

*Stefan Kühl und Veronika Tacke*

## **Als-ob-Professionalisierung in der Soziologie**

### **Überlegungen zu einer ‚nachhaltigen‘ Lehre am Beispiel der Organisationssoziologie<sup>1</sup>**

#### **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 und der Notwendigkeit einer kritischen Praxisdistanz, dem Verschwinden der Soziologie im Anwendungszusammenhang und der sozialen Konstruktion soziologischen Wissens im Verwendungszusammenhang ist dieses Problem hundertfach diskutiert und gewendet 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.

Uns interessiert dieser Problemzusammenhang 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 zugleich in einem speziellen Feld der Soziologie: der Organisationssoziologie und damit einer Teildisziplin, die in Deutschland erst in jüngster Zeit ausgebaut wird und Ansätze der Institutionalisierung erkennen lässt. Soweit unterstellt werden kann, dass dem innerdisziplinären Bedeutungsgewinn der Organisationssoziologie auch ein erkennbarer Relevanzschub von einschlägigen Problemstellungen und Prozessen des Organisierens in ihrem gesellschaftlichen Gegenstandsbereich korrespondiert, lassen sich in diesem Bereich für Soziologen einschlägige Tätig-

<sup>1</sup> Wir danken Ursula Bohn, Werner Schirmer, Eric Treske und Gabriele Wagner für Kommentare zu einer früheren Fassung des Artikels.

keitsfelder 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 so genannten Nonprofit-Organisationen.

Der alltägliche Blick auf die Studierenden und Absolventinnen der Soziologie und unsere eigene Beteiligung an der Ausbildung im Feld der Organisationssoziologie 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 für diese Entscheidung ist, dass es für die Konzeption und Durchführung der 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 1984).

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“ so weit 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 allerdings gelinge, sich ein reines „Gewissen“ zu erhalten (vgl. Beck 1980: 415 ff.). Unschwer zu sehen ist, dass Begründungszusammenhänge dieser Art gepflegte Distanzen gegenüber „Anwendungsfragen“ in der Soziologieausbildung stützen mit der nahe liegenden 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 (Als-ob-) Professionalisierung von Soziologinnen zumindest im Hinblick auf Fragen der Lehre in der Soziologie einen Vorteil hat: Die Semantik der Professionalisierung macht einen Aspekt des Problems sichtbar, der in der Lehre bearbeitet (wenn auch nicht gelöst!) werden kann. Denn was sich vielfach beobachten lässt, ist eine Entsoziologisierung der Soziologen nach ihrem Studium. Zu dieser kommt es, wenn die Absolventinnen der Soziologie bei 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 Managements 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 oder Business Reengineering 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 – heute heißen diese Wissensmanagement und Kundenorientierung – und meinen, sie umsetzen zu können. Ironischerweise erscheinen da nicht selten die ‚unstudierten‘ Betriebspraktiker, die jahrelang die Realitäten des Alltags in Organisation erfahren haben, soziologischer zu denken als die Soziologen: Während diese im Goldfischteich der High-Potentials erstmals mit neuesten Managementkonzepten in Kontakt kommen, vermögen jene in den immer neuen Managementkonzepten auch Moden und Mythen zu erkennen und entsprechende Fassaden und Darstellungszwänge der Kommunikation am Werk zu sehen.

Zweites Indiz: Im Rahmen ihrer außeruniversitären Praxis lassen sich Soziologen häufig schnell auf die Verwendung eines trivialisierten allgemein wissenschaftlichen Vokabulars ein, das sie nicht selten fälschlich der Soziologie zurechnen. Dies gilt heute nicht zuletzt für das „systemische“ Vokabular, das Betriebswirte, Arbeitspsychologen, 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 aufzutomzen (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 auf, es doch mit „einheimischen“ Konzepten zu tun zu haben. Wer „systemisch“, „autopoietisch“ oder „wissensbasiert“ sagt, ist deshalb aber 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 selbstständig 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 (oder „Entprofessionalisierung“) wird im Studium vorbereitet. Auch dafür lassen sich Indizien nennen. So erhalten Lehrende in organisationssoziologischen Lehrveranstaltungen auf die Frage, welche Erfahrungen Studierende bisher mit Organisationen haben, nicht selten die überraschende Antwort „Keine“. Mühsam kramen die Studierenden in ihrem Gedächtnis, wie das damals in ihrem Praktikum bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau gewesen ist, und berichten von einem Ferienjob bei Miele am Fließband, um überhaupt eine Organisationserfahrung vorzuweisen. Ihre alltäglichen Erfahrungen in Universität und Schule, das soziale Jahr im Altenheim oder die Zeit bei der Bundeswehr, die regelmäßigen Kontakte als Kunde mit Unternehmen oder Bürger 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 organisationssoziologischen Einführungs- und Überblicksveranstaltungen bei dieser Einschätzung – „Keine Erfahrung“ – bleibt, wundert es nicht, wenn auch noch fortgeschrittene Studierende zum Neo-Institutionalismus, zur Systemtheorie oder zum mikropolitischen Ansatz greifen, wenn sie sich „soziologisch“ über Organisationen unterhalten wollen, sie dagegen aber zu Vokabeln und Deutungen greifen, die eher der Betriebswirtschaftslehre oder der Psychologie zuzurechnen sind, wenn sie über ihr alltägliches Erleben und Handeln in Organisationen sprechen. 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“).

### 1.1 Professionalisierung von Soziologen ohne Profession?

Wenn wir die Soziologieausbildung hier als Professionalisierungsproblem beschreiben, besagt das nicht schön, 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 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. Das heißt zumindest, im Hinblick auf die Ausbildung und in ihrer Reflexion Vergleiche zu ziehen zur Ausbildung für Professionen.

Das impliziert zunächst, dass die Soziologie als wissenschaftliche Disziplin keine Möglichkeit hat, die berufliche Praxis ihrer Absolventinnen nach dem Studium noch 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 Amüsement auslösen, wenn der Berufsverband Deutscher Soziologen die Sanktionierung eines Mitglieds anordnen würde, weil sich dessen Arbeitgeber über ein „soziologisch nicht gerechtfertigtes Vorgehen“ beschwert hat. Ein verhängnisvoller Ausschluss aus dem Berufsverband, weil ein Mitglied nicht nachweisen kann, dass es im letzten Jahr die Ergebnisse des *American Journal of Sociology*, des *Administrative Science Quarterly* oder der Zeitschrift für Soziologie ausreichend rezipiert hat, droht in den nächsten Jahren vermutlich nicht einmal den sich soziologisch gebenden Vertretern eines *Smart Capitalism* (vgl. Horx 2001).

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 die Chance einer ‚nachhaltigen‘ Ausstattung von Soziologinnen mit beruflich relevantem Wissen und Können zu finden. In diesem Sinne lohnt ein Seitenblick auf die Ausbildung für Professionen.

### 1.2 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 Medizinern ist dies das Untersuchen eines Patienten, bei den Juristen das Aufsetzen einer Klageschrift, bei den Lehrern 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 Medizinern gehört dazu die Auseinandersetzung mit einem unbekanntem Krankheitssymptom, bei Juristen die Behandlung eines bisher noch nicht durch die Lehrmeinung abgesicherten Tatbestands und bei Lehrern die Diskussion in einer Schulkonferenz, die zur

Neuorientierung 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 Mediziner, Juristen oder Lehrer 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 andere Rollen 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.

Niklas Luhmann und Karl-Eberhard Schorr regen eine Auseinandersetzung über die Frage an, in welcher Reihenfolge sich „Anfänger“ eigentlich Wissensbestände aneignen sollten: Sollen die technische Ebene und die Reflexionsebene voneinander getrennt werden (die Lehrer lernen lehren; die Pädagogen sind für die Reflexion über das Lehren und Lernen zuständig)? Soll man sich zuerst technische Verfahren aneignen und sich erst am Ende des Studiums mit Fragen der Reflexionsebene auseinandersetzen (wie in der klassischen Juristen- oder Medizinerbildung in Deutschland)? Soll man sich erst eine generelle, auf der Reflexionsebene angesiedelte allgemeine Bildung aneignen, bevor man sich dann in einem Zweitstudium das für bestimmte Professionen spezifische Wissen aneignet (etwa eine Trennung in breit angelegte Bachelor-Studiengänge und anschließende Graduate-Schools vorsehen)?

Spätestens hier wird man wiederum festhalten müssen, dass es ein einheitliches Berufsbild des Soziologen nicht gibt und die Bezeichnung als Profession schon aus diesem Grunde problematisch ist. Die Heterogenität der Tätigkeitsfelder von Soziologinnen macht es unmöglich, einen exklusiven Bestand technischer Funktionen anzugeben, der seinerseits dann auch die Fragen der Kontrolle auf der Lernebene einschränkte. Und selbst das technische und statistische Instrumentarium der Methoden der empirischen Sozialforschung, das als ein solcher Bestand am ehesten gelten könnte, ist faktisch kein exklusives Instrumentarium des Soziologen. Man denke nur an die Wahl- oder Marketingforschung.

Anders als im Falle von Lehrern, Juristen oder Medizinem, deren Professionen auf der technischen Ebene als solche identifizierbar sind, „verschwindet“ die Soziologie, sobald sie sich auf die technische Intervention beschränkt und in der Trivialisierung von Problemen von Lernen und Reflexion absieht. Damit ist keineswegs nur der aus der Pluralität und Heterogenität möglicher Tätigkeitsfelder resultierende Umstand einer Unerkennbarkeit spezifisch soziologischer Techniken bezeichnet.

Selbst wenn sie über einen eingeschränkten Bereich von Techniken verfügte, bliebe für die Soziologie ein „Technologiedefizit“ kennzeichnend. Es besteht darin, dass sie vom eingeschränkten Erfolg des Einsatzes von Techniken und

den unvorhergesehenen Folgen von Interventionen nicht absehen kann, ohne damit aufzuhören, Soziologie zu sein. Dieses Technologiedefizit bedeutet für die Soziologie ebenso wie z. B. für die Erziehung, dass sie Interventionen grundsätzlich nur in der Form eines „provisional try“ betreiben kann. Anders aber als der Lehrer im Unterricht, kann sie von genau diesem Umstand auch in der Ausführung technischer Funktionen gar nicht absehen, sofern sie sich als Soziologie verstehen und erkennbar halten will. In diesem Sinne kann z. B. eine „soziologische Organisationsberatung“ (oder schwächer formuliert: eine Organisationsberatung durch Soziologen) den Umstand nicht hintergehen, dass Interventionen in Organisationen beobachtet werden und Beobachter immer schon im Spiel sind. Schon dies begründet auf der einen Seite „schwache“ Interventionsformen, die sich von „starken“ Annahmen der Übertragbarkeit von Modellen und Konzepten distanzieren und sich demgegenüber etwa auf das Einspeisen von soziologischen Deutungen als Hilfen bei der Problemerkennung und -bearbeitung zurückziehen. Aber selbst noch der Rückzug auf „Intervention durch Deutung“ bringt ihn selbst und andere als Beobachter nicht aus dem Spiel. Nicht schon der Scharfsinn oder die Brillanz seiner Deutungsangebote machen ihn zum soziologischen Berater, sondern die Fähigkeit, den Beobachter mitzubeobachten und in seinen Deutungen zu berücksichtigen. Paradox formuliert, ist die technische Ebene untrennbar mit den Ebenen des Lernens und der Reflexion verknüpft, obgleich beide Ebenen bereits eine reflexive Distanz zur technischen Ebene voraussetzen.

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

Neben anderem macht auch diese Paradoxie 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 Soziologen allerdings überhaupt nicht die Rede sein.

Eine Form des Umgangs mit diesem paradoxen 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.<sup>2</sup> 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 dabei nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung zu „Einführungen in die Organisationssoziologie“ (z.B. als Spezielle Soziologie im Grundstudium) oder „Grundlagenveranstaltungen“ in organisationssoziologischen Studienschwerpunkten im Hauptstudium, auf die wir hier nicht ausführlicher eingehen. Bereits für diese macht es aus unserer Sicht aber 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 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 Legitimationsfassaden etc.).

### 2.1 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.<sup>3</sup> 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.

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

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

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“<sup>4</sup> 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 selbstständig auf diese anzuwenden. Zur Konzeption und Durchführung eines Forschungsprojektes gehört es dabei auch, den „state of the art“ (wenigstens in Ansätzen) zur Kenntnis zu nehmen und fremde Forschungsergebnisse einer kritischen Diskussion zu unterziehen.

#### Beispiel für ein Lehrforschungsprojekt: „Ein Blick auf die Hinterbühne der New Economy. Zur Soziologie der Internetfirma“

In diesem Projekt ging es darum, die Mythen der Selbstbeschreibung des organisatorischen Managements von Firmen der New Economy mit soziologischen Beschreibungen dieser Firmen zu kontrastieren. Zu diesem Zweck wurden in der ersten Hälfte des Seminars mit Hilfe des Neo-Institutionalismus, der Systemtheorie, der Mikropolitik und des Marxismus Theoriefoki erarbeitet, die in der zweiten Hälfte des Seminars zur Untersuchung von Internetfirmen, Risikokapitalgesellschaften und Investmentfonds genutzt wurden.

Die Fragestellungen, die Operationalisierung der Forschungen und die Kontaktabstimmung wurden in acht Arbeitsgruppen vorbereitet und dann gemeinsam im Seminar diskutiert. Die empirischen Untersuchungen wurden sehr weitgehend selbstständig von den Studierenden durchgeführt (mit Ausnahme von drei Gruppen, in denen auch die Dozenten an den Interviews teilnahmen). Bei etwaigen Schwierigkeiten standen die Dozenten zur Verfügung.

Die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen wurden in Hausarbeiten ausgearbeitet, auf einer studentischen Konferenz präsentiert und auf einer eigenen WebSite ([www.dotcom-research.de](http://www.dotcom-research.de)) öffentlich zugänglich gemacht.

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. Die Schein-Vergabe-Quote ist in diesen Veranstaltungen – wo es sich nicht um Pflichtveranstaltungen handelt – geringer als in Hauptseminaren, die keine Theorie-Empirie-Verknüpfung vornehmen.

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

## 2.2 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 Wertbezügen 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.

### Beispiel für eine Problemfeldanalyse: ‚Kundenorientierung‘

Gegenstand dieser Problemfeldanalyse war das heute sehr prominente Managementkonzept der „Kundenorientierung“. Anstelle (und mangels) soziologischer Texte zum Thema wurde im Seminar überwiegend mit Beiträgen aus dem Managementgenre gearbeitet. Aus der Not wurde eine Tugend gemacht: Die Studierenden wurden ermuntert und darin unterstützt, einen eigenen soziologischen Zugriff auf das Problem zu erarbeiten („Wir schreiben unsere eigene soziologische Story!“).

Ein soziologischer Zugang wurde eingangs in zwei Schritten erarbeitet:

- Dem intensiven Vergleich der Semantiken bzw. Teilnahmeformen des „Konsumenten“ (Wirtschaft) und des „Kunden“ (Organisation/Wirtschaft) (anhand von Textmaterial aus älterer und neuerer BWL).
- Die eingehende Auseinandersetzung mit neueren „Managementmoden“, ihren Merkmalen und Funktionen (anhand von bibliometrischen Auswertungen und Titellisten aus betriebswirtschaftlichen Datenbanken).

Auf dieser Grundlage wurden im Seminar einschlägige Beiträge aus Managementzeitschriften gemeinsam ausgewertet hinsichtlich der Formen der sozialen Konstruktion des Kunden, der methodischen Formen seiner ‚Vermessung‘ sowie der (zum Teil latenten) Strukturvoraussetzungen und erwartbaren Folgen der Umsetzung des Konzepts in Organisationen.

Seminarbegleitend führten die Studierenden sodann selbstständig kleinere empirische „Feldstudien“ durch (u.a. in einem Geldinstitut, einer Einzelhandelskette für Schmuckwaren, einem exklusiven Kaufhaus, einem privatwirtschaftlichen Sport- und Kulturveranstalter). Die gewählten Fragestellungen und methodischen Zugänge wurden in einer gesonderten Seminarsitzung vorgestellt und wechselseitig kommentiert. Die Ergebnisse der Studien wurden am Ende des Seminars in drei Sitzungen präsentiert und vergleichend diskutiert.

Während die Studierenden zu Beginn des Seminars job-bezogene Erfahrungen und durchweg positive Bewertungen der Idee der „Kundenorientierung“ als Teilnahmemotiv nannten und deutlicher Widerstand gegen die Einnahme einer soziologischen Herangehensweise erkennbar war, nahmen die Studierenden im Verlauf des Seminars immer sicherer einen soziologischen Blick auf Strukturvoraussetzungen und Strukturfolgen des Konzepts ein.

Die vorangegangenen Beispiele für Lehrveranstaltungen haben mit Bezug auf die organisationssoziologische Beschäftigung mit modernen Managementkonzepten ein deutlich ‚dekonstruktives Moment‘ unterstrichen. Damit drängt sich die Frage auf, wie ein solches Wissen in anschlussfähige und praxisrelevante Sinnbestände übersetzt werden kann. Wir sehen dafür, wie oben angedeutet, kein Rezept, gleichwohl aber die Möglichkeit und die Notwendigkeit, das Problem in der Ausbildung selbst zum Gegenstand und Thema zu machen. Und nicht zufällig drängte sich diese Frage in den genannten Veranstaltungen mit gewisser Zwangsläufigkeit von ganz allein auf: Wenn es die Notwendigkeit und Unvermeidbarkeit vereinfachender Selbstbeschreibungen in Organisationen gibt, dann kann es für Soziologen im Anwendungskontext nicht lediglich um Dekonstruktionen 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 den entsprechenden Managementkonzepten Strukturfolgen verbunden sind, die diese Konzepte mit ihren eigenen Mitteln nicht in den Blick bekommen können und für die sie trotz ihres „Gestaltungsanspruchs“ keine Lösungen vorsehen.

Selbst wenn also die Einsicht in die Differenz von organisatorischen Selbstbeschreibungen und soziologischen Fremdbeschreibungen selbst kein Anwendungswissen darstellt, ist sie doch eine zentrale Voraussetzung dafür, überhaupt Möglichkeiten der Anwendung soziologischen Wissens zu sondieren und ent-

sprechende Grenzen zu erkennen und erfahrbar zu machen. Ohne ein Wissen um diese Differenz weiß der Soziologe im Übrigen nicht einmal etwas über seine drohende „Deprofessionalisierung“ in der Praxis.

### 2.3 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 quantitativen und qualitativen 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 und gegebenenfalls sogar als Tutorin oder Tutor in der Methodenausbildung tätig waren, 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). Aus zeitökonomischen Gründen beschränkt sich in themenspezifischen Lehrforschungen die Empirie häufig auf die Verwendung des Interviews mit Experten oder die Verwendung eines halbstandardisierten Fragebogens. Damit wird nicht nur der Eindruck erweckt, dass sich die Methoden der Organisationsforschung auf diese beiden Instrumente beschränken, sondern auch das Spektrum reduziert, auf das Studierende während ihrer Diplomarbeit (oder in ihrer späteren Berufstätigkeit) zurückgreifen können.

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. Während der eintägigen Forschung mit fünfzehn Studierenden im Altersheim mussten bei der Anwendung der Methoden große Kompromisse gemacht werden (allein eine teilnehmende Beobachtung während eines Tages würde sich die wütende Kritik einer jeden Ethnologin zuziehen), die Studierenden konnten aber verschiedene Methoden erproben oder wenigstens ansatzweise in ihrer Anwendung erleben.

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 wiederfinden. 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 allein nicht ausgereicht 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.

### 2.4 Simulation von Organisationserfahrungen: Soziologische Spielereien

Fallstudien als Instrument fallbasierten Lernens wurden in der Organisationssoziologie bisher kaum entwickelt. Soziologen müssen auf Fallstudien aus der Betriebswirtschaftslehre zurückgreifen, die häufig Aspekte betonen, die für eine organisationssoziologische Betrachtung nicht zentral sind und die nicht selten auf die Präsentation eines „one best ways“ hinauslaufen. Fallstudien haben darüber hinaus das Problem, dass sie lediglich Erfahrung aus zweiter Hand generieren und damit als Material nicht die direkte „Organisationserfahrung“ ersetzen können.

In einer Veranstaltungsform „Soziologische Spielerei“ wurde versucht, eine Lernform zu erproben, in der die Organisationserfahrungen simuliert werden konnten, ohne aber dabei zu stark auf das Instrument der Fallstudien zurückzugreifen.

Bei der Entwicklung dieser auf Spiele basierenden Veranstaltungsform wurde auf Erfahrungen mit analogem Lernen zurückgegriffen. Unter dem Begriff des analogen Lernens wird in der Beratung, der Personalentwicklung und der Weiterbildung diskutiert, in welchem Rahmen Organisationserfahrungen simuliert werden können. In der Ausbildung von Praktikern steht dabei das Interesse im Vordergrund, konkrete Handlungssituationen so zu verfremden, dass die Orga-

nisationspraktiker unbefangener an die Situation herangehen können, als wenn sie sich direkt mit einem Organisationsproblem auseinandersetzen.

In einem Studium der Soziologie spielt dieser Verfremdungseffekt keine Rolle. Die Instrumente und Erfahrungen des analogen Lernens können jedoch genutzt werden, um im Rahmen von Seminaren organisatorische Erfahrungen zu simulieren und darüber Material für soziologische Interpretationen zu generieren. Hierbei sind besonders Spiele von Bedeutung.

#### Beispiel: Übung Betriebe und Spiele

In der Übung „Betriebe und Spiele“, die in einem dreitägigen Wochenendseminar kumulierte, wurden durch Spiele wie Beer-Game, das Bahnspiel und BafaBafa Organisationsprozesse simuliert. Die Spiele, die größtenteils nicht als Instrument zum Studium von Organisationen entwickelt wurden, erlauben es, Abteilungskonflikte, Hierarchien und den Umgang mit Zweck- und Konditionalprogrammen in einer Spielsituation zu erfahren. Die Spiele der Teilnehmer wurden erst durch einen unstrukturierten Erfahrungsaustausch und dann durch ein Inbeziehungsetzen mit organisationssoziologischen Studien ausgewertet.

Der Erfolg dieses Veranstaltungstyps hängt davon ab, inwiefern es gelingt, die Spielerfahrung, die eigene Organisationserfahrung und die Organisationstheorie zueinander in Beziehung zu setzen. Im Laufe der Entwicklung dieses Veranstaltungstyps hat sich bewährt, mit einem sehr strikten Theoriefokus zu arbeiten (hier besonders geeignet das Entscheidungsprämissen-Konzept von Luhmann oder das Strukturkonzept der Strukturtheorie) und sowohl die Spiele als auch die eigenen Organisationserfahrungen sehr schematisch mit diesem Konzept zu analysieren.

#### 2.5 ‚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 selbst organisierten 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; entsprechend liegt ihr Schwerpunkt in der Beratung privater 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 selbstständig 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.

In den ersten Monaten war das Projekt überwiegend mit seinem Aufbau, also mit sich selbst, beschäftigt. Neben einem Vereinsprofil und einer Vereinssatzung entstand eine arbeitsfähige organisatorische Struktur mit sieben Ressorts (Akquise, Koordination, Außendarstellung, Qualitätsmanagement, Sachmittel und Wissensmanagement), die dem Umstand der studienbedingt hohen Fluktuation der Mitglieder Rechnung trägt. Der Verein verfügt über ein Büro an der Fakultät und verwaltet eine eigene Homepage ([www.pilotfisch.org](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.

Selbst wenn dem Verein (nach etwas mehr als einem Jahr des Bestehens) einschlägige Organisationsberatungsprojekte in Zahl und Umfang noch fehlen, ist der Effekt eines „geheimen Lehrplans“ dieser studentischen Initiative nicht zu verkennen. Ablesbar ist dieser nicht nur an der ‚professionellen‘ Form der Selbstdarstellung des Vereins bzw. seiner Mitglieder und dem Erfahrungsgewinn des Aufbaus einer personenunabhängig funktionsfähigen Organisationsstruktur. Er äußert sich in einem sichtbar gesteigerten Interesse an der Auseinandersetzung mit Fragen der Anwendungsmöglichkeiten der Soziologie, der aktiven Einforderung spezieller Lehrveranstaltungen („Organisationsanalyse und (studentische) Organisationsberatung“, der Teilnahme an bzw. eigenen Durchführung von Schulungen für die Mitglieder (z.B. Metaplan-Moderationstechniken, Rhetorikkurse etc.), der Teilnahme an Berufseinstiegs messen und der erfolgreichen Anbahnung von Kontakten zu professionellen Beratern sowie zu potentiellen Auftraggebern, Stiftungen und Wirtschafts-förderungsnetzwerken in der Region.

#### 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 versu-



chen zu zeigen, welche Aspekte der Prozesse des Organisierens mit den verschiedenen methodischen Werkzeugen in den Blick rücken. Die Spieleseminare legen ihren Schwerpunkt auf die Simulation und soziologische Interpretation von Organisationserfahrungen. Studentische Beratungsbüros gehen über die Simulation hinaus, indem sie erste hautnahe Erfahrungen mit der Brauchbarkeit des gelernten 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. Der Artikel versteht sich lediglich als ein Bericht über Erfahrungen und Experimente in der Lehre, die (an verschiedenen Universitäten und mit unterschiedlichen 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, an Problemstellungen von Organisationen interessierte Problemfeldanalysen und die Simulation von Organisationserfahrungen im Rahmen von Seminaren sind nur einige Versuche, Verknüpfungen zwischen Theoriegrundlagen, methodisch kontrollierter Empirie und Anwendungsbezügen im Studium herzustellen, um so der drohenden ‚Entsoziologisierung‘ nach dem Studium entgegenzuwirken.<sup>5</sup> 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.

Bereits eingangs haben wir gesagt, dass wir als Soziologen mit Problemverschiebungen rechnen. In diesem Sinne sehen wir das Hauptrisiko eines lebhaften Experimentierens mit Lehrformen wie den zuvor dargestellten darin, dass sie zu einem Studium der ‚intellektuellen Abkürzungen‘ verleiten könnten. Das gilt u. a., weil es Studierenden möglich ist, Veranstaltungen selektiv 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-

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.

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 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 lediglich auf die Ebene der Reflexion (z. B. organisationssoziologische Theorieausbildung) beschränkt, die Chance einer ‚Professionalisierung‘ der Absolventinnen von vornherein vergibt – und damit ihre Deprofessionalisierung im dargestellten Sinne vorbereitet. Andererseits beobachten wir unter Studierenden viel weniger ihr Festgelegtsein 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 Problem sie im Praktikum verpflichtet wurden, ihnen eine vertiefte soziologische Konzeptualisierung und Diskussion des Problems 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 (wie vice versa). Es geht uns vielmehr gerade darum, *soziologisch reflektierte* Anwendungsbezüge in der Ausbildung der (Organisations-)Soziologie systematisch vorzusehen.<sup>6</sup> Dabei gilt im Übrigen, dass Studierende ohne fundierte und variable Analyse- und Methodenkenntnisse weder mit ihrem organisationssoziologischen Grundlagenwissen noch mit ihrem anwendungsnahen empirischen Wissen am Ende beruflich überhaupt etwas anfangen können. Bei allem Wissen um die ‚Anwendungsfrage‘ der Soziologie halten wir eine Als-ob-Professionalisierung (nicht zuletzt in der Organisationssoziologie) für möglich sowie 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

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.

überlassen? – Damit ihre Absolventinnen nach ihrem Studium mit wehenden Fahnen zu ihnen überlaufen?

### Literatur

- Beck, Ulrich (1980): Die Vertreibung aus dem Elfenbeinturm. Anwendung soziologischen Wissens als soziale Konfliktsteuerung. In: *Soziale Welt*, Jg. 31, S. 415-441.
- Beck, Ulrich; Wolfgang Bonß (1984): Soziologie und Modernisierung. Zur Ortsbestimmung der Verwendungsforschung. In: *Soziale Welt*, Jg. 35, S. 381-406.
- Gröhn, Dieter; Horst R. Schneider (1986): Professionalisierung der Soziologie - oder wozu noch Soziologie? In: Lumm, Gabriele (Hg.): *Ausbildung und Berufssituation von Soziologen - Anwendung und Professionalisierung der Soziologie*. Bielefeld: AJZ, S. 188-214.
- Horx, Matthias (2001): *Smart Capitalism. Das Ende der Ausbeutung*. Frankfurt a.M.: Eichborn.
- Kühl, Stefan; Petra Strodtholz (Hg.) (2002): *Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Luhmann, Niklas; Karl-Eberhard Schorr (1976): *Ausbildung für Professionen - Überlegungen zum Curriculum für Lehrerbildung*. In: Haller, H.D.; D. Lenzen (Hg.): *Lehrjahre in der Bildungsreform*. Stuttgart: Ernst Klett, S. 247-277.
- Luhmann, Niklas; Karl-Eberhard Schorr (1979): *Das Technologiedefizit der Erziehung und die Pädagogik*. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, Jg. 25, S. 345-365.

*Hartmut M. Griese und Jürgen Mansel*

## Sozialwissenschaftliche Jugendforschung

### Jugend, Jugendforschung und Jugenddiskurse. Ein Problemaufriss

In keinem anderen Land der Welt wird in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften so viel und so kontrovers über „Jugend“ geforscht und öffentlich diskutiert, so dass durchaus von einem „Mythos Jugend“ in Deutschland geredet werden kann (vgl. z.B. Zinnecker 1993: 96 ff.; Griese 2000a: 185 ff.). Jugendforschung ist eine fest etablierte und anerkannte sozialwissenschaftliche Disziplin, was sich auch daran festmachen lässt, dass einschlägige Handbücher vorliegen (z.B. Markefka/Nave-Herz 1989; Krüger 1993 oder Merkens/Zinnecker 2001), ein spezieller, wenn auch überwiegend pädagogisch ausgerichteter Zeitschriftenmarkt besteht (z.B. „deutsche jugend“, „Thema Jugend“, „Kind, Jugend, Gesellschaft“ etc.) und von Zeit zu Zeit bilanzierende Gesamtdarstellungen - auch von Tagungen und Kongressen - publiziert werden (z.B. Sander/Vollbrecht 2000; Timmermann/Wessela 1999) oder Periodika sich speziell dem Thema widmen (zuletzt z.B. das Kursbuch „JugendKultur“ von 1997 oder „Aus Politik und Zeitgeschehen“ vom Februar 2002). Daneben haben Akademietagungen immer wieder das Thema Jugend und Jugendforschung, entweder aktuell motiviert oder bilanzierend formuliert, auf ihre Fahnen geschrieben. Nicht zuletzt die alle drei bis sechs Jahre erscheinenden großen Shell-Jugend-Studien (zuletzt 1997 und 2000; mittlerweile sind es 13 Studien seit 1952) führen zu einer medial-politischen Aufmerksamkeitskonzentration auf Jugend(forschung), so dass innerhalb der Jugendforschung kaum mehr Zeit für kritische Besinnungen, retrospektive Reflexionen oder innovative Forschungskonzepte besteht.

Das allgemein stark ausgeprägte wissenschaftliche und medial-öffentlich-politische Interesse an „Jugend“ bringt es mit sich, dass zwischen der Jugendforschung der Einzeldisziplinen, vor allem der Soziologie, Psychologie und Pädagogik, sowie zwischen wissenschaftlichen, politischen und pädagogischen Zugängen zu „Jugend“ meist nur analytisch, aber schwerlich konkret in der Forschungspraxis unterschieden werden kann. So wird z.B. im Handbuch „Jugend im 20. Jahrhundert“ (Sander/Vollbrecht 2000) zwar hinsichtlich der „Sichtweisen der Jugend“ zwischen „Jugend“ der Pädagogik“, „Jugend“ der Soziologie“, „Jugend“ der Psychologie“ und „Jugend“ des Rechts“ unterschieden (ebd.: 32 ff.), aber in den „Debatten um Jugend“ vermengen sich die verschiedenen Perspektiven, d.h. Erkenntnisinteressen und theoretischen Zugänge (vgl. exemplarisch DJI 1982).