

Die referenzierende Interpretation als Weiterentwicklung der dokumentarischen Methode zur Rekonstruktion des Verhältnisses von Kommunikativität und Konjunktivität in Organisationen

Mensching, Anja

Erstveröffentlichung / Primary Publication

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Mensching, A. (2020). Die referenzierende Interpretation als Weiterentwicklung der dokumentarischen Methode zur Rekonstruktion des Verhältnisses von Kommunikativität und Konjunktivität in Organisationen. In S. Amling, A. Geimer, S. Rundel, & S. Thomsen (Hrsg.), *Jahrbuch Dokumentarische Methode. Heft 2-3/2020* (S. 279-296). Berlin: centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung e.V. (ces). <https://doi.org/10.21241/ssoar.70912>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Die referenzierende Interpretation als Weiterentwicklung der dokumentarischen Methode zur Rekonstruktion des Verhältnisses von Kommunikativität und Konjunktivität in Organisationen

Die dokumentarische Methode hat sich mittlerweile einen festen und sicheren Platz in der empirischen Forschung zu organisationalen Themen, insbesondere mit Blick auf Organisationspraktiken gesichert. So entstehen immer mehr Arbeiten, die organisationale Praktiken und Routinen, implizite organisationale Wissensbestände oder andere Facetten organisationaler Zusammenhänge, die praxeologisch von Interesse sind, fokussieren (u.a. Hunold 2019, Kubisch 2008, Mensching 2008, Amling und Vogd 2017, Vogd 2009). Gleichzeitig ist den Forschenden, die mit der dokumentarischen Methode arbeiten, bewusst und wird auch immer wieder betont (vgl. Amling und Vogd 2017, S. 16f.), dass die dokumentarische Methode der Interpretation im Kontext der Milieuforschung, insbesondere in Arbeiten mit Bezug zu Peergroups entstanden ist (u. a. Bohnsack 1989, Bohnsack et al. 1995) und daher als methodisches Vorgehen für Forschungsfragen jenseits von Organisationen entwickelt wurde. Dieser Umstand sollte also Anlass genug sein, die methodologisch-methodischen Grundlagen, das Analyseverfahren der dokumentarischen Methode und ihrer darauf bezogenen Weiterentwicklung noch einmal mit der Frage in den Blick zu nehmen, inwiefern und wie die dokumentarische Methode versucht, die spezifischen Bedingungen der Erforschung von Organisationen zu berücksichtigen bzw. danach zu fragen, wie sie die Differenz von Kommunikativität (verstanden als generalisierte, abstraktionsfähige Wissensbestände) und Konjunktivität (als habitualisierte, inkorporierte Wissensbestände) und ihre Relationierung in Organisationen erfasst.

1. Ausgangspunkt und Anliegen des Beitrages

Der folgende Beitrag basiert auf einem Vortrag¹ und seiner Weiterentwicklung in den vergangenen Monaten. Er sucht im oben skizzierten Sinne nach einer Reflexion des Vorgehens der dokumentarischen Methode aus einer originär organisationalen Perspektive, um das Spezifische der Sozialform Organisation erfassen zu können und ihre Besonderheiten zu berücksichtigen (hierzu Näheres unter 2.). Dabei beschlich die Autorin ein gewisses Unbehagen mit den bisher etablierten Versuchen – z.B. der Idee des ‚Hineinragens‘ anderer Milieus in die Organisation (vgl. Nohl 2017, 2013) bzw. der ‚Logik der Verdopplung‘ (vgl. Bohnsack 2017a) – den Besonderheiten von Organisationen mittels der dokumentarischen Methode gerecht zu werden, so dass der vorliegende Beitrag erste alternative Ideen – wohlgemerkt noch keine fertig ausgearbeitete Konzeption – vorstellen möchte, wie auf andere Art und Weise der Forschungsgegenstand Organisation in seiner Eigenheit stärkere Berücksichtigung finden kann. Der Beitrag zeichnet damit erste Suchbewegungen für ein spezifischeres Verständnis von Organisationen nach. Er fokussiert diese als eigenständige und wirkmächtige Akteure, d.h. er widmet sich nicht primär der Rekonstruktion von Orientierungen der Organisationsmitglieder und ihrer soziogenetischen Herkunft, sondern fokussiert Organisationen als soziale Systeme, als eigenen Akteurstyp. Der Beitrag hat das Anliegen, eine methodische Ergänzung (jene der *referenzierenden Interpretation*) vorzuschlagen, ohne diese hier an einem empirischen Beispiel konkret darstellen zu können, da dies den Umfang eines Beitrages für das Jahrbuch sprengen würde.

Zunächst einmal werden im Weiteren Organisationen als eigenständiger Systemtyp und gesellschaftlich relevanter Akteur vorgestellt (2.), um dann drei der bisherigen ‚Lösungsversuche‘ des Erfassens der Relationen zwischen Kommunikativität und Konjunktivität in Organisationen im Diskurszusammenhang der dokumentarischen Methode zu skizzieren und insbesondere ihre ‚blinden Flecken‘ in den Blick zu nehmen (3.). Im Anschluss daran soll ein eigener Vorschlag zur Erfassung dieser spezifischen Relation in Organisationen eingebracht werden, der auf Referenzhorizonte fokussiert und damit einen separaten Interpretationsschritt der ‚referenzierenden Interpretation‘ als Erweiterung der dokumentarischen Methode einbringt (4.). Im abschließenden Fazit (5.) soll dieses Vorgehen und auch dessen ‚Blindheiten‘ thematisiert und ein Ausblick auf weitere Entwicklungen in diese Richtung eröffnet werden.

1 Die Grundlage dieses Beitrages bildet mein Vortrag (Titel: Rekonstruktion von Kommunikativität und Konjunktivität in Organisationen – Herausforderungen für die dokumentarische Methode) auf der Jahrestagung des Centrums für qualitative Evaluations- und Sozialforschung (CES e.V.), die vom 13.-15.09.2019 in Berlin stattfand. Die hier entwickelte Argumentation ist mit jener des Vortrages jedoch nicht identisch, da sie sich in den vergangenen Monaten weiterentwickelt und weiter ausdifferenziert hat.

Mir scheint es vorab wichtig zu erwähnen, dass es diesem Beitrag nicht um Provokation oder Negierung bisheriger Vorschläge geht, sondern um ein konstruktives Weiterdenken des innerhalb der Community der dokumentarisch Organisationsforschenden meines Erachtens geteilten Anliegens, das Spezifische von Organisationen in methodologisch-methodischer Reflexion gelingend erfassen zu können.

2. Kommunikativität und Konjunktivität in Organisationen als eigenständigem Systemtyp und Akteur

Organisationen sind im hier favorisierten systemtheoretischen Verständnis selbstreferentielle, autopoietische soziale Systeme und als eigenständiger Typ eines Sozialsystems und wirkmächtiger, gesellschaftlicher Akteur zu verstehen (u.a. Baecker 1999, Luhmann 1964, 2000, Ortmann 2004). Organisationale Praktiken lassen sich daher nicht als Summe der Handlungspraktiken der Organisationsmitglieder verstehen, vielmehr entfalten Organisationen eine eigene Logik und Praktiken, die jenseits von Intention und häufig auch Explikation ihrer Mitglieder liegen (vgl. Mensching 2016a). Systemtheoretisch steht dabei – wie bekannt – die Reproduktion von Kommunikationen in Form von Entscheidungen im Fokus (Luhmann 2000, S. 59). Auch wenn diese Fokussierung all jene organisationalen Kommunikationen ausblendet, die nicht als Entscheidungen in der Organisation gelten (z.B. Begrüßungsrituale, informelle Gespräche zwischen Organisationsmitgliedern, Tabus), verzichtet sie ebenso wie eine praxeologische Perspektive auf ontologische Annahmen über Organisationen, um stattdessen die Aufmerksamkeit auf das Wie der organisationalen Reproduktion zu lenken (vgl. ebenda, S. 45). Daher lassen sich organisationale Praktiken auf Basis dieses Verständnisses auch nicht durch die Rekonstruktion der Orientierungen individueller Akteure ‚hochrechnen‘.

Organisationen können vielmehr insbesondere über die alltägliche Reproduktion ihrer Struktur (Organisation) und ihrer Prozesse (Organisieren) erfasst werden (u.a. Ortmann et al. 2000). Die Giddenssche Strukturierungstheorie (u. a. 1979, 1991) ist dabei ein nützlicher Bezugspunkt, um das Organisieren der Organisation analytisch zu durchdringen, d.h. das Wechselverhältnis zwischen prozesshaften Strukturen und strukturierten Prozessen zu erforschen (zum Nutzen der Strukturierungstheorie für die Organisationspädagogik; vgl. Mensching 2016b).

Diese organisationalen Praktiken lassen sich über das Verhältnis zwischen den explizit(er)ten, meist formalisierten Erwartungen und Normen der Organisation (organisationale Kommunikativität, Regelmäßigkeit) und den impliziten und meist informellen Erwartungen und habitualisierten Praktiken (organisationale Konjunktivität, Regelmäßigkeit) bestimmen – insbesondere unter Rekonstruktion der Performativität dieses Verhältnisses zwischen organisationaler Kommunikativität und Konjunktivität. Dabei ist die Relation zwischen

organisationaler Kommunikativität und Konjunktivität in Organisationen äußerst komplex. So werden formale organisationale Erwartungen z. B. als Form konjunktiver Distanzierung repetiert und somit zur Floskel, die nur für Eingeweihte verständlich ist – sozusagen im Sinne einer *performativen Propositionalität*; oder die konjunktive Wahl des richtigen Zeitpunktes für eine Entscheidung oder eine neue Praktik sind im Sinne einer propositionalen Setzung zu verstehen; oder es lassen sich propositionale Entscheidungen finden, an die routinisiert konjunktiv nicht angeschlossen wird (das „Was?“ der Entscheidung wird sozusagen durch das „Wie?“ ihrer Ignoranz im organisationalen Alltag außer Kraft gesetzt), um nur einige Beispiele zu nennen, die diese komplexen Relationen illustrieren können. Anders als in anderen sozialen Entitäten (wie z.B. Peergroups, Familien, Nachbarschaftsmilieus) ist die Organisation als soziales System – davon wird hier ausgegangen – über diese Relation zwischen Formalität und Informalität, Explizit- und Implizitheit, Regelgemäßheit und Regelmäßigkeit (Mensching und Vogd 2013, Mensching 2017) bestimmt, kurzum: über Relationierungen zwischen organisationaler Kommunikativität und Konjunktivität.

Welche bisherigen ‚Lösungsversuche‘ die Akteure der dokumentarischen Methode vorgeschlagen haben, um dieses Verhältnis von Kommunikativität und Konjunktivität in Organisationen in den Blick zu nehmen bzw. der Spezifität des Systemtyps Organisation gerecht zu werden, soll im Folgenden an drei exemplarischen Beiträgen rekapituliert werden: (1.) dem Vorschlag der Strategie der Verdopplung (Ralf Bohnsack), (2.) dem Ansatz der Mehrebenenanalyse (Arnd-Michael Nohl) und (3.) der Idee der Polykontextualität (Werner Vogd, Till Jansen, Arist von Schlippe). Bei der kurzen Skizze zur Darstellung des jeweiligen Lösungsvorschlages wird dabei weniger jenen Aspekten Aufmerksamkeit geschenkt, die die Autorin des vorliegenden Beitrages als Annahme teilt, als vielmehr den ‚blinden Flecken‘ der jeweiligen Sichtweise, die die Facetten von Organisationen – aus Sicht der Autorin – noch nicht hinreichend berücksichtigen.

3. Bisherige ‚Lösungsversuche‘ der dokumentarischen Methode, um das Spezifische von Organisationen zu erfassen

Die folgenden drei etablierten Varianten, um der Spezifität von Organisationen bei der Analyse mittels der dokumentarischen Methode gerecht zu werden, können hier nur in aller Kürze skizziert werden, um daran anschließend eine vierte Variante, d.h. einen weiteren ‚Lösungsversuch‘ vorzuschlagen.

3.1 Lösungsversuch 1: Strategie der Verdopplung

Ralf Bohnsack versucht, das Verhältnis organisationaler Kommunikativität und Konjunktivität über die Idee einer Verdopplung auf verschiedenen Ebenen zu lösen. So widmet er in seinem Buch ‚Praxeologische Wissenssoziologie‘ (2017a) das Kapitel 4.5. dem Thema ‚Organisationen und ihre Erfahrungsräume‘ (S. 128ff.) und konstatiert eine „doppelte[n] Doppelstruktur der Erfahrungsräume in Organisationen“ (ebenda, S. 129). Nach Bohnsack hat sich die Handlungspraxis in Organisationen nicht nur in ein Verhältnis zu den „institutionalisierten Normen, Rollen- und Identitätserwartungen zu setzen“, die auch die Handlungspraktiken jenseits von Organisationen prägen, „sondern auch zu den kodifizierten Normen, Programmen der *Organisation selbst* und zu den organisationalen oder *organisationsinternen* Identitätsentwürfen resp. Identitätsnormen“ (ebenda, Hervorhebungen im Original). Bohnsack sieht somit in Organisationen die ohnehin bestehende Doppelstruktur zwischen performativer Logik (Habitus) und propositionaler Logik (Verweis auf Organisation oder Institution) als noch einmal gedoppelt an.

Diese Lösung über die Strategie der Verdopplung überträgt er ebenso mit Blick auf die Mehrdimensionalität der Erfahrungsräume, die er hinsichtlich gesellschaftlicher und organisationaler Erfahrungsräume als verdoppelt betrachtet (ebenda, S. 131ff.). In dieser Verdopplung liegt nach ihm „die Besonderheit der organisationalen Erfahrungsräume“ (ebenda, S. 132). An die Unterscheidung von Arnd-Michael Nohl (2017) zwischen ‚Organisationsmilieus‘ und ‚sozialen Milieus‘ anschließend – schreibt er, dass gesellschaftliche Milieus in die Organisation „hineinragen“ (Bohnsack 2017b, S. 257). Wie sich dieses ‚Hineinragen‘ jedoch im organisationalen Alltag konkret prozessiert und woran und in welcher Weise es erfasst werden kann, bleibt offen. Auf meine kritischen Einwände bezüglich dieser Idee komme ich an späterer Stelle noch einmal konkreter zu sprechen.

Und letztlich sieht Bohnsack auch in dem Umstand, dass Organisationsmitglieder sowohl eine kommunikative Organisationszugehörigkeit (im Sinne der formalen Mitgliedschaft) als auch eine konjunktive Zugehörigkeit (z. B. durch Einbindung in informelle Netzwerke in der Organisation, durch die Zuschreibung informeller Rollen) haben, eine Verdopplung der Zugehörigkeit in Organisationen.

Auch wenn diese Idee der Verdopplung im Sinne einer Erhöhung der Komplexität von Erfahrungsräumen und ihrer Mehrdimensionalität bzw. der Zugehörigkeitsaspekte mit Blick auf Organisationen nicht unplausibel erscheint, stellt sich doch die Frage, was durch die Beobachtung der Organisation mittels der Brille der Verdopplung nicht in den Fokus rückt bzw. als ‚blinder Fleck‘ verbleibt. Dabei fällt zunächst auf, dass die gesellschaftlichen Erwartungen und die organisationsinternen kommunikativen wie konjunktiven Orientierungen in ein additives Verhältnis zueinander gesetzt werden. Sie werden nicht als

parallel stattfindende, miteinander verwobene, emergente Prozesse betrachtet, sondern eben als verdoppelte Prozesse, wodurch gerade die sich amalgamierenden Effekte der Wechselwirkung zwischen institutionalisierten und organisationalen Erwartungen oder das Changieren zwischen formalen und informalen Zugehörigkeitsaspekten aus dem Blick geraten. Zudem erhöht die Verdopplungsidee zwar die Komplexität der empirischen Analyse als Milieuanalyse, verliert dadurch m.E. aber gerade die Besonderheiten des eigenständigen Systemtyps Organisation aus dem Blick.

Wenn man die Annahme eines Hineinragens organisationsexterner Milieus in die Organisation zugrunde legt, dann wird ihr Status als eigenständiger Systemtyp prinzipiell infrage gestellt. Oder einmal anders nach der Umkehrung dieser Annahme gefragt: wäre es dann nicht genauso plausibel davon zu sprechen, dass die Erfahrungen von Familienmitgliedern, die sie in Organisationen wie Kindertagesstätten, Schulen und Hochschulen oder am Arbeitsplatz in Unternehmen oder Behörden machen, in die Familie ‚hineinragen‘ und diese als eigenständige Sozialform torpedieren? Mir scheint diese Idee für Organisationen zu verkennen, dass zwar Erfahrungen in anderen sozialen Kontexten durchaus eine Rolle für organisationale Praktiken spielen können, aber eben nur dann, wenn diese milieu-, sozialisations- oder erfahrungsbezogenen Einflüsse in organisationale Logiken überführt werden können, an bestehende organisationale Praktiken und organisationale Unterscheidungen und Orientierungen anschlussfähig sind, d.h. wenn sie also *organisational* werden.

Mit der Idee der Verdopplung wird meines Erachtens zudem das Verhältnis zwischen dem bzw. den Habitus der Organisationsmitglieder und der Organisation als Akteur nicht geklärt, wobei angemerkt sei, dass die Konstruktion eines ‚organisationalen Habitus‘, die mit einer Subjektivierung der Organisation einhergeht, hier nicht favorisiert wird und eher an betriebswirtschaftliche Fiktionen der Gestaltbarkeit von Organisationen im Sinne einer ‚corporate identity‘ erinnert.

3.2 Lösungsversuch 2: Mehrebenenanalyse

Werfen wir nun einen Blick auf das zweite Lösungsangebot, das Arnd-Michael Nohl durch das Instrument der Mehrebenenanalyse unterbreitet, die auf komplexen Samplings und umfangreichen komparativen Analysen basiert und daher auch auf Basis narrativer Interviews durchgeführt werden kann (vgl. Nohl 2013, S. 113ff.), d.h. sie ist meines Erachtens nicht an kollektive Erhebungsformen, wie etwa Gruppendiskussionen oder teilnehmende Beobachtungen gebunden. Ziel der Mehrebenenanalyse ist es, verschiedene soziale Entitäten und ihre Positionierung zueinander zu rekonstruieren, was bei entsprechender Forschungsfrage durchaus überzeugend scheint. Den dabei oft implizit bleibenden Ausgangspunkt bildet die Annahme, dass soziale Entitäten auf höherer Ebene

(u.a. Institution oder Organisation) jene auf jeweils niederer Ebene (u. a. Interaktion oder Individuum) ‚übergreifen‘, ohne dass Nohl dabei von einer einfachen Subsumtions- oder Deduktionslogik ausgeht (vgl. Nohl 2017, S. 279f., 283).

Grundsätzlich nimmt Nohl an, dass Organisationsmilieus durch soziale Milieuzugehörigkeit der Organisationsmitglieder jenseits der Organisation beeinflusst werden bzw. sogar deutlicher, dass diese organisationsintern entstehenden Milieus durch die milieubezogenen außerorganisationalen Erfahrungen der Organisationsmitglieder strukturiert werden. Er differenziert also zwischen „Organisationsmilieus“, die sich durch die habitualisierte Anwendung formaler Regeln etabliert haben und auf die Organisation begrenzt sind, von „soziale(n) Milieus“ der Organisationsmitglieder jenseits ihrer Organisationszugehörigkeit, „die die formalen Regeln der Organisation aus der Perspektivität dieser Milieus heraus wahrnehmen und mit ihnen entsprechend praktisch umgehen“ (ebenda, S. 288). Hier deutet sich das Verschwinden der Grenzlinien zwischen Innen und Außen der Organisation bereits an, was im folgenden Zitat noch einmal deutlicher wird: „Jedes Mitglied einer Organisation ist aber üblicher Weise auch einem sozialen Milieu, genauer gesagt: einer Überlagerung von geschlechts-, generations- und bildungsspezifischen konjunktiven Erfahrungsräumen (vgl. Bohnsack 2014, 35ff.) zugehörig, an dessen Praktiken es teilhat. Die habitualisierten Regelmäßigkeiten und Selbstverständlichkeiten dieses sozialen Milieus können dann auch die Handlungsweisen des Organisationsmitglieds strukturieren, soweit sie diese nicht in Konflikt mit den formalen Regeln und der Mitgliedschaftsrolle bringen. Indem aber diese milieuspezifischen Praktiken in die Organisationen hineinragen, erhalten die sozialen Milieus selbst Einzug in diese Organisationen.“ (Nohl 2017, S. 286)

Gerade der letzte Satz dieser Ausführungen von Arnd-Michael Nohl erscheint mir jedoch fragwürdig, differenziert er doch nicht ausreichend zwischen dem Rückgriff der Organisationsmitglieder auf Praktiken, die sich in ihren Milieuzugehörigkeiten jenseits der Organisation bewährt haben und der Frage, inwiefern es sich dabei um organisationale Milieus handelt. Meines Erachtens verbleibt die Mehrebenenanalyse auf Basis dieser Annahme auf die Rekonstruktion der Erfahrungen der Organisationsmitglieder aus/in diversen sozialen Milieus und ihrer individuellen bzw. kollektiven Positionierung gegenüber den als organisational identifizierten Milieus fokussiert (Jansen et al. 2015, Absatz 8). Diese Perspektive löst sich gerade nicht von einer auf Individuen bzw. personale Akteure fokussierten Bezugnahme, sie nimmt also nicht die soziale Entität Organisation als eigenständige Größe in den Blick.

So ist es nicht einleuchtend, warum und wie die Logiken der sozialen Milieus jenseits der Organisation diese umfassen bzw. sie von ihnen ‚kontaminiert‘ werden sollte, wie bereits oben skizziert. Eine metatheoretische bzw. methodologisch solide Begründung des ‚Hineinragens‘ anderer sozialen Entitäten in die Organisation als eigenständiges System steht hierbei aus meiner Sicht

noch aus. Ich sehe eher die Gefahr einer strukturellen, nicht-intendierten, implizit bleibenden Motivunterstellung bzw. besser *Motivattribution*, so dass über die (vermeintliche) Verortung des Ursprungs organisationaler Erfahrungsräume in außerorganisationalen Milieus eine Zuschreibung ihrer Entstehungsbedingungen geschieht und zugleich die Organisation als eigenständiger Akteur aus dem Blick gerät. Dieser Idee des ‚Hineinragens‘ in die Organisation soll daher im Weiteren nicht gefolgt werden.

3.3 Lösungsversuch 3: Polykontexturalität

Die dritte und letzte Variante, die hier diskutiert werden soll, ist jene der Polykontexturalität, wie sie von Jansen, von Schlippe und Vogd (2015) in Anlehnung an die polykontexturale Logik Gotthard Günthers (1979a, 1979b) entwickelt wurde. Das Konzept der Kontextur fungiert dabei als „Alternative zum Konzept des konjunktiven Erfahrungsraumes“ (Jansen et al. 2015, Absatz 4), wobei der Kontexturbegriff sehr weit gefasst wird und mit ihm sowohl „ein Körper, eine Institution, ein Milieu oder ein Selbst“ (ebenda, Abs. 88) gemeint sein kann. Die Autoren differenzieren ebenso zwischen einer organisationalen und einer Perspektive, die sich eher auf die Milieuzusammenhänge der Organisationsmitglieder in ihrer Vielschichtigkeit bezieht, wie sie auch im vorliegenden Beitrag favorisiert wird. So dass auch sie davon ausgehen, dass nicht die Organisation, sondern die Orientierungen bzw. milieuspezifischen Erfahrungsräume der Organisationsmitglieder mit der oben beschriebenen Perspektive der Mehrebenenanalyse in den Blick kommen (ebenda, u.a. Absätze 11, 13).

Allerdings weisen sie in ihrem Beitrag den konjunktiven Erfahrungsräumen in Organisationen eine denkbar geringe Bedeutung zu und sprechen von der „Übermacht des Formalen“ (ebenda, Absatz 12), die lediglich durch den Versuch, sie mit impliziten Praktiken zu unterlaufen, torpediert werden könne. Auch wenn der grundsätzlichen Idee, dass in Organisationen von einer besonderen Konstellation des „Amalgam aus kommunikativem und konjunktivem Wissen“ (ebenda, Absatz 9) auszugehen ist und sich damit die zentrale organisationale Aufgabe der Differenzbearbeitung von Kommunikativität und Konjunktivität stellt, zugestimmt werden kann, wird den konjunktiven Erfahrungsräumen in Organisationen – in berechtigter Kritik an der primordialen Fixierung auf Konjunktivität in Organisationen – eine aus der hier vertretenen Perspektive zu geringe Bedeutung zugewiesen. Die sich regelmäßig etablierenden Praktiken, die von der organisationalen Regelmäßigkeit abweichen und ihre Bedeutung für das alltägliche Prozessieren der Organisation geraten damit aus dem Blick. Zudem scheint der Kontexturbegriff in der Breite seiner Verwendung zu beliebig und damit wenig fassbar.

Kritisch ist aus meiner Perspektive zudem der Anschluss an Gotthard Günthers (1979a, 1979b) zweiwertige Logik zu betrachten, die eine positive von einer negativen Seite unterscheidet und auf Rejektionen fokussiert. Diese Bezugnahme verleitet in der Analyse mittels der dokumentarischen Methode zu einer bewertenden Logik durch die Forschenden, was der Grundidee der dokumentarischen Methode, sich gerade einer eigenen Bewertung auf Basis der normativen Kriterien der Forschenden zu enthalten, zuwiderläuft. Vielmehr kann man hier allzu leicht in die Falle der „Hierarchisierung des Besserwissens“ (Luhmann 1990) tappen.

Auf Basis der Sichtung der bisherigen, hier ausgewählten drei Vorschläge zum Umgang mit dem spezifischen Forschungsgegenstand Organisation im Kontext dokumentarischer Organisationsforschung (vgl. Amling und Vogd 2017) soll daher im kommenden Abschnitt nunmehr ein eigener Vorschlag eingebracht werden, der eine Neubestimmung des Verhältnisses von Kommunikativität und Konjunktivität in Organisationen zu leisten beabsichtigt und insbesondere dem Managen der Differenz zwischen Regelmäßigkeit und Regelmäßigkeit als alltäglicher organisationaler Aufgabe gerecht werden möchte.

4. Vorschlag einer Erweiterung der dokumentarischen Methode: Referenzhorizonte, Referenzierungen, Referenzierungsmodi und die Erweiterung des Auswertungsvorgehens um eine referenzierende Interpretation

Notwendig erscheint mir – vor dem Hintergrund der bisherigen Argumentation und Sichtung der etablierten Vorschläge der oben genannten dokumentarischen Organisationsforscher – daher, dass die dokumentarische Methode in noch deutlicherer Weise als bisher den Forschungsgegenstand Organisation mit seinen Besonderheiten in den Blick nimmt.

Organisationale Erfahrungsräume konstituieren sich aus der hier vertretenen Perspektive immer auf der Basis einer Relationierung zwischen Kommunikativität und Konjunktivität, die nicht zu einer der beiden Seiten prioritär aufgelöst werden kann. Organisationale Erfahrungsräume unterscheiden sich darin von milieubezogenen konjunktiven Erfahrungsräumen und sind trotzdem weder ausschließlich noch primär über kommunikatives Wissen, d.h. über formal-organisationale Regelerwartungen auf der Ebene von Kommunikativität zu bestimmen. Sie operieren vielmehr mit der Differenz der drei Seiten einer Organisation – eine Unterscheidung, die Stefan Kühl (2011) in die Diskussion eingebracht und anhand dreier Metaphern erinnerungsfähig gemacht hat: so lässt sich differenzieren zwischen (1.) der formalen Seite der Organisation (Metapher: Maschinen), wie sie sich z.B. in Arbeitsplatzbeschreibungen, Organigrammen, Dienstverordnungen etc. manifestiert; (2.) der informalen Seite

der Organisation (Metapher: Spiele), wie sie sich u.a. in etablierten organisationalen Routinen, informellen Alltagspraktiken wie dem sog. ‚kleinen Dienstweg‘ oder in Spielen um Macht- und Hierarchiefragen (vgl. Mensching 2008) zeigt und (3.) der Schauseite der Organisation (Metapher: Fassaden), die vor allem Präsentations- und Legitimationsaspekte nach außen verdeutlicht, z.B. durch die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder organisationale Leitbilder (ebenda, S. 89ff.).

Organisationale Erfahrungsräume verorten sich also in der Trias aus Formalität – Informalität – Schauseite der Organisation und lassen sich nur über Relationierungen und Verweisungszusammenhänge in diesem durch die Trias aufgespannten Feld bestimmen. In diesem Sinn kann etwa der formelle Hintergrund eines Betriebsausflugs Gelegenheiten für das Knüpfen neuer informeller Kontakte über Abteilungs- und Hierarchiegrenzen hinweg eröffnen und zugleich Berichte und Fotos für die hausinterne Zeitung oder die Homepage der Organisation generieren, wobei hierbei aus Beobachtungsperspektive spannend ist, was zur Darstellung organisationsintern oder -extern gewählt und wie diese Selektion und die Art der Darstellung von den am Ausflug Beteiligten wiederum kommentiert wird.

In Ergänzung zu Stefan Kühl erscheint es mir hierbei jedoch angebracht, die Schauseite noch einmal weiter zu differenzieren in ihre nach außen, d. h. gegenüber der Umwelt präsentierte Fassade oder Vorderseite (Avers) und in die Rück- oder Wertseite, d. h. die Frage, wie diese Zurschaustellung der Organisation im Außenverhältnis wiederum in die Organisation selbst zurückwirkt (Revers). Ich schließe mit dieser Unterscheidung an die Numismatik an, die mit diesen beiden Begriffen operiert: die Vorder-, Bild- oder auch Hauptseite (Avers), die meist einen Herrscher, ein Symbol, ein Hoheitszeichen, ein Wappen oder ein Monogramm abbildet und die Rück- oder auch Wertseite (Revers) einer Münze. Die Differenz von Avers und Revers soll mit Blick auf die Organisation vor allem verdeutlichen, dass die Darstellung der Organisation nach außen, die Konstruktion ihrer Fassade auch eine Wirkung innerhalb der Organisation hinterlässt, dass man eben von zwei Seiten der Medaille ausgehen muss. So hinterfragen die Organisationsmitglieder zum Beispiel sehr kritisch eventuelle Diskrepanzen zwischen der Schauseite ihrer Organisation, die z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als prioritär reklamiert und der erlebten Praxis auf der organisationalen Innenseite, wo es Müttern und Vätern in der Organisation eventuell gerade erschwert wird, durch flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten oder die Nutzung der Option Homeoffice diese Vereinbarkeit zu realisieren. Der Avers bleibt also nicht ohne Rückwirkung auf den Revers, so dass jede Fassade auch eine Hinterseite hat, die nur für die Mitglieder in der Organisation ersichtlich und in ihren praktischen Konsequenzen erfahrbar ist.

Die Relation zwischen organisationaler Kommunikativität im Sinne explizierter formaler Regelerwartungen und organisationaler Konjunktivität im

Sinne impliziter organisationaler Regelpraktiken entfaltet sich gerade vor dem Hintergrund und durch den expliziten, häufiger aber impliziten Verweis auf diese verschiedenen organisationalen Seiten. Die Relationierung zwischen Kommunikativität und Konjunktivität lässt sich in ihrer je spezifischen Ausprägung somit in der Trias von Formalität – Informalität – Schauseite (Avers/Revers) verorten und bildet jeweilige Konstellationen aus, die als Orientierungsmuster (in ihrer Differenzierung in Orientierungsrahmen und -schemata) (vgl. Bohnsack 2003) auf verschiedene *Referenzhorizonte (RH)* verweisen, somit differente *Referenzierungen (R)* als Relationierung zwischen Kommunikativität und Konjunktivität etablieren und verschiedene Modi der Bezugnahme im Rahmen organisationaler Praktiken durch *Referenzierungsmodi (RM)* verwirklichen.

Die Analyse organisationaler Datenmaterialien mit der dokumentarischen Methode sollte also diese vier *Referenzhorizonte* (Formalität, Informalität, Avers und Revers) in ihrer semantischen Bestimmung, ihren Verweisungszusammenhängen, d.h. den Referenzierungen auf Referenzhorizonte bzw. zwischen den jeweiligen Referenzhorizonten und zudem in ihren jeweiligen Modi des organisationalen Verweizens auf sie, d.h. die sich in den empirischen Daten dokumentierenden *Referenzierungsmodi (RM)* berücksichtigen.

In der folgenden Übersicht sollen die vier *Referenzhorizonte (RH)*, jeweils exemplarische² *Referenzierungen (R)* als Verweise auf sie bzw. Relationierung zwischen ihnen, d.h. zwischen organisationaler Kommunikativität (Orientierungsschemata, Regelmäßigkeit) und Konjunktivität (Orientierungsrahmen, Regelmäßigkeit) und mögliche Referenzierungsmodi (Performativität), in denen diese auftreten können, zusammengefasst dargestellt werden:

- 2 Ein herzlicher Dank geht an dieser Stelle an Adrian Beutler für die intensive Lektüre des Entwurfs dieses Beitrages und die Diskussion der hier vorgeschlagenen Begrifflichkeiten, u.a. für den völlig zutreffenden Hinweis, dass in der Übersicht (gerade der Übersichtlichkeit halber) nicht alle möglichen Referenzierungen aufgelistet werden. So lassen sich ebenso selbstbezügliche Referenzierungen von Formalität auf Formalität (Entscheidungen), von Informalität auf Informalität (Gerüchte, Tratsch und Klatsch) oder auch (in)formale Referenzen auf den Avers (Witze über Leitsätze in Hochglanzbroschüren, PR-Konzepte) oder (in)formale Referenzen auf den Revers (Entwurf organisationsinterner, ‚realistischer‘ Leitsätze als Gegenkonzept zum offiziellen Leitbild, Workshop zur Leitbildkultur) selbstverständlich ergänzen.

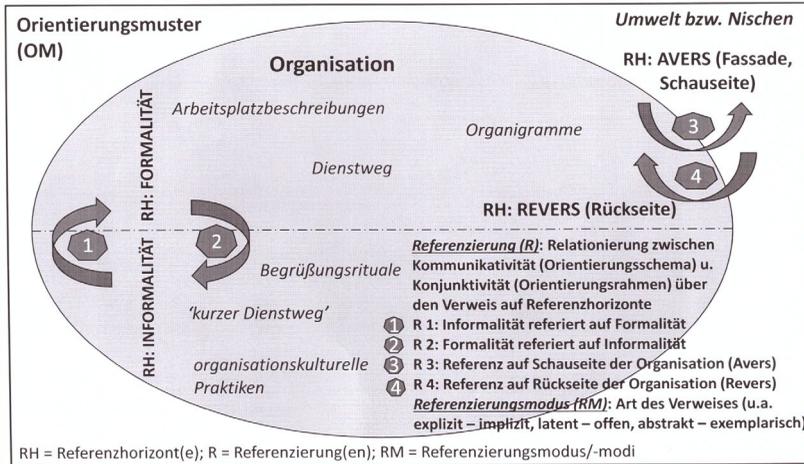


Abb. 1, eigene Graphik: Übersicht zur referenzierenden Interpretation

Die verschiedenen Referenzierungsmodi (RM) können in der Übersicht nicht in ihren vielfältigen Ausprägungen dargestellt und näher ausgeführt werden, so dass in der Grafik lediglich darauf verwiesen ist, dass die Performativität der Referenzierung bestimmt werden sollte. Die Rekonstruktion dieser Referenzhorizonte, ihrer Referenzierungen und deren -modi machen meines Erachtens einen zusätzlichen, eigenständigen Interpretationsschritt, den ich als referenzierende Interpretation bezeichnen möchte, erforderlich.

Dieser Interpretationsschritt, der sich zunächst auf der Ebene des Einzelfalles sinnvoll an den Vergleich der fallintern analysierten Passagen anschließt, d.h. als Ergänzung der Herausarbeitung des Typischen des Falles im Rahmen einer Fall- oder Diskursbeschreibung anbietet, dient der Rekonstruktion des Verhältnisses von Kommunikativität und Konjunktivität innerhalb der skizzierten Referenzhorizonte – sowohl in semantischer als auch performativer Hinsicht. Die referenzierende Interpretation folgt dabei einerseits der Frage nach dem „WORAUF referenzierend?“; um die typischen Referenzhorizonte eines Falles und die jeweils relevanten Referenzierungen und andererseits der Frage des „WIE referenzierend?“; um die Modi der Referenzierung zu erfassen. Dieser Interpretationsschritt zielt also auf die Frage, welche prioritären Referenzhorizonte sich in welcher Art und Weise der Referenzierung in den Datenmaterialien mit Blick auf die rekonstruierten organisationalen Orientie-

rungen identifizieren lassen und welche organisationalen Seiten somit in Relationierung gebracht werden, um dadurch das Verhältnis von organisationaler Kommunikativität und Konjunktivität zu erfassen.³

Dabei sollen hier exemplarisch vier Referenzierungen unterschieden werden: (R 1) Informalität referiert auf Formalität (z.B. das Ablehnen einer Anfrage ‚zwischen Tür und Angel‘ mit Verweis auf den formalen Dienstweg); (R 2) Formalität referiert auf Informalität (z.B. das Angebot eines Vorgesetzten, zum Umgang mit einem Regelwerk informell bei einem befreundeten Kollegen einer anderen Organisation Informationen einzuholen); (R 3) Referenz auf die Schauseite der Organisation (Avers) (z.B. Darstellung der Organisation in Stellenausschreibungen) und (R 4) Referenz auf die Rückseite dieser Schauseite (Revers), so dass die Außendarstellung wiederum auf die Innenseite der Organisation wirkt (z. B. in der Organisation erzählte Anekdoten oder Witze über diese ‚Glanzseite‘ der Organisation in eben diesen Stellenausschreibungen). Wobei an dieser Stelle wichtig ist zu betonen, dass auch dem Referieren auf den Avers (3) oder Revers (4) der Organisation, ebenso wie bei den Referenzhorizonten (1) und (2) eine Relationierung zwischen Kommunikativität und Konjunktivität zugrunde liegt, d.h. dass auch konjunktiv auf den Avers der Organisation und kommunikativ auf den Revers verwiesen werden kann.

Die *Referenzierungsmodi*, die ebenfalls im Zuge der referenzierenden Interpretation rekonstruiert werden, dienen dabei dazu, die Art und Weise dieser Referenzierung (die Performativität der Referenz) zwischen organisationaler Kommunikativität und Konjunktivität näher zu bestimmen. Ähnlich der Unterscheidung auf Ebene der reflektierenden Interpretation zwischen der semantischen Interpretation und der formalen Analyse (Textsortentrennung, Diskursorganisation), ist es für die *referenzierende Interpretation* wichtig, zwischen der semantischen Bestimmung der Referenzhorizonte, ihrer Referenzierungen, d.h. die Bezugspunkte ihres Verweises auf andere Referenzhorizonte und der Bestimmung der Referenzierungsmodi zu differenzieren. So kann der Verweis auf den Referenzhorizont als Modus etwa explizit oder implizit erfolgen, allgemein-analytisch oder exemplarisch gehalten oder in Vergangenheits-, Gegenwarts- oder Zukunftsform sprachlich formuliert sein etc.

Die referenzierende Interpretation dient anschließend im weiteren Vorgehen der fallexternen komparativen Analyse dazu, Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich der Referenzhorizonte, Referenzierungen und Referenzierungsmodi im Vergleich mit anderen Fällen zu identifizieren und somit in der

3 Im Rahmen dieses Beitrages kann dieser neu vorgeschlagene Interpretationsschritt nicht detailliert am empirischen Material nachgezeichnet werden. Ein Beitrag, der dies leistet, soll aber möglichst zeitnah publiziert und über die Homepage der Abteilung Organisationspädagogik der CAU Kiel zugänglich gemacht werden: <https://www.organisationspaedagogik.uni-kiel.de/de>.

intraorganisationalen Komparation typische Referenzmuster (als wiederkehrende Kombinationen aus Referenzhorizonten, Referenzierungen und Referenzierungsmodi) einer Organisation über die in ihr erhobenen Fälle zu rekonstruieren bzw. in der *interorganisationalen Komparation* nach geteilten und differierenden Referenzmustern zwischen verschiedenen Organisationen zu suchen.

Ziel dieser Erweiterung des Interpretationsvorgehens der dokumentarischen Methode ist es somit, die organisationalen Orientierungsmuster (als Relation zwischen Orientierungsschemata und Orientierungsrahmen) als Relationierung zwischen organisationaler Kommunikativität und Konjunktivität herauszuarbeiten und auf diesem Weg der Entität Organisation als fokussiertem Forschungsgegenstand eingehender Rechnung zu tragen. Dieser Erweiterungsvorschlag des Vorgehens der dokumentarischen Methode soll forschende Kolleg*innen dazu anregen, seinen Nutzen in der Praxis der dokumentarischen Organisationsforschung in künftigen Projekten zu erproben.

5. Fazit und Diskussion

Anliegen des vorliegenden Beitrages war es, die bisherigen ‚Lösungsversuche‘, um die spezifische Entität Organisation mit Hilfe der dokumentarischen Methode in den Blick zu nehmen, zu reflektieren und auf Basis dieser Reflexion einen Vorschlag zur Erweiterung des interpretatorischen Vorgehens zu unterbreiten, der die Entität Organisation als eigenständige Form stärker als bisher beachtet. Dies basiert auf einer Fokussierung der Organisation als eigenständigem Typ sozialer Systeme und gesellschaftlich äußerst relevantem Akteurstyp.

Der Vorschlag einer *referenzierenden Interpretation* als Ergänzung des bisherigen interpretatorischen Vorgehens der dokumentarischen Methode fokussiert die jeweils spezifischen Relationen organisationaler Kommunikativität und Konjunktivität und versucht diese (1.) über die Rekonstruktion der *Referenzhorizonte* (Formalität, Informalität, Avers und Revers), (2.) die Rekonstruktion der *Referenzierungen*, d.h. der jeweiligen Verweisungen auf diese und zwischen ihnen, sowie (3.) über die Rekonstruktion deren *Referenzierungsmodi*, d.h. die Performativität der Bezugnahmen zu erfassen.

Natürlich hat auch diese Perspektive ihre ‚blinden Flecken‘, die u. a. darin liegen, dass sie auf die organisationalen Orientierungen fokussiert, nicht auf jene der Organisationsmitglieder. Zum anderen kann und will sie in ihrem Vorgehen keine Aussagen darüber treffen, inwiefern etablierte Referenzhorizonte oder -modi auch in außerorganisationalen Zusammenhängen, z.B. in den Milieus der Organisationsmitglieder zum Tragen kommen. Zudem scheint sie zunächst vor allem für jene organisationsbezogenen Forschungsfragen von Interesse, die in ihrer Fokussierung auf organisationale Praktiken gerichtet sind

und somit mit der Komplexität zwischen formal(isiert)en Erwartungen und informellen Routinen, zwischen Regelmäßigkeit und Regelmäßigkeit oder zwischen den organisationalen Fassaden und ihren Rückseiten umgehen müssen. Die Vorgehensweise scheint weniger geeignet, um habitualisierte Umgangsweisen der einzelnen Organisationsmitglieder mit organisationalen Erwartungen und deren Verankerung in (berufs)biographischen Erfahrungen in den Blick zu nehmen oder etwa individuelle Deutungsmuster von Organisationsmitgliedern, die nicht Gegenstand organisationaler Kommunikation oder Praxis werden, zu rekonstruieren.

Letztlich ist dieser Vorschlag eine Anregung zum Weiterdenken und vor allem – wie in der Praxis der dokumentarischen (Organisations-)Forschung üblich – zum in der Praxis Erproben, Reflektieren und in und mit den Praxiserfahrungen weiterentwickeln.

Literatur

- Amling, S., & Vogd, W. (2017). Dokumentarische Organisationsforschung. Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie. Opladen u.a.: Barbara Budrich.
- Baecker, D. (1999). Organisation als System. Aufsätze. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bohnsack, R. (2017a). Praxeologische Wissenssoziologie. Opladen u.a.: Barbara Budrich.
- Bohnsack, R. (2017b). Konjunktiver Erfahrungsraum, Regel und Organisation. In S. Amling & W. Vogd (Hrsg.), Dokumentarische Organisationsforschung (S. 233-259.). Opladen u.a.: Barbara Budrich.
- Bohnsack, R. (2003). Orientierungsmuster. In R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.), Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Ein Wörterbuch (S. 132-133). Opladen: Leske + Budrich.
- Bohnsack, R. (1989). Generation, Milieu und Geschlecht. Ergebnisse aus Gruppendiskussionen mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS.
- Bohnsack, R., Loos, P., Schäffer, B., Städtler, K., & Wild, B. (1995). Die Suche nach Gemeinsamkeit und die Gewalt der Gruppe. Hooligans, Musikgruppen und andere Jugendcliquen. Opladen: Leske + Budrich.
- Giddens, A. (1979). Central Problems in Social Theory. Action, structure and contradiction in social analysis. Berkeley/Los Angeles: California Press.
- Giddens, A. (1991). Structuration theory: past, present and future. In Ch. G. A. Bryant & D. Jary (Hrsg.), Giddens' theory of structuration. A critical appreciation (S. 201-221). London/New York: Routledge.
- Günther, G. (1979a). Die Theorie der "mehrwertigen" Logik. In ders., Beiträge zur Grundlegung einer operationsfähigen Dialektik, Bd. 2 (S. 181-202). Hamburg: Felix Meiner.
- Günther, G. (1979b). Life as poly-contextuality. In ders., Beiträge zur Grundlegung einer operationsfähigen Dialektik, Bd 2 (S. 283-307). Hamburg: Felix Meiner.
- Hunold, M. (2019). Organisationserziehung und Macht. Eine rekonstruktive Studie zu Erwachsenen in quasi-totalen Wohnorganisationen. Wiesbaden: Springer VS.
- Jansen, T., v. Schlippe, A., & Vogd, W. (2015). Kontexturanalyse – ein Vorschlag für rekonstruktive Sozialforschung in organisationalen Zusammenhängen. In FQS (16), Nr. 1, Art. 4. [68 Absätze]
- Kubisch, S. (2008). Habituelle Konstruktion sozialer Differenz. Eine rekonstruktive Studie am Beispiel von Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege. Wiesbaden: VS.
- Kühl, S. (2011). Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: VS.
- Luhmann, N. (2000). Organisation und Entscheidung. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, N. (1964). Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker & Humblot.
- Luhmann, N. (1990). Kommunikationssperren in der Unternehmensberatung. In R. Königswieser & Ch. Lutz (Hrsg.), Das systemisch evolutionäre Management. Der neue Horizont für Unternehmer (S. 237-250). Wien: Orac.

- Mensching, A. (2017). Das Gruppendiskussionsverfahren in der Organisationsforschung: ein Zugang zur Rekonstruktion des Verhältnisses zwischen Regelerwartungen und Regelpraktiken. In S. Amling & Vogd, W. (Hrsg.), Dokumentarische Organisationsforschung. Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie (S. 59-79). Opladen u.a.: Barbara Budrich.
- Mensching, A. (2016b). Strukturtheoretische Grundlagen der Organisationspädagogik. In M. Göhlich, A. Schröer & S. M. Weber (Hrsg.), Handbuch Organisationspädagogik (S. 199-209). Wiesbaden: Springer VS.
- Mensching, A. (2016a). Von der Fiktion, Organisationen über Individuen zu verstehen oder: (Wozu) braucht die Organisationspädagogik den Blick auf den Einzelnen? In A. Schröer, M. Göhlich, S. M. Weber & H. Pätzold (Hrsg.), Organisation und Theorie. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik (S. 189-198). Wiesbaden: Springer VS.
- Mensching, A. (2008). Gelebte Hierarchien. Mikropolitische Arrangements und organisationskulturelle Praktiken am Beispiel der Polizei. Wiesbaden: VS.
- Mensching, A., & Vogd, W. (2013). Mit der dokumentarischen Methode im Gepäck auf der Suche nach dem Konjunktiven der Organisation. In P. Loos, A.-M. Nohl, A. Przyborski & B. Schäffer (Hrsg.), Dokumentarische Methode. Grundlagen – Entwicklungen – Anwendungen (S. 320-336.). Opladen u.a.: Barbara Budrich.
- Nohl, A.-M. (2017). Organisationen in der dokumentarischen Mehrebenenanalyse. In S. Amling & W. Vogd (Hrsg.), Dokumentarische Organisationsforschung. Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie (S. 279-300). Opladen u.a.: Barbara Budrich.
- Nohl, A.-M. (2013). Relationale Typenbildung und Mehrebenenvergleich. Neue Wege der dokumentarischen Methode. Wiesbaden: VS.
- Ortmann, G. (2004). Als Ob. Fiktionen und Organisationen. Wiesbaden: VS.
- Ortmann, G., Sydow, J., & Windeler, A. (2000). Organisation als reflexive Strukturierung. In G. Ortmann, J. Sydow & K. Türk (Hrsg.), Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft (S. 315-354). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Vogd, W. (2009). Rekonstruktive Organisationsforschung. Qualitative Methodologie und theoretische Integration – eine Einführung. Opladen: Barbara Budrich.

