

Organisationssoziologie für die Praxis?

Zur Produktion und Lehre eines Wissens, das sich gegen seine Verwendung sträubt

Stefan Kühl und Veronika Tacke

1 Das Problem:

Die Entsoziologisierung der Soziologen nach dem Studium

Dass die Soziologie Probleme mit der Anwendung und ‚Praxisrelevanz‘ ihrer Wissensbestände und der ‚Professionalisierung‘ ihrer Absolventen hat, ist seit langem bekannt und wird in der Disziplin nirgends ernsthaft bezweifelt. Unter Stichworten wie denen der praktischen Irrelevanz und der Trivialisierung der Soziologie in der Praxis, der Überlastung durch Praxisansprüche, der Notwendigkeit einer kritischen Praxisdistanz und dem Verschwinden der Soziologie im Anwendungszusammenhang ist dieses Problem hundertfach diskutiert worden. Ähnliches gilt für die optimistischen Hoffnungen und pessimistischen Diagnosen der Diskussion um die auch ‚aktive‘ Professionalisierung von Soziologinnen. Gerade Soziologen sollte es da nicht wundern, dass von einer Lösung dieser Probleme nicht die Rede sein kann, allenfalls von kontextabhängigen Umgangsformen mit den Problemen, einschließlich erwartbaren Folgeproblemen und Problemverschiebungen.

Immer wieder wurde in Absolventenbefragungen gezeigt, dass die Verwendbarkeit soziologischer Theorie, immerhin ein Kernbestandteil des Studiums, relativ niedrig eingeschätzt wird, während sowohl der Methodenausbildung als auch den Nebenfächern wie Psychologie oder Betriebswirtschaftslehre relativ hohe Verwertbarkeit für die Berufstätigkeit nach dem Studium zugestanden wird. Die „Methodenausbildung und Psychologie“, so beispielsweise die Ergebnisse der Münchner Absolventenbefragung, besitzen eine „höher eingeschätzte Verwertbarkeit“ als die eigentlichen soziologischen Spezialkenntnisse (vgl. Brüderl/Hinz/Jungbauer-Gans 1995: 345). Es scheint eine Tendenz zu einem ‚Doppelleben‘ von Soziologen zu geben: Einerseits der Erwerb von theoretischem Lehrbuchwissen und andererseits eine gezielte Berufsvorbereitung, die wenig oder gar nichts mit Soziologie zu tun hat (vgl. Kromrey 1999: 7).

Beim Eintritt in eine Berufstätigkeit scheint in der Regel eine „Entsoziologisierung von Soziologen“ einzusetzen.¹ Diese Entwicklung wurde bereits in den siebziger Jahren als Problem formuliert. Soziologen könnten, so die Argumentation, zwar mit einer berufsbezogenen Ausbildung mit praxisorientierten und auf Reflexionstheorien basierenden Disziplinen wie der Betriebswirtschaft oder den Rechtswissenschaften in Konkurrenz treten. Je praxisnäher jedoch Soziologen in diesen Fächern ausgebildet werden desto stärker wird der spezifische soziologische Fokus zurückgedreht. Das Paradox bestehe darin, dass Soziologen gegenüber anderen Disziplinen ihre Berufschancen nur um den Preis der Aufgabe ihrer spezifischen soziologischen Qualifikationen erhöhen können (vgl. Lamnek 1974: 194).

Diese „Entsoziologisierung“ wird dadurch verschärft, dass sich die Soziologie von anderen Disziplinen nicht durch ihren Gegenstand, sondern nur durch ihre Perspektive unterscheidet: Soziologen setzen sich wie Betriebswirte mit Formen der Risikokapitalfinanzierung auseinander, untersuchen wie Psychologen die Wirkung von Assessment-Centern, analysieren wie die Kommunikationswissenschaftler die Alphabetisierungsfunktion der Bildzeitung oder konkurrieren mit Politologen über die ‚richtige‘ Einschätzung des Kandidatenduells während des Wahlkampfes. In der Sprache der Arbeitsmarktforschung wird dieses Phänomen mit der Formel der „hohen Substituierbarkeit“ (Soziologen können andere ‚Berufe‘ ersetzen) und „hohen Transferierbarkeit“ (Soziologen können in unterschiedliche ‚Berufe‘ Eingang finden) positiv konnotiert (vgl. Lamnek 1974: 193; Lamnek 1993: 40). Wenn aber der Unterschied nicht im Gegenstand, sondern in der Zugriffsweise liegt, findet eine „Entsoziologisierung“ häufig stillschweigend und unbemerkt statt.

Deutlich werden die Schwierigkeiten des Wissenschafts-Praxis-Transfers auch bei der Bestimmung der Kriterien für eine Soziologische Beratung. Die Fragen, die in dieser Diskussion im Mittelpunkt stehen, sind: Was kann ein soziologisch ausgebildeter Berater an ‚gutem Rat‘ anbieten? Welche Aufgaben kann ein Soziologe als Berater voraussichtlich besser lösen als jemand mit einer anderen Ausbildung (vgl. Feger 1996: 100)? Die Antworten sind bisher eher unbefriedigend: Man mag die Fähigkeit „im systemtheoretischen Kontext als soziale Problemstellung wahrzunehmen“ oder das „Hinterfragen von Funktion und Interessen sowie das Denken in sozialen Prozessen“ als Qualifikationsvorteil von Soziologen beschreiben (hier Lehmann 1997: 68), eine Verständigung, was dies konkret im Beratungsprozess bedeutet, ist zur Zeit sehr unwahrscheinlich. Schon das wilde Durcheinander von ‚systemisch‘, ‚systemtheoretisch‘ und ‚systematisch‘ in der soziologischen Beratungsliteratur ist dafür ein Indiz (vgl. zu Unterschieden Groth 1999). Man kann die Ausbildung in Methoden der empirischen Sozialforschung als „gewichtigstes

¹ Ausgenommen sind selbstverständlich in der Wissenschaft tätige Soziologen, die für die Entsoziologisierungproblematik deswegen häufig auch keinen Blick haben.

Pfund“ bezeichnen, mit denen Soziologen „wuchern können“ (vgl. Lehmann 1997: 71), aber Soziologen können sich deshalb in der Praxis nicht darauf verständigen, welches die adäquate Methode zur Untersuchung einer Organisation ist.

Es zeichnet sich ab, dass sich zwar ‚Soziologen als Berater‘ weiter durchsetzen werden und ein Soziologiestudium nicht als Knockout-Kriterium für eine Beraterkarriere gilt, aber die zur Zeit heftig geführte Diskussion, was einen Soziologen als Berater auszeichnet, lässt Zweifel aufkommen, ob es gelingen wird, eine ‚professionelle‘ Selbstverständigung vorzunehmen und Mindeststandards einer soziologischen Beratung zu definieren.

Uns interessiert das Praxis- und Professionalisierungsproblem im Folgenden im Kontext der Soziologielehre, also mit Bezug auf die eigene Tätigkeit in der Soziologieausbildung, und damit die Absolventen, die sich spätestens nach dem Soziologiestudium auf dem Arbeitsmarkt mit der Frage der Brauchbarkeit ihres soziologischen Wissens konfrontiert sehen. Wir thematisieren das Problem dabei in einem speziellen Feld der Soziologie: der Organisationssoziologie und damit einer Teildisziplin, die in Deutschland erst in jüngster Zeit ausgebaut wird. Soweit unterstellt werden kann, dass dem innerdisziplinären Bedeutungsgewinn der Organisationssoziologie auch ein erkennbarer Relevanzschub in ihrem gesellschaftlichen Gegenstandsbereich korrespondiert, lassen sich in diesem Bereich für Soziologen einschlägige Tätigkeitsfelder ausmachen. Sie liegen, verstanden im weitesten Sinne, im Bereich des Managements und der Beratung von Organisationen, in privaten wie öffentlichen Organisationen sowie im expandierenden Feld der sogenannten Non-Profit-Organisationen.

Indizien der Entprofessionalisierung

Unser alltäglicher Blick auf die Studierenden und Absolventinnen der Soziologie veranlasst uns, die Problemstellung – trotz aller Fallstricke, um die wir als Soziologen wissen – nicht im Rahmen der Diskussion um ‚Wissenschaft und Praxis‘ zu verankern, sondern vielmehr im semantischen Kontext der ‚Professionalisierung‘ zu thematisieren (und um es gleich vorweg zu sagen: wir werden diesbezüglich von einer ‚als-ob‘-Annahme ausgehen). Der Grund ist, dass es für die Lehre einen folgenreichen Unterschied macht, ob man das Problem mit Blick auf das Verhältnis von ‚Wissenschaft und Praxis‘, also gleichsam negativ in Begriffen der Nicht-Anwendbarkeit der Soziologie formuliert, oder ob man den Blick – dennoch positiv – auf Beiträge zur ‚Professionalisierung‘ von Studierenden richtet. Plausible Einwände sind jedenfalls gegen beide Positionen vorgetragen und begründet worden (vgl. nur Beck/Bonß 1989).

Im ersten Fall läuft man mit gewisser Zwangsläufigkeit auf die Unmöglichkeitstheoreme der An- und Verwendung soziologischen Wissens auf, sofern nicht

schon von vornherein die Sorge zur Bremse wird, sich mit dem Problem zu befassen. Gemeint ist die Sorge, dass die Soziologie sich in der Orientierung an Ansprüchen der ‚Praxis‘ soweit pragmatisieren könnte, dass sie ihre wissenschaftlichen Fundamente preisgibt. Diesbezüglich hatte Ulrich Beck vor zwanzig Jahren diagnostiziert, dass die Soziologie vermeide, sich die Hände ‚schmutzig‘ oder gar ‚blutig‘ zu machen, wobei es ihr unter dem Banner wertfreier Erkenntnis gelinge, sich ein reines ‚Gewissen‘ zu erhalten (vgl. Beck 1980: 416ff). Unschwer zu sehen ist, dass Begründungszusammenhänge dieser Art gepflegte Distanzen gegenüber ‚Anwendungsfragen‘ in der Soziologieausbildung stützen, mit der naheliegenden Folge, dass die Studierenden nicht selten mit der Frage im Regen stehen gelassen werden, ob und inwieweit das erworbene Fachwissen sie für eine berufliche Tätigkeit qualifizieren könnte.

Ohne deshalb in den Optimismus einer ‚angewandten Soziologie‘ zu verfallen, gehen wir von der Vermutung aus, dass die Beschreibung des Problems als ein Problem der *Professionalisierung* von Soziologinnen und Soziologen zumindest im Hinblick auf Fragen der Lehre in der Soziologie einen Vorteil hat: Die Semantik der Professionalisierung macht zumindest einen Aspekt des Problems sichtbar, der in der Lehre bearbeitet, wenn auch nicht gelöst werden kann: die Entsoziologisierung der Soziologen nach ihrem Studium. Zu dieser kommt es, wenn Absolventinnen nach der Aufnahme ihrer Berufstätigkeit das im Studium erlernte soziologische Fachwissen schnell vergessen und sich stattdessen einem bequem aufbereiteten, folienfähigen Wissen aus anderen, anwendungsnahen Fächern zuwenden. Aus unserer eigenen Anschauung sprechen dafür mindestens drei Indizien:

Erstes Indiz: Soziologen sind im Übergang von der Universität in die Berufspraxis ausgesprochen anfällig für die Formen der Selbstdarstellung des modernen Management und die ‚praktischen‘ Kunstlehren, die ihnen in ihren neuen Tätigkeitsfeldern begegnen. Erkennbar wird dieser Effekt häufig schon im Zusammenhang der Praktika während des Studiums und entsprechenden Praktikumsberichten oder Diplomarbeiten, die aus solchen Praxiskontakten hervorgehen. Unversehens werden die Rationalisierungs- und Effizienzversprechen betriebswirtschaftlicher Managementkonzepte wie Lean Production, Total Quality Management, Kundenorientierung usw. für ‚bare Münze‘ genommen, anstatt den Blick noch auf die sozialen Voraussetzungen, organisatorischen Funktionen und möglichen Folgen dieser Leitbilder und Instrumente zu richten. Die Soziologen übernehmen die wertgeladenen Ideen und modischen Konzepte des modernen Wirtschaftslebens und meinen, sie umsetzen zu können. Ironischerweise erscheinen da nicht selten die ‚unstudierten Betriebspraktiker‘ soziologischer zu denken als die Soziologen.

Zweites Indiz: Im Rahmen ihrer außeruniversitären Praxis lassen sich Soziologen häufig schnell auf die Verwendung eines trivialisierten allgemeinwissenschaftlichen Vokabulars ein, das sie nicht selten fälschlich der Soziologie zurechnen. Dies gilt heute nicht zuletzt für das ‚systemische‘ Vokabular, das Betriebswirte, Arbeits-

psychologen, Pädagogen und Ingenieure gleichermaßen verwenden. Das Systemkonzept hat seine wissenschaftlichen Ursprünge und Bedeutungen dabei längst abgehängt und ist im Anwendungskontext zu einer unspezifischen semantischen Modelliermasse geworden, die es erlaubt, pragmatische Gestaltungs- und Beratungskonzepte wissenschaftlich aufzumotzen (wie rationalistisch diese im Einzelnen auch daher kommen) und über die eine ‚interdisziplinäre‘ Verständigung unter Praktikern dann vermeintlich möglich erscheint. Nicht wenige Soziologen springen auf diesen Zug der Zeit in der Annahme und Rechtfertigung, es doch mit ‚einheimischen‘ Konzepten zu tun zu haben. Wer ‚systemisch‘, ‚autopoietisch‘ oder ‚wissensbasiert‘ sagt, ist deshalb aber noch lange kein Soziologe.

Drittes Indiz: Soziologen ziehen sich bei der Frage, was sie gelernt haben, auf die Aussage ‚Schlüsselqualifikationen‘ zurück. Absolventenstudien zeigen, dass Soziologen auf die Frage nach der Verwertbarkeit des im Studium erworbenen Wissens häufig Antworten geben wie: „ich kann im Team arbeiten“, „ich kann präsentieren“ und „ich kann mir ein Thema selbständig erarbeiten“. Die Antwort „Ich habe im Soziologiestudium begriffen, wie Organisationen funktionieren, und bin deswegen hervorragend auf eine Management- oder Beratungstätigkeit vorbereitet“ hört man dagegen ausgesprochen selten. Die Vorbereitung auf und die Kenntnisse über zukünftige Tätigkeitsfelder werden weniger ihrem Hauptfach Soziologie als dem Zweitstudium in der Betriebswirtschaftslehre, dem Nebenfach Arbeits- und Organisationspsychologie oder den studienbegleitenden, arbeitsmarktbezogenen Programmen zugerechnet, die einige Universitäten heute fakultätsübergreifend anbieten.

Diese Entsoziologisierung fängt bereits im Studium an. Auf die Frage von Lehrenden, „welche Erfahrung Studierende bisher mit Organisationen gemacht haben“, erhalten sie nicht selten die Antwort „keine“. Mühsam kramen Studierende in ihrem Gedächtnis, wie das damals in ihrem Praktikum bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau gewesen ist und berichten von einem Job bei Miele am Fließband, um überhaupt eine Organisationserfahrung vorzuweisen. Die alltäglichen Erfahrungen in Schule und Universität, das soziale Jahr im Altenheim oder die Zeit bei der Bundeswehr, die regelmäßigen Kontakte als Kunden mit Unternehmen oder Bürgern mit staatlichen Verwaltungen sowie das ehrenamtliche Engagement in kirchlichen Jugendverbänden, Sportvereinen oder der Feuerwehr werden in der spontanen Wahrnehmung von Studierenden nicht als Organisationserfahrungen betrachtet, die sich als empirisches Material soziologisch auswerten ließen. Wenn es in den grundlegenden Einführungs- und Überblickveranstaltungen bei dieser Einschätzung „keine Erfahrung“ bleibt, wird man auch bei fortgeschrittenen Studierenden der Soziologie beobachten, dass sie zum Neo-Institutionalismus, zur Systemtheorie oder zum mikropolitischen Ansatz greifen, wenn sie sich ‚soziologisch‘ über Organisationen unterhalten wollen; wenn sie hingegen über ihr alltägliches Erleben und Handeln in Organisationen reden, greifen sie Vokabeln und

Deutungen auf, die eher der Betriebswirtschaftslehre, der Psychologie oder den Ingenieurwissenschaften zuzurechnen sind. Kaum ein Wunder, dass dann selbst Praktika während des Soziologiestudiums weder als integraler Bestandteil der Ausbildung noch als exzellentes Feld für empirische Beobachtungen begriffen, sondern als eine Maßnahme zur Qualifizierung jenseits des eigentlichen Soziologiestudiums aufgefasst werden („ich mache jetzt mal ein bisschen BWL“).

Professionalisierung von Soziologen ohne Profession?

Wenn wir die Soziologieausbildung hier als Professionalisierungsproblem beschreiben, besagt das nicht schon, die Soziologie als eine Profession aufzufassen – dies wäre aus einer professionssoziologischen Sicht ein klarer Fauxpas. Mit Blick auf die Anforderungen der universitären Ausbildung von Soziologinnen und Soziologen und deren Erwartungen an den Erwerb eines auch beruflich verwendbaren Wissens und Könnens im Studium, erscheint es gleichwohl hilfreich, mit einer entsprechenden *als-ob*-Annahme zu arbeiten.

Als wissenschaftliche Disziplin hat die Soziologie keine Möglichkeit, die berufliche Praxis ihrer Absolventinnen nach dem Studium zu kontrollieren. Im Unterschied etwa zur Medizin, zur Psychologie oder zur Rechtswissenschaft hat sie keine starken Fachverbände, die Standards guten, professionellen Arbeitens über den Bereich der Ausbildung in Universitäten hinaus definieren. Es würde vermutlich ein gewisses Amüsament auslösen, wenn der Berufsverband Deutscher Soziologen die Sanktionierung eines Mitglieds anordnen würde, weil sich dessen Arbeitgeber über ein ‚soziologisch nicht gerechtfertigtes Vorgehen‘ beschwert hat.

Für die Soziologie als wissenschaftliche Disziplin (und nicht: Profession) liegen die Möglichkeiten einer ‚Professionalisierung‘ von Soziologen ebenso wie diejenigen zur Verhinderung ihrer Entsoziologisierung in der Phase des Studiums selbst – und eben nicht danach. Auch wenn die Möglichkeiten nicht überschätzt werden dürfen, ist nirgendwo anders als in der Universität der Schlüssel für Möglichkeiten einer ‚nachhaltigen‘ Ausstattung von Soziologinnen und Soziologen mit beruflich relevantem Wissen und Können zu finden.

Die drei Ebenen der professionellen Ausbildung: die technische Ebene, die Lernebene und die Reflexionsebene

Niklas Luhmann und Karl-Eberhard Schorr haben in ihren Arbeiten zur Ausbildung für Professionen eine Unterscheidung von Talcott Parsons aufgegriffen und drei Ebenen unterschieden, auf denen Studierende während ihrer professionellen

Ausbildung lernen: eine technische Ebene, eine Lernebene und eine Reflexionsebene (vgl. Luhmann/Schorr 1976; Luhmann/Schorr 1979).

Auf der *technischen Ebene* werden Aufgaben der unmittelbaren professionellen Funktionserfüllung erlernt. Bei den Medizinerinnen ist dies das Untersuchen eines Patienten, bei den Juristinnen das Aufsetzen einer Klageschrift, bei den Lehrerinnen das Abhalten einer Unterrichtsstunde. Die Ausführung dieser im weitesten Sinne technischen Fertigkeiten ist ohne Reflexion über diese Fertigkeiten und ohne Reflexion auf ihre gesellschaftlichen Voraussetzungen und Einschränkungen möglich.

Auf der *Lernebene* werden Erfolg und Misserfolg beim Einsatz der technischen Mittel reflektiert. Das System reflektiert über den Einsatz seiner Mittel und lernt dabei, deren Einsatz zu variieren. Bei den Medizinerinnen gehört dazu die Auseinandersetzung mit einem unbekanntem Krankheitssymptom, bei Juristinnen die Behandlung eines bisher noch nicht durch die Lehrmeinung abgesicherten Tatbestands und bei Lehrerinnen die Diskussion in einer Schulkonferenz, die zur Neuausrichtung des Unterrichts führt. Diese Form des Lernens ist nur möglich, wenn die technischen Operationen abgelaufen sind, die Intentionen und Resultate verglichen werden können und die Möglichkeit zur Variation der Mittel geschaffen wird.

Auf der *Reflexionsebene* wird gelernt, den eigenen professionellen Wissensbestand gesellschaftlich einzuordnen. Diese Form der Reflexion setzt bei Professionen dann ein, wenn man das Scheitern des eigenen Handelns auch nach der Variation der Mittel thematisieren muss. Die Medizinerinnen, Juristinnen oder Lehrerinnen machen die Erfahrung, dass nicht jedes Problem eines Menschen ein Gesundheitsproblem ist, dass nicht jeder Konflikt als Rechtskonflikt begriffen werden kann und dass Schüler oder Studenten noch eine andere Rolle haben als die eines Schülers oder eines Studenten. Kurz: Die Reflexionsebene ist die Ebene, auf der die Grenzen der eigenen Profession thematisiert und problematisiert werden.

Für die Soziologie kann man festhalten, dass es eine technische Ebene nicht gibt, die ohne die Lern- und Reflexionsebene auskommen könnte. Anders gesagt: die Soziologie hört auf Soziologie zu sein, wenn die Ebene der Reflexion entfällt. Diese Paradoxie macht die Neigung verständlich, die Lehre der Soziologie im Allgemeinen und der Organisationssoziologie im Speziellen auf die Ebene der Reflexion zu beschränken. Zumal die Soziologie als Disziplin am deutlichsten auf der Ebene der Reflexion erkennbar ist, bietet dies die Möglichkeit, den Paradoxien und Fallstricken schlicht auszuweichen, die für die Soziologie auf der technischen Ebene lauern. Geschieht dies durchgängig, kann von einer ‚professionellen‘ Ausbildung von Soziologinnen allerdings überhaupt nicht die Rede sein.

2 Verknüpfungen im Studium: theoretische Konzepte, methodische Grundlagen, empirische Einsichten und Anwendungsbezüge

Eine Form des Umgangs mit diesem paradox angelegten Problem sehen wir mit Bezug auf die Lehre in der produktiven Verknüpfung theoretischer, methodischer, empirischer und anwendungsbezogener Elemente. Damit werden die Fallstricke nicht zerschnitten und die Paradoxien nicht aufgelöst; anstatt ihnen nur auszuweichen, lassen sich Paradoxien aber durch die Umformulierung von Problemen vermeiden. Im Hinblick auf eine Als-ob-Professionalisierung, die der schnellen Entsoziologisierung nach dem Studium entgegenwirkt, geht es dann um die Frage von Anforderungen an Lehrveranstaltungen, die eine ‚nachhaltige‘ Ausbildung unterstützen. Im Kontext der Organisationssoziologie lassen sich dann die folgenden generellen Anforderungen benennen:

- Sie müssen ein organisationstheoretisch fundiertes und empirisch gestütztes Wissen vermitteln und die Fähigkeit schulen, Organisationsphänomene und -probleme als solche zu erkennen und soziologisch zu beschreiben und zu deuten.
- Sie müssen das Know-how zur methodisch kontrollierten Analyse der Strukturen und Prozesse von Organisationen liefern und einüben.
- Sie müssen an Problemstellungen der ‚Organisationspraxis‘ orientiert sein, ohne deren Selbstbeschreibungen und darauf bezogene ‚Praxeologien‘ zu übernehmen.
- Sie müssen Studierenden überdies exemplarisch die Möglichkeit bieten, ihr theoretisches und empirisches Wissen auf Problemstellungen der Praxis experimentell anzuwenden.

Faktisch kann keine einzelne Lehrveranstaltung allen diesen Anforderungen zugleich gerecht werden.² Die Potentiale liegen vielmehr in der wechselnden produktiven Kombination der Elemente in einzelnen Lehrveranstaltungstypen, von denen wir im Weiteren exemplarisch einige darstellen. Die vorgestellten Veranstaltungen verstehen sich nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung zu ‚klassischen‘ Lehrveranstaltungen wie „Einführungen in die Organisationssoziologie“ (z.B. als Spezielle Soziologie im Grundstudium) bzw. den „Grundlagenveranstaltungen“ in organisationssoziologischen Studienschwerpunkten im Hauptstudium. Bereits für diese macht es aus unserer Sicht einen erheblichen Unterschied, ob sie (wie häufig) theoriehistorisch aufgebaut sind (typisch: Weber, Merton, Simon/March, Kontingenzschule usw.) oder ob sie systematisch angelegt sind, um eine grundlegende Beschreibung der Strukturen, Prozesse und Funktionsweisen von Organisationen

² Auch ist nicht gemeint, dass dies bisher nicht stattfindet.

zu vermitteln, die das Vorwissen der Studierenden aufgreift und mit klassischen und modernen Texten zur Organisationssoziologie variiert und irritiert (z.B. Vergleich freiwilliger Vereinigungen und formaler Organisationen, Mitgliedschaft und Einbindungsformen in Organisationen, Bedeutung von Entscheidungen in Organisationen, Strukturen und Strukturtypen der Organisation, Umweltkonstruktionen, Mikropolitik und Kultur, Mythen und Legitimationfassaden etc.).

Theorie-Empirie-Verknüpfungen in Lehrforschungsprojekten

Auch wenn die Trennung zwischen Theorieausbildung und Ausbildung in empirischer Sozialforschung im Rahmen des (Grund-)Studiums durchaus sinnvoll ist, gibt es für ihre strikte Trennung in den speziellen Soziologien keinen überzeugenden Grund.³ Die Theorieperspektiven, die etwa in der Organisationssoziologie genutzt werden, sind nicht so komplex, als dass sie nicht in wenigen Seminarsitzungen für empirische Untersuchungen operationalisiert werden könnten. An einigen Universitäten gehören Lehrforschungsprojekte zum obligatorischen Studienkanon in der Soziologieausbildung. Dieser Veranstaltungstyp ist häufig allerdings für die grundständige Methodenausbildung reserviert und entsprechend mit starkem Methodenbias konzipiert. Wir sehen in Lehrforschungsprojekten hingegen ein geeignetes Instrument, in den speziellen Soziologien bzw. an ihnen orientierten „Praxisschwerpunkten“⁴ eine stärkere Verknüpfung von Theorie und Empirie zu erreichen. Studierende sollen in diesen projektförmig konzipierten, bestenfalls auf mehrere Semester angelegten Seminaren die Kompetenz erwerben und vertiefen, organisationssoziologisch relevante Fragestellungen zu formulieren und angemessene Methoden der empirischen Sozialforschung selbständig auf diese anzuwenden.

Je stärker die Durchführung der Forschungen in die Verantwortung der Studierenden gelegt wird, je kleiner die Gruppen sind, die einen Aspekt beforschen, je weniger Betreuung durch Tutoren oder (Co-) Dozenten bei der Organisation der Forschung angeboten wird, desto stärker werden diese Lehrforschungen zu einem Selektionsinstrument.

³ Natürlich muss hierbei berücksichtigt werden, ob man empirische Studien heranzieht oder ob die Studierenden erlernen, wie man Theorien und Methoden aufeinander bezieht.

⁴ „Praxisschwerpunkte“ sind an der Universität Bielefeld eigenständige Lehrgebiete (mit ‚exemplarischem Anwendungsbezug‘) im Hauptstudium des Diplomstudiengangs Soziologie.

Problemfeldanalysen: Selbst- und Fremdbeschreibungen organisationaler Problemstellungen

Über einen grundlegenden Kanon des soziologischen Wissens über Organisationen hinaus müssen Studierende sich bereits in ihrem Studium mit den aktuellen Problemlagen und Veränderungsprozessen in Organisationen befassen. Weil Organisationen sich heute in einem deutlich beschleunigten Prozess des Wandels befinden, besitzen die Praxisrezepte des organisatorischen Managements, aber auch die wissenschaftsinternen Beschreibungen von Organisationen eine immer kürzere Halbwertszeit. Zu einer theoretisch und empirisch fundierten und praktisch nutzbaren organisationssoziologischen Kompetenz gehört insofern unvermeidlich die Auseinandersetzung mit einem temporalisierten, dynamischen Gegenstand. Die Entwicklung eines handhabbaren Anwendungsbezuges setzt in diesem Zusammenhang notwendig voraus, dass Studierende zwischen einer soziologischen Beobachterperspektive und organisatorischen Teilnehmerperspektiven zu unterscheiden lernen und sich dazu von den kontingenten Wert-Bezügen und nachrationalisierten Formen der organisatorischen Selbstdarstellung soziologisch zu distanzieren lernen. Um den aktuellen Veränderungsprozessen in Organisationen Rechnung zu tragen und die Differenz von Selbst- und Fremdbeschreibung zum Thema und Problem zu machen, eignet sich nicht zuletzt die Auseinandersetzung mit modernen Managementkonzepten ('Lernende Organisation', 'Wissensmanagement', 'Qualitätsmanagement', 'Kundenorientierung' etc.). Zur soziologischen Beschreibung und Einschätzung ihrer Funktionen und Folgen ist es – jenseits einer Thematisierung der organisatorischen Strukturbedingungen ihres Einsatzes – erforderlich, den Blick der Studierenden auch für symbolische Aspekte und legitimatorische Funktionen sowie für ihre Wertbezüge und empirische Latenzen in der Kommunikation zu eröffnen.

In Veranstaltungen des Typs 'Problemfeldanalysen' sollen Studierende zum einen einschlägiges empirisches Wissen über aktuelle organisatorische Problemfelder sowie feldspezifische Selbstbeschreibungen von Organisationen erwerben. Zum anderen sollen sie sich in exemplarischer Weise Kompetenzen der soziologischen Diagnose und Analyse der Problemlagen und Lösungskonzepte von Organisationen aneignen.

Die soziologische Beschäftigung mit modernen Managementkonzepten hat zwangsläufig ein 'dekonstruktives Moment'. Damit drängt sich die Frage auf, wie ein solches Wissen in anschlussfähige und praxisrelevante Sinnbestände übersetzt werden kann. Wir sehen dafür kein Rezept, gleichwohl aber die Möglichkeit und Notwendigkeit, das Problem in der Ausbildung zum Thema zu machen. Und nicht zufällig drängte sich diese Frage in den genannten Veranstaltungen mit gewisser Zwangsläufigkeit von ganz alleine auf: Wenn es die Notwendigkeit und Unvermeidbarkeit vereinfachender Selbstbeschreibungen in Organisationen gibt, dann kann es für Soziologen im Anwendungskontext nicht lediglich um Dekonstruktio-

nen gehen. Das ist richtig! Richtig ist aber auch, dass sich erst über die Fähigkeit zur 'soziologischen Dekonstruktion' Studierenden der Blick darauf eröffnet, dass mit den vereinfachenden Formen der Selbstbeschreibung von Organisationen und entsprechenden Managementkonzepten Strukturfolgen verbunden sind, die diese Konzepte mit ihren eigenen Mitteln nicht sichtbar machen können und für die sie trotz ihrem 'Gestaltungsanspruch' keine Lösungen vorsehen.

Methodenausbildung auch im Rahmen der Organisationssoziologie

Jeder Lehr- und Studienschwerpunkt im Rahmen der Soziologie wäre damit überfordert, eine eigenständige qualitative und quantitative Methodenausbildung für Studierende der Soziologie zu bieten. Aus diesem Grunde gibt es keine 'machbare' Alternative zur eigenständigen und gesonderten Durchführung der Methodenausbildung im Rahmen des soziologischen Grundstudiums.

Ein Resultat dieser intensiven Methodenausbildung zu Beginn des Studiums ist, dass Studierende häufig Schwierigkeiten haben, eine theoretische Fragestellung in ein empirisches Forschungsdesign zu übersetzen. Selbst und nicht zuletzt Studierende, die über eine hervorragende Methodenausbildung verfügen, tun sich schwer, wenn es darum geht, eine empirische Arbeit (sei es ein Lehrforschungsprojekt oder eine Diplomarbeit) zu konzeptualisieren.

Deswegen erscheint es sinnvoll, begleitend zur Methodenausbildung im Grundstudium die Methodenausbildung in den einzelnen Bindestrichsoziologien auszubauen bzw. die entsprechenden Lehrangebote inhaltlich zu verzahnen. Als ein produktives Ergebnis der stärkeren Verzahnung wäre zu erwarten, dass die gängige Selbstbeschränkung auf die beiden „methodischen Allzweckwaffen“ – das Experteninterview und der „standardisierte Fragebogen“ – überwunden wird (vgl. auch Grünh/Schneider 1986).

Die Ausweitung der Methodenkenntnisse in der Organisationssoziologie ist möglich, wenn Veranstaltungen so zugeschnitten werden, dass verschiedene Methoden der empirischen Sozialforschung parallel angewandt werden. Im direkten, fallbezogenen Vergleich können die Leistungsfähigkeit und die Grenzen einzelner Methoden für die Teilnehmer in besonderer Weise sichtbar werden.

Beispiel für ein Methodenprojekt: Einführung eines Pflegedokumentationssystems in Altersheimen der Diakonie

Im Rahmen einer Übung zu Methoden der „Industrie- und Arbeitssoziologie“ wurde bewusst ein empirischer Forschungsgegenstand gewählt, bei dem die beforschte Organisation dem Einsatz einer Vielzahl von Methoden der empirischen

Sozialforschung zustimmte. Bei der Untersuchung der Einführung eines EDV-gestützten Pflegedokumentationssystems in einem Altersheim wurden von den Studierenden qualitative Interviews, narrative Interviews, unstrukturierte Gruppeninterviews, visualisierte Diskussionsführung, Beobachtungsinterviews, Lebenslinien und teilnehmende Beobachtung eingesetzt (die im Seminar eingesetzten Methodenbeschreibungen sind inzwischen als Buch erschienen: Kühl/Strodtholz 2002). Die Methoden wurden den Studierenden über Texte nahe gebracht und dann in Kleingruppen während eines eintägigen Workshops operationalisiert. Die Ergebnisse dieser Operationalisierung wurden im Plenum diskutiert und durch eine in Methoden ausgewiesene Kollegin eines anderen Lehrstuhls kritisch kommentiert. Das Ergebnis dieser Forschung war, dass die Pfleger und Pflegerinnen das Pflegedokumentationssystem zur Legitimation gegenüber den Kostenträgern, den medizinischen Diensten und den Angehörigen nutzen, sich in der Praxis aber eine Vielzahl von „informellen Rationalisierungen“ eingespielt hat, die sich nicht in den Dokumentationssystemen wieder finden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es zu einem beliebigen „Wildwuchs“ kommt, sondern es bilden sich vielmehr informelle Regeln aus, über die der mögliche „Wildwuchs“ in der Pflege kontrolliert wird.

Bei der methodischen Reflexion der Lehrforschung konnte gezeigt werden, dass das Instrument des Experteninterviews oder gar des standardisierten Fragebogens alleine nicht ausreicht hätte, um diese Spiele herauszuarbeiten. Erst die Kombination der Experteninterviews besonders mit Beobachtungsmethoden und mit Gruppeninterviews ermöglichte es, einen Blick auf die soziologisch interessante Hinterbühne dieser EDV-Einführung zu werfen.

„Studentische Organisationsberatungen“ in Verbindung mit der organisationssoziologischen Ausbildung

Selbst wenn Seminare als ‚Praxisseminare‘ bezeichnet werden: Fragen und Probleme der Anwendung der Soziologie können in Seminaren nur thematisiert oder simuliert werden – da beißt die bekannte Maus keinen Faden ab. Dennoch gibt es auch jenseits des normalen Lehrbetriebs im Kontext der Universität Möglichkeiten, den Anwendungsbezug des Studiums zu steigern und die Berufseinmündungschancen von Absolventen der Soziologie zu verbessern.

Eine Form der buchstäblich ‚aktiven‘ Professionalisierung bilden studentische Beratungsinitiativen. ‚Studentische Unternehmensberatungen‘ existieren seit Mitte der 1980er Jahre an rund 50 Fachhochschulen und Universitäten in Deutschland sowie in anderen Europäischen Ländern. Diese selbstorganisierten Vereine zielen darauf, die Lücke zwischen im Studium erworbenem Fachwissen und seiner praktischen Anwendung durch eigenverantwortlich organisierte Beratungsprojekte aktiv zu schließen. Die bestehenden Projekte sind dabei überwiegend in wirtschafts- und

ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen entstanden; ihr Schwerpunkt liegt daher überwiegend in der Beratung von Unternehmen im Bereich der Kostenrechnung, der Entwicklung von Marketing- und Vertriebskonzepten sowie informationstechnischen Lösungen.

Der soziologische Verein „Pilotfisch e.V. – Studierende beraten Organisationen“

Der Verein „Pilotfisch e.V. – Studierende beraten Organisationen“ wurde von Studierenden ins Leben gerufen und wird von ihnen selbständig getragen. Er entstand auf Anregung von Lehrenden (die die Arbeit als Kuratoriumsmitglieder begleiten) im Zusammenhang mit der Gründung eines Praxisschwerpunktes „Organisationen: Unternehmen, Verwaltungen und Nonprofits“. Der inzwischen als gemeinnützig eingetragene Verein bietet Beratungs-, Evaluierungs- und Analyseleistungen auf der Grundlage organisationssoziologischen Wissens an und versucht damit einem breiteren Spektrum von Organisationen unterschiedlichste Beiträge zur Lösung ihrer Organisationsprobleme anzubieten. Der Verein verfügt über ein Büro an der Fakultät und verwaltet eine eigene Homepage (<http://www.pilotfisch.org>). Die vom Verein akquirierten Aufträge werden an kleine Gruppen von Studierenden vergeben und aus vereinsrechtlichen Gründen in eigene Gesellschaften bürgerlichen Rechts ausgelagert, so dass die Studierenden für ihre Tätigkeit Einkommen erhalten können. Erste Projekte konnten inzwischen abgeschlossen werden, darunter eine Expertise zum Wissensmanagement für ein Landesinstitut und die Erkundung eines potentiellen Interessentenkreises für ein lichttechnisches Produkt unter Experten in Kunst und Wissenschaft. Daneben werden auch andere Jobs angenommen, wie das Erstellen einer Homepage für einen anderen Verein.

3 Ausblick

Die vorgestellten Lehrveranstaltungen und Lehrexperimente kombinieren (ohne Anspruch auf Systematik) theoretische, empirische, methodische und anwendungsbezogene Aspekte. Sie akzentuieren dabei unterschiedliche Gesichtspunkte. In der Problemfeldanalyse werden die Unterschiede zwischen organisationseigenen und organisationssoziologischen Problemstellungen hervorgehoben und der Blick auf die Formen und Funktionen der Selbstbeschreibung von Organisationen eröffnet. Die Methodenprojekte zielen auf eine Vermittlung und Einübung des konkreten Handwerkszeugs der Organisationsanalyse und versuchen zu zeigen, welche Aspekte der Prozesse des Organisierens mit den verschiedenen methodischen Werkzeugen in den Blick rücken. Studentische Beratungsbüros gehen über die Simulation hinaus, indem sie erste hautnahe Erfahrungen mit der Brauchbarkeit des gelernt-

ten organisationssoziologischen Wissens – und seinen Grenzen in der 'Praxis' – vermitteln.

Wir haben damit nicht beabsichtigt, ein didaktisch begründetes Curriculum oder einen Kanon für die Lehre der Organisationssoziologie vorzulegen, sondern über eigene Erfahrungen und ausgewählte Experimente in der Lehre berichtet und reflektiert, die (an verschiedenen Universitäten und unterschiedlicher Curricula) gemacht wurden. Ziel des Beitrages war es dabei – im besten Falle – eine Diskussion anzuregen.

Lehrforschungsprojekte mit organisationssoziologischen Problemstellungen, auf Methodenvielfalt ausgerichtete empirische Seminare zur Organisationsforschung und an Problemstellungen von Organisationen interessierte Problemfeldanalysen sind nur einige Versuche, Verknüpfungen zwischen Theoriegrundlagen, methodisch kontrollierter Empirie und Anwendungsbezügen im Studium herzustellen, um so der drohenden 'Entsoziologisierung' nach dem Studium entgegen zu wirken.⁵ Nicht zuletzt die studentischen Beratungsinitiativen sind aus unserer Sicht ein deutliches Anzeichen dafür, dass Studierende nicht nur ein starkes Interesse an ihrer 'Professionalisierung' haben. Sie sind auch bereit und in der Lage, diese 'aktiv' zu betreiben. Im hier geschilderten Fall bedurfte es lediglich eines Anstoßes seitens der Lehrenden, der Rest war Selbstorganisation. Soweit solche Initiativen im Kontext der Universität angesiedelt sind, beinhalten sie die Chance, den handfesten 'Praxisinteressen' der Studierenden Rechnung zu tragen, ohne sie aus der Erwartung der soziologischen Rückbindung und Reflexion ihres Tuns zu entlassen. Wie und mit welchem Erfolg diese Entwicklung weitergeht, ist aus unserer Sicht allerdings noch offen.

Das Hauptrisiko eines lebhaften Experimentierens mit Lehrformen wie den zuvor dargestellten sehen wir darin, dass sie zu einem Studium der 'intellektuellen Abkürzungen' verleiten könnten. Das gilt nicht zuletzt, weil es Studierenden möglich ist, Veranstaltungen zu wählen, also z.B. den Besuch einer 'Problemfeldanalyse' als Ersatz für die 'Grundlagen der Organisationssoziologie' aufzufassen. Solche Abkürzungen sind heute sehr viel deutlicher erkennbar als in der Vergangenheit. Niklas Luhmann und Karl-Eberhard Schorr hatten in ihren Überlegungen zur Ausbildung für Professionen noch Anlass zu der Befürchtung, dass ein Einstieg der Ausbildung über die Reflexionsebene, etwa in der Form von gesellschaftskritischen „Grundkursen“, die Gefahr berge, zu einer bloßen „Indoktrination von Vorurteilen“ zu geraten und ein „Amalgam aus persönlicher Unsicherheit und abstrakter Präntention“ zu bilden. In der Anfangsphase eines Studiums seien die Studierenden

⁵ Gemeinsam ist den Lehrveranstaltungstypen auch, dass sie von einer Lehrform abweichen, die sich in einem – durch studentische Referate unterstützten – 'Abhandeln' der relevanten Theorien und Forschungen der Organisationssoziologie erschöpft. Zu den Erfahrungen des Austestens solcher Lehrformen gehört dabei die Beobachtung eines (auch selbstselektiv begründeten) Zuwachses im Engagement der Studierenden, das sich in jeder Hinsicht auch für die Lehrenden auszahlt.

viel zu abhängig von dem, was ihnen geboten werde, als dass sie die geforderte Kritik kritisch aufnehmen könnten. Der begriffliche Artikulationsrahmen der Kritik drohe zu einem Dogma zu verkommen, und die Kritik werde selbst schon als Praxis begriffen. – Das ist 25 Jahre her!

Einerseits gilt das Argument von Luhmann und Schorr insofern auch heute noch, als eine Lehre, die sich auf die Ebene der Reflexion (z.B. in der Form organisationssoziologischer Theorievergleiche) beschränkt, die Chance einer 'Professionalisierung' der Absolventinnen und Absolventen von vornherein vergibt – und damit ihre Deprofessionalisierung im dargestellten Sinne vorbereitet. Andererseits aber beobachten wir unter Studierenden viel weniger ihre Festlegung auf 'Kritik' als vielmehr, dass sie die Argumente aus dem Praktikergespräch mit Werkleitern von DaimlerChrysler viel wichtiger finden als die Erarbeitung der Herrschaftssoziologie Max Webers, des Rationalitätsbegriffs von Herbert Simon oder des Mitgliedschaftskonzepts bei Niklas Luhmann. Nicht selten nehmen sie an, dass eine 'praxisnahe' Diplomarbeit, auf deren Thema sie im Praktikum verpflichtet wurden, ihnen eine vertiefte soziologische Konzeptualisierung und Diskussion des Forschungsproblems erspart, ebenso wie sie von einer Hausarbeit, die auf einer quantitativen Datenerhebung und statistischen Auswertung beruht, erwarten, dass die Lehrenden beim schwachen oder fehlenden Theorieteil schon mal beide Augen zudrücken.

Vor diesem Hintergrund möchten wir abschließend unterstreichen, dass das Aufgreifen von Anwendungsbezügen in der Lehre kein Plädoyer gegen eine fundierte theoretische Ausbildung sein kann – und vice versa. Zugleich gilt, dass Studierende ohne fundierte und variable Analyse- und Methodenkenntnisse weder mit ihrem organisationssoziologischen Grundlagenwissen noch mit ihrem anwendungsnahe empirischen Wissen am Ende beruflich überhaupt etwas anfangen können. In diesem Sinne geht es uns darum, soziologisch reflektierte Anwendungsbezüge in der Ausbildung der (Organisations-)Soziologie systematisch vorzusehen.⁶ Bei allem Wissen um die 'Anwendungsfrage' der Soziologie halten wir eine Als-ob-Professionalisierung nicht zuletzt in der Organisationssoziologie für möglich und im Hinblick auf die 'nachhaltige' Ausbildung der Absolventinnen für geboten. Warum auch sollte die Soziologie z.B. das weite Feld der Beratung von Organisationen den Nachbardisziplinen überlassen? – Damit ihre Absolventinnen nach ihrem Studium mit wehenden Fahnen zu ihnen überlaufen?

⁶ Um einem Missverständnis vorzubeugen: Dies ist kein Plädoyer für gestufte Studiengänge (BA/MA). Wir vermuten eher schon, dass eine 'BA-ifizierung' von Diplomstudiengängen den Weg der 'intellektuellen Abkürzungen' unterstützen und die hier formulierten Anforderungen an eine fundierte Ausbildung unterlaufen könnte.

Literatur

- Beck, U. (1980): Die Vertreibung aus dem Elfenbeinturm. Anwendung soziologischen Wissens als soziale Konfliktsteuerung. In: *Soziale Welt* 31: 415-441
- Beck, U./Bonß, W. (1989): Verwissenschaftlichung ohne Aufklärung? Zum Strukturwandel von Wissenschaft und Praxis. In: Beck, U./Bonß, W. (Hrsg.): *Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung? Analyse zur Verwendung sozialwissenschaftlichen Wissens*. Frankfurt a.M.: 7-45
- Brüderl, J./Hinz, Th./Jungbauer-Gans, M. (1995): Münchner Soziologinnen und Soziologen im Beruf. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 18: 328-345
- Ferger, E. (1996): Ein Sozialwissenschaftler im internationalen Consulting. Ein Erfahrungsbericht. In: Alemann, H. von/Vogel, A. (Hrsg.): *Soziologische Beratung. Praxisfelder und Perspektiven*. Opladen: 99-107
- Groth, T. (1999): Wie systemtheoretisch ist „Systemische Organisationsberatung“? Neuere Beratungskonzepte für Organisationen im Kontext der Luhmannschen Systemtheorie. Münster
- Grühn, D./Schneider, H. R. (1986): Professionalisierung der Soziologie – oder wozu noch Soziologie? In: Lumm, G. (Hrsg.): *Ausbildung und Berufssituation von Soziologen – Anwendung und Professionalisierung der Soziologie*. Bielefeld: 188-214
- Kromrey, H. (1999): *Diplom-Soziologie – und was dann?* Berlin. (unveröffentlichtes Manuskript)
- Kühl, St./Strodtholz, P. (Hrsg.) (2002): *Methoden der Organisationsforschung*. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg
- Lamnek, S. (1974): Soziologen ohne Soziologie? Zum Verhältnis der Berufschancen von Soziologen und Berufsadäquanz ihrer Ausbildung. In: *Soziologie* 3: 176-206
- Lamnek, S. (1993): Zur Professionalisierung der Soziologie in Deutschland. In: Lamnek, S. (Hrsg.): *Soziologie als Beruf in Europa*. Berlin: 11-55
- Lehmann, J. (1997): Ansprüche an eine solide Beraterqualifizierung für Soziologen. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 20: 65-76
- Luhmann, N./Schorr, K.-E. (1976): Ausbildung für Professionen – Überlegungen zum Curriculum für Lehrerbildung. In: Haller, H. D./Lenzen, D. (Hrsg.): *Lehrjahre in der Bildungsreform. Resignation oder Rekonstruktion?* Stuttgart: 247-277
- Luhmann, N./Schorr, K.-E. (1979): Das Technologiedefizit der Erziehung und die Pädagogik. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 25: 345-365.

Soziologische Beratung im Spannungsfeld von Lehre, Forschung und Praxis: Diagnose und erster Lösungsversuch

Birgit Blättel-Mink

1 Einleitung

In diesem Beitrag geht es um die Frage, in welcher Weise soziologische Lehre und Forschung und die für Soziologische Beratung relevante oder auch interessante Praxis vermittelbar sind. Hierzu wird sogleich eine erste Festlegung vorgenommen: es soll im Folgenden um Soziologische Beratung im sehr allgemeinen Verständnis von Hans J. Pongratz (1998) gehen: „Die Vertretung professioneller Standards der Soziologie im Praxisfeld der Beratung“ (vgl. Pongratz 1998: 254). Damit grenze ich mich gegenüber einem Verständnis soziologischer Beratung ab, das lediglich auf der Selbstzuschreibung von Soziologen basiert, die beraterisch tätig sind. Häufig finden sich die Berater dann in einer Konkurrenzsituation mit Psychologen, Wirtschaftswissenschaftlern, Politikwissenschaftlern, Pädagogen und Kommunikationswissenschaftlern und verwenden in der Beratungspraxis vor allem Managementwissen. Die Hauptthese des Beitrages ist, dass es eine spezifische Unvereinbarkeit zwischen soziologischer Lehre und Forschung und der für die Soziologische Beratung relevanten Praxis gibt, die sich vor allem in der Funktionslogik der Soziologie als wissenschaftlicher Disziplin gründet.

Gesucht werden sodann Faktoren einer genuin soziologischen Beratung und gefragt wird, wie diese sich aus der soziologischen Lehre und Forschung heraus speisen können und auf diese zurück zu wirken vermögen.

Zu Beginn wird das Problem der soziologischen Beratung zwischen Wissenschaft und Praxis elaboriert, um anschließend einen ersten Lösungsansatz vorzustellen. In einem letzten Teil wird darüber nachgedacht, wo es in der soziologischen Lehre Raum für eine erste Annäherung an die Praxis geben könnte.

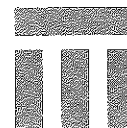
2 Soziologische Beratung zwischen Wissenschaft und Praxis

Eine – zugegebenermaßen nicht neue – *erste These* im Hinblick auf das Spannungsfeld von Lehre, Forschung und Praxis im Zusammenhang mit soziologischer Beratung lautet:

Birgit Blättel-Mink · Ingrid Katz (Hrsg.)

Soziologie als Beruf?

Soziologische Beratung zwischen
Wissenschaft und Praxis



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN



VS Verlag für Sozialwissenschaften
Entstanden mit Beginn des Jahres 2004 aus den beiden Häusern
Leske+Budrich und Westdeutscher Verlag.
Die breite Basis für sozialwissenschaftliches Publizieren

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.



PUSH!
Eine Initiative der Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)

1. Auflage März 2004

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2004

Lektorat: Frank Engelhardt

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.
www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Rosch-Buch, Scheßlitz

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 3-531-14131-7

*Am Anfang stand eine Kontroverse –
Wir haben sie genährt!*
Birgit Blättel-Mink und Ingrid Katz