Organisationsforschers Emil WALTER-BUSCH vorgelegte Sammelband ist transdisziplinär angelegt. Neben der Diskussion aktueller Theorien zum Charakter von Organisationen werden die internationale Managementforschung sowie Ansätze zum Wandel von Organisationen vorgestellt und bewertet. Eingebunden sind diese Beiträge in die Reflexion des sozialwissenschaftlichen Erkenntnisfortschritts. Besonders gelungen an diesem Band, der für die Organisationsforschung genauso interessant ist wie für die Wissens- und Wissenschaftssoziologie, ist, dass er nicht nur die Arbeiten von Emil WALTER-BUSCH immer wieder aufgreift und weiterführt, sondern auch den "Geist" seiner Art wissenschaftlichen Arbeitens spürbar werden lässt.

Inhaltsverzeichnis

- [1. Vom "Geist" des Buches](#)
- [2. Emil WALTER-BUSCHs Art des Forschens](#)
- [3. Zum Inhalt des Buches](#)
- [4. Fazit](#)

[Zum Autor und zur Autorin](#)

[Zitation](#)

1. Vom "Geist" des Buches

Viele Bücher haben nicht nur Inhalte, sondern auch Charakter. Manche sind sehr eifrig bemüht, die eigene Bildung unter Beweis zu stellen und besserwisserisch, andere sind sehr zurückhaltend, vorsichtig tastend, mehr fragend denn behauptend. Und wieder andere verbreiten Gelassenheit, solides Wissen gepaart mit Augenmaß und einem kleinen Augenzwinkern; sie drängen sich nicht auf, sondern ruhen in gewisser Weise in sich, und sie entlassen den Leser und die Leserin nach der Lektüre zwar besser informiert, aber nicht belehrt. Von dieser Art ist der vorliegende Sammelband, den Thomas S. EBERLE, Sabine HOIDN und Katarina SIKAVICA anlässlich des 65. Geburtstages von Emil WALTER-BUSCH herausgegeben haben. [1]

Dass der Sammelband diesen Charakter besitzt, hat auch, aber nicht nur damit zu tun, dass er zu Ehren des nicht nur in der Organisationsforschung renommierten Emil WALTER-BUSCH (Professor im Ruhestand für Sozialpsychologie und angewandte Sozialforschung an der Universität St. Gallen) geschrieben wurde. Den beiden Herausgeberinnen und dem Herausgeber ist es gelungen, ein Buch vorzulegen, das den "Geist" spürbar macht, den auch die Arbeiten des

Jubilars ausstrahlen. Das war vermutlich beabsichtigt, doch bei vielen Büchern liegen Absicht und Realisation weit auseinander. Hier jedoch nicht. [2]

2. Emil WALTER-BUSCHs Art des Forschens

Zu dem Buch selbst. Im Titel nennt es den Gegenstand, sagt, dass es sich auf einen Ausschnitt sozialer Wirklichkeit konzentrieren will – nämlich auf die *Organisation*. Sie soll fokussiert und aus unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Perspektiven betrachtet werden. Diese sind in großer Breite zusammengekommen, nämlich 21 Beiträge von insgesamt 27 Autoren und Autorinnen, deren Lebenswege sich (wenn auch in unterschiedlicher Weise) mit dem von Emil WALTER-BUSCH für lange oder kurze Zeit gekreuzt und/oder verbunden haben. Obwohl die meisten der Autoren und Autorinnen in der Schweiz und speziell an der Universität St. Gallen arbeiten, und obwohl die Mehrheit der Beiträge in irgendeiner Weise mit Ökonomie zu tun hat, wird in dem Band nicht nur transdisziplinär, sondern auch transkontinental argumentiert. Amerikanische Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus der Psychologie und der Managementwissenschaft sind ebenso vertreten wie Schweizer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus der Soziologie, der Betriebswirtschaft, dem Arbeitsrecht und der Wirtschaftsethik. Der Band überschreitet auch Standes- und Bereichsgrenzen: Beiträge von Doktorandinnen stehen neben denen von gestandenen (emeritierten) Institutsdirektoren, ehemalige Schweizer Bundespräsidenten schreiben ebenso wie Praktiker/innen und Wissenschaftler/innen. Und auch die Form der Beiträge variiert teils erheblich: Neben ausgefeilten Artikeln, die allen Standards wissenschaftlicher Journals entsprechen, finden sich leicht erweiterte Power-Point-Präsentationen. Mal wird in den Beiträgen die neue Hochschulreform bewertet, mal der Niedergang der Kirche oder das Schwinden der Bedeutung von Laienrichtern diagnostiziert, mal eine neue Arbeits- und Wissenschaftsethik eingefordert, mal die Unübersichtlichkeit der Organisationsforschung seziert, und immer wieder wird die Nützlichkeit von theoretischem Wissen für die Organisationspraxis diskutiert. [3]

All dies scheint auf den ersten Blick darauf hinzudeuten, dass wir es hier mit einer typischen Festschrift zu tun haben: Freund/innen und Weggenossen des Jubilars haben das aus der Schublade geholt, was dort ruhte und auf eine passende Gelegenheit wartete. Also viel Unterschiedliches, vielleicht Überflüssiges und nur manches Gute. Dem ist zum Glück nicht so. Die in diesem Band vertretene Vielfalt der Ebenen und Zugangsweisen ist Ausdruck der Absicht des Herausgebendenteams, einen der zentralen Grundgedanken des Werks von Emil WALTER-BUSCH auch in der Festschrift zu verwirklichen. [4]

Denn wie Thomas S. EBERLE in seinem lesenswerten Beitrag über die Botschaft des Werks von WALTER-BUSCH herausarbeitet, stellt dieser die Überlegenheit des von Wissenschaftler/innen produzierten Wissens infrage und postuliert die Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Wissensarten, also des Laienwissens, des Praxiswissens und des wissenschaftlichen Wissens über einen Gegenstand (vgl. auch den Beitrag von MEYNHARDT). Die verschiedenen Formen des Wissens (und das zeigt, wie relevant die Arbeiten WALTER-BUSCHs für die Wissens- und

Wissenschaftssoziologie sind) sind nicht nur in verschiedenen Kontexten mit spezifischen Interessen und Machtverhältnissen produziert worden, sondern sie werden auch in bestimmten Kontexten mit spezifischen Interessen und Machtverhältnissen aufgerufen, ein- und durchgesetzt. Es gibt demnach keine prinzipielle Überlegenheit des wissenschaftlichen Fachwissens, sondern es gibt verschiedene, interessen- und machtgeleitete Perspektiven auf einen Gegenstand. Weil das so ist, haben die Wissensvertreter/innen sich auch etwas zu sagen, so sie miteinander in einen Dialog treten wollen. Und genau das sollen und wollen die Autor/innen zu diesem Sammelband: Sie sollen und wollen über den Gegenstand "Organisation" einen Dialog führen. Dabei nehmen alle auf den Gegenstand Bezug, die meisten auch explizit auf die Arbeiten und die Ideen von Emil WALTER-BUSCH, aber so gut wie kein Beitrag bezieht sich auf die anderen Beiträge. Das ist ohne Zweifel ein Manko des vorgelegten Sammelbandes, denn so müssen die Lesenden diese Bezüge selbst suchen und herstellen. [5]

3. Zum Inhalt des Buches

Der Band ist aufgeteilt in vier Kapitel: das erste widmet sich den *Theorien von Organisationen*. Auf die bereits angesprochene Vorstellung der zentralen Gedanken des Gesamtwerkes von Emil WALTER-BUSCH (EBERLE) folgt in den nächsten vier Beiträgen eine Weiterführung seiner Gedanken. Hatte WALTER-BUSCH seine Arbeit mit den Arbeiten von Karl WEICK beendet, so führen STEYAERT und DEY die Sichtung aktueller Organisationstheorien fort und stellen, ganz im Sinne von WALTER-BUSCH, fest, dass es keinen "kumulativen Erkenntnisfortschritt" gibt. Auch Timon BEYES greift die Vielfalt organisations-theoretischer Entwürfe und Bezüge auf. Mit RORTYs Metapher des Basars (in dem sich jede/r mit Todesverachtung in die Überfülle von Angeboten stürzt und um Überzeugungen feilscht, aber letztlich über nichts froher ist, als sich abends im eigenen Club erholen zu können) stellt er die Breite aktueller Organisations-theorien dar und prüft die Klagen über den "Theorienschwungel", die Inkommensurabilität von Theorien und die Versuche von Vereinheitlichung. Das Ergebnis seiner sehr gelungenen Übersicht und Diskussion ist: Ganz offensichtlich können eine Fülle von wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Theorien der Organisation nebeneinander bestehen, ohne dass eine mit guten Gründen verworfen werden kann. Der Beliebtheit will BEYES damit nicht das Wort reden – wohl aber der Akzeptanz unterschiedlicher Standpunkte und Schwerpunktsetzungen, der Diskussion über ihre jeweilige Angemessenheit und der Arbeit am Begriff. Kenneth J. GERGEN und Mary M. GERGEN, aus der US-amerikanischen Psychologie kommend, erläutern anschließend, was ein Dialog ist, welche Normen in ihm gelten müssen, wenn er produktiv sein soll, und sie führen aus, dass es innerhalb der Sichten und Empfehlungen der Management-literatur eine deutliche Wende zu dialogischen Formen der Entscheidungsfindung gibt. Den Abschluss des Kapitels über Theorien von Organisationen bildet der Artikel von Achim BROSZIEWSKI. Dort wird systematisch der Wahrheitsbegriff als Leitwährung der Wissenschaft dekonstruiert und durch den der Kommunikation ersetzt – auf dass Wissenschaft nicht mehr um die Wahrheit "leer dreht", sondern via Kommunikation weiter kommt. All das greift die Gedanken von WALTER-BUSCH auf und führt sie weiter. [6]

Im zweiten Kapitel des Bandes, das mit *Management von Organisationen* überschrieben ist, wird dann aus unterschiedlichen Perspektiven diskutiert, welche Probleme dem modernen Management von Organisationen zugewachsen sind und wie Managementwissenschaft und Managementpraxis miteinander umgehen – ob sie sich befruchten, sich ignorieren oder doch gegenseitig zur Kenntnis beitragen und einander ernst nehmen. Stilbildend für das gesamte Kapitel ist der Eingangsbeitrag von Katarina SIKAVICA. Am Beispiel der Corporate-Governance-Forschung zeigt sie deren Vielfalt und auch die damit verbundene Gefahr, "useless for practice" zu werden. Hier sei mehr Vereinbarkeit vonnöten. Martin HILB erläutert dann seine Vorstellungen einer "Integrierten Corporate Governance". Angesichts des Versagens mancher Unternehmensführung votiert er dafür, dass bei international operierenden Unternehmen die Corporate Governance in "Corporate Controlpreneurship" überführt werden muss – wollen sie weiter erfolgreich am Markt bestehen. Moritz LEUENBERGER, Mitglied des Bundesrats und selbst Verantwortlicher innerhalb einer Public Corporate Governance, führt dann aus, wie sich politische und wirtschaftliche Steuerungsmodelle unterscheiden (müssen). Andreas GEORG SCHERER und William MCKINLEY gehen anschließend der Frage nach, ob wissenschaftliche Theorien in der Managementpraxis handlungsrelevant werden können. Sie zeigen, dass postmodern angehauchte Theorien, die eine neo-liberale Position vertreten, durchaus die "Denke" im Management beeinflusst und damit auch das Handeln von Unternehmen mitgestaltet haben. In dem diesen Abschnitt abschließenden, sehr lesenswerten, eher theoretisch daher kommenden Aufsatz reflektieren Johannes RÜEGG-STÜRM und Simon GRAND erneut die Beziehung zwischen Managementpraxis und Managementforschung. Ausgehend von der These, dass das Handeln von Managern und Managerinnen der eigentliche blinde Fleck der Managementforschung ist, schlagen sie im Anschluss an aktuelle Praxistheorien vor, wie wesentliche Elemente manageriellen Tuns zu beschreiben sein könnten. [7]

Das dritte Kapitel, *Organisationen im Wandel*, nimmt dann aktuelle Wandlungsprozesse in den Blick. Den Anfang machen Überlegungen und Vorschläge zur effizienteren Weiterführung der Veränderung der europäischen Hochschullandschaft (Sabine HOIDN). Wird in dem Beitrag von HOIDN bereits auf die Bedeutung von innerer Beteiligung hingewiesen, so wird dieser Gedanke in dem schönen Beitrag von Tina KIEFER und Werner MÜLLER fortgeführt. Sie zeigen, dass bei organisationellen Wandlungsprozessen die Emotionen (verstanden als soziokulturelle Verhaltensmuster) und die Identitätsarbeit der Organisationsmitglieder eine ganz wesentliche Rolle spielen. Drei Fallstudien zum Wandel von Organisationen folgen: Zuerst zeigt Hans SCHMID, dass die Landeskirchen in fast allen europäischen Ländern einen Nachfragerückgang zu verzeichnen haben und macht Vorschläge, wie die Kirchen dem begegnen können. In der zweiten Fallstudie arbeiten Evelyne ANGEHRN und Revital LUDEWIG-KEDMI heraus, dass die Beteiligung der Laienrichter/innen in gerichtlichen Verfahren und damit die personale Vertretung des Common Sense in der Schweiz, in England und in Deutschland immer mehr zu einem dekorativen Element wird und damit ihre ursprüngliche Funktion einbüßt. Thomas GEISER diskutiert mit seiner etwas aus dem Rahmen fallenden Fallstudie in

arbeitsrechtlicher Deduktion, ob für Rettungssanitäter/innen in ihrer Einsatzbereitschaft eigenständige Pausenzeiten eingehalten werden müssen. [8]

Im vierten Kapitel, *Facetten sozialwissenschaftlichen Erkenntnisfortschritts*, geht es in allen Beiträgen um die These von WALTER-BUSCH, dass es in den Sozialwissenschaften keinen "echten" Erkenntnisfortschritt geben könne. Den Reigen eröffnet Peter ULRICH mit einem Konzept für die "Schaffung" von auch sozialökonomisch gebildeten Bürgern und Bürgerinnen, die darum wissen, dass eine nur ökonomische Deutung aller Lebensbereiche unangemessen ist und dass die Ökonomie nur eine Perspektive neben anderen ist. Diesen Gedanken führt Margit OSTERLOH weiter. In ihrer Sicht der Dinge ist das klassische Modell des homo oeconomicus "schlecht fürs Geschäft", nicht geeignet, die Praxis anzuleiten. Aus Sicht der psychologischen Ökonomie müsse das Wissen der Entscheider/innen um empirisch fundierte Kenntnisse der Nutzenden erweitert werden. Das sei "good für practice". Wie das Wissen um Verbraucher/innen empirisch valide generiert werden kann, diskutieren Simon GÄCHTER und Christian THÖNI in ihrem Beitrag. Sie kombinieren Experiment und Fragebogenstudien, um zu zeigen, dass auf diese Weise gute Befunde zu Vertrauen und Reziprozität, zwei klassische Topoi der Ökonomie, erhoben werden können. Methodisch bleibt es auch in dem Beitrag von Alfonso SOUSA-POZA und Andres SOUSA-POZA, in dem sie der Frage nachgehen, was aus dem Befund des *Gender Job-Satisfaction Paradoxes* (die Arbeitszufriedenheit von Frauen sei trotz schlechterer Arbeitsbedingungen höher als die von Männern) für die Anwendung von Forschungsmethoden gelernt werden kann. Sie stellen die These auf, dass die überraschende Zufriedenheit der Frauen ein reines Forschungsartefakt ist, das allein darauf zurückzuführen ist, dass Frauen bei Fragebögen sehr viel eher Extremwerte ankreuzen als Männer. Im letzten Beitrag des Sammelbandes verteidigt Timo MEYNHARDT die Verteidigung des Common Sense durch WALTER-BUSCH. Ganzheitliches Verstehen des Nicht-Naturwissenschaftlichen, des Sozialen, bedarf demnach immer auch des Common Sense. Dieser ist letztlich das Kriterium für Vernünftigkeit. [9]

4. Fazit

Und damit schließt sich der Kreis. Der vorgelegte Sammelband ist also in Anlage und Durchführung durchaus ungewöhnlich. Er bringt zusammen, was auf den ersten Blick nicht zusammenpasst, sich bei näherer Betrachtung dann aber zu einem Bild zusammenfügt, das nicht nur über die Ideen des Jubilars Emil WALTER-BUSCH spricht, sondern sie auch praktiziert. Und natürlich lesen Organisationsforscher/innen, Wissens- und Wissenschaftssoziologen/innen, Managementforscher/innen und Managementpraktiker/innen den Band mit Gewinn. Nicht nur, weil sie viel Interessantes erfahren, sondern vor allem, weil das Buch so entspannend ist, wie es wissenschaftliche Werke nicht häufig sind. Es hält ein Plädoyer für Augenmaß, für Dialog, für Nachdenken, für Bescheidenheit, aber auch für die informierte Analyse und weist damit weit über sich selbst hinaus. [10]

Zum Autor und zur Autorin

Jo REICHERTZ ist seit 1993 Professor für Kommunikationswissenschaft an der Universität Duisburg-Essen – zuständig für die Bereiche: Strategische Kommunikation, Qualitative Methoden, Kommunikation in Institutionen und Neue Medien.

Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Strategische Kommunikation, Medienwirkungen, Werbung, Markenführung, Mediennutzung, qualitative Text- und Bildhermeneutik, Kulturosoziologie, Religionssoziologie und Empirische Polizeiforschung. Jo REICHERTZ gilt als einer der Hauptvertreter der hermeneutischen Wissenssoziologie.

Kontakt:

Prof. Dr. Jo Reichertz
Fachbereich Geisteswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
Universitätsstraße 12
D-45141 Essen

Tel.: 0201/183-2810

E-Mail: jo.reichertz@uni-due.de
URL: <http://www.uni-essen.de/kowi/reichertz>

Sylvia Marlene WILZ ist seit 2004 Juniorprofessorin für Soziologie organisationaler Entscheidungen an der FernUniversität in Hagen – zuständig für die Bereiche: Arbeits- und Organisationssoziologie, Geschlechtersoziologie und qualitative Methoden.

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Mikrosoziologische Analyse von Arbeit und Organisation, Entscheidungen von und in Organisationen, Prozesse der Geschlechterdifferenzierung in Organisationen, Personale Beziehungen und Emotionen in Organisationen, Dienstleistungsarbeit und Polizeiforschung.

Kontakt:

Jun.-Prof. Dr. Sylvia Marlene Wilz
Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften
Institut für Soziologie
"Soziologie organisationaler Entscheidungen"
FernUniversität in Hagen
Universitätsstr. 11
D-58084 Hagen

Tel.: 02331/987-4693

E-Mail: sylvia.wilz@fernuni-hagen.de
URL: http://www.fernuni-hagen.de/soziologie/institut/team/sylvia.wilz_soz6.shtml

Zitation

Reichertz, Jo & Wilz, Sylvia (2008). Review: Thomas S. Eberle, Sabine Hoidn & Katarina Sikavica (Hrsg.) (2007). Fokus Organisation. Sozialwissenschaftliche Perspektiven und Analysen [10 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(1), Art. 21, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0901219>.