

Rainer König Organisationen ...

sind dem griechischen Ursprung des Wortes nach „Werkzeuge“, wobei organisieren etymologisch gesehen planmäßig ordnen, gestalten, einrichten bedeutet.

Organisationen bezeichnen demnach soziale Werkzeuge, die sich Menschen geschaffen haben, um zusammen und auf Dauer planmäßig gestalten oder arbeiten zu können. Anders ausgedrückt: Organisationen garantieren, dass bestimmte sozial komplexe Handlungen regelmäßig und verlässlich stattfinden, damit ganz bestimmte Ziele (Ergebnisse/Leistungen/Qualitäten) garantiert erreicht/erzeugt werden.

Organisationen bringen also Ordnung und Sicherheit in die Welt, weil sie die Komplexität dessen, was alles (nicht) passieren könnte, auf ein überschaubares Maß reduzieren.

Sie tun das durch formale Mitgliedschaft ihrer Mitglieder, der Definition von deren Zuständigkeiten und Stellung sowie durch Kontrolle (Dienst- und Fachaufsicht), Belohnung und Sanktion etc.

Aber nein: eigentlich „tun“ Organisationen überhaupt nichts. Als kommunizierte Sinnkonstrukte „tun“ nicht sie etwas, sondern nur die Menschen in ihnen und die, die mit ihnen zu tun haben.

Das alles gilt für jede Art von Organisation – egal, ob es sich um eine Kita, ein Softwareunternehmen, einen Schlachthof oder einen Staat mit Bewässerungssystem im antiken Zweistromland handelt. Man kann es aber nicht oft genug betonen, dass eine derartige ‚Organisation‘ weder eine konkrete Kita noch ein sinnlich-sichtbarer Schlachthof ist. Organisationssoziologe Türk geht zwar von drei „Dimensionen“ der Organisation aus (Ordnung, Gebilde und Vergemeinschaftung). Kann man machen, muss man aber nicht. Ich halte das für wenig sinnvoll. Eine Organisation ist kein (sinnliches) Gebilde. Sie ist nur eines: eine bestimmte Ordnung, die sich Menschen geschaffen haben!

Ich schließe mich deshalb Niklas Luhmann an, für den Organisationen soziale Systeme und das heißt: Sinn- oder Kommunikationszusammenhänge darstellen. Als sinnliche Gebilde gibt es soziale Systeme im allgemeinen und Organisationen im Besonderen darum gar nicht. Am besten kommt man den letzteren sinnlich nahe, wenn man sie mit dem Regelsystem identifiziert, das für sie typisch ist. Aber auch dieses System existiert in seiner originären Form nur als rein gegenstandslos-geistige Größe, eben als kommunizierte Sinnstruktur oder Erwartungshaltung. Selbst seine Niederschrift in irgendeinem Schriftstück ist es nicht selbst, sondern nur seine Niederschrift in irgendeinem Schriftstück. Luhmann´s Soziologie ähnelt der Quantenphysik: bei beiden zerfließt alles, was schön und fest erscheint, ins Nirwana völlig gegenstandsloser Energiepakete oder Sinnstrukturen.

Aber zurück zur Organisation, denn jetzt kommt die erste Pointe: als diese amorphen Sinnsysteme werden Organisationen nur dann mit „Leben“ gefüllt, wenn Menschen ins Spiel kommen. Denn nur durch sie finden ja Kommunikationen statt und nur dadurch werden soziale Sinnsysteme wie Organisationen überhaupt erst geschaffen und erhalten.

Die zweite Pointe: Als diese „Subjekte in der Organisation“ handeln Individuen *stets* „überschüssig“ oder „eigensinnig“ bzw. „selbsttätig“. Kein realer Mensch geht nämlich in einer Organisation vollständig auf, selbst der größte Bürokrat hat einen echten Körper und ein Stück Individualität. Zudem: Niemand lebt oder arbeitet nur in einer Organisation. Wir haben das als Soziologiestudenten schon beim Rollenbegriff gelernt. Die Rolle als die Summe der Erwartungen, die an den Inhaber einer Position (in der Organisation) gestellt werden, darf von diesem nicht 1:1 ausgefüllt werden. Dann wirkt er wie ein Automat oder eine Maschine. Er braucht Rollendistanz und Rollenflexibilität. Die Rolle beschreibt nur ein Normhandeln, von dem er sich entfernen *muss*, um als reales Individuum wahrgenommen zu werden, von dem er sich aber *nicht zu weit entfernen darf*, um für die Organisation noch sinnvoll funktionieren zu können. Die individuelle Freiheit ist in Organisationen konstitutiv also immer vorhanden, aber sie ist nicht grenzenlos.

Die Begriffe „Herrschaft“ und „Opfer“ halte ich in diesem Zusammenhang für irritierend. Ich würde beim Organisationsbegriff auch nicht unbedingt auf Weber rekurrieren, der sie „mit der Tatsache der Existenz des Verwaltungsstabes und seines kontinuierlich auf Durchführung und Erzwingung der Ordnungen gerichteten Handelns für die Erhaltung der Fügsamkeit“ gleichsetzte. („Die Existenz dieses Handelns ist das, was man mit dem Wort ‘Organisation’ meint“ (Weber in WuG, 154). Der Begriff „Fügsamkeit“ erscheint mir zu antiquiert.

Klar, wer wie Stefan Kerber-Clasen eine „Kritik der politischen Ökonomie der Organisation“ verfasst, will an die Kritik der politischen Ökonomie von Marx erinnern, will die Revolution der „Fügsamkeits“- oder Herrschaftsverhältnisse, was bislang aber immer die schlimmsten Formen der bürokratischen Organisation erzeugt hat. Würde ich nicht machen und niemandem empfehlen wollen!

Richtig ist aber, dass in Organisationen überall Räume der Kritik, Kreativität und Veränderung bestehen, die man nicht nur nutzen kann, sondern nutzen muss. Das folgt ja aus den eben genannten beiden Pointen. Organisationen sind also immer lernende Organisationen. Ansonsten erstarren sie und vergehen schneller als sie entstanden sind.