

Rekonstruktive Organisationsforschung zwischen managerialer Reflexion und betrieblicher Alltagspraxis: eine Replik auf den Beitrag von Britta Schmitt-Howe zu sicherheits- und gesundheitsbezogenen Präventionskulturen als Elemente von Organisationskultur

Molzberger, Kaspar

Erstveröffentlichung / Primary Publication

Replik / replication

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Molzberger, K. (2020). Rekonstruktive Organisationsforschung zwischen managerialer Reflexion und betrieblicher Alltagspraxis: eine Replik auf den Beitrag von Britta Schmitt-Howe zu sicherheits- und gesundheitsbezogenen Präventionskulturen als Elemente von Organisationskultur. In S. Amling, A. Geimer, S. Rundel, & S. Thomsen (Hrsg.), *Jahrbuch Dokumentarische Methode. Heft 2-3/2020* (S. 413-422). Berlin: centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung e.V. (ces). <https://doi.org/10.21241/ssoar.70919>

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>

Rekonstruktive Organisationsforschung zwischen managerialer Reflexion und betrieblicher Alltagspraxis.

Eine Replik auf den Beitrag von Britta Schmitt-Howe zu sicherheits- und gesundheitsbezogenen Präventionskulturen als Elemente von Organisationskultur

Der Beitrag von Britta Schmitt-Howe verfolgt das Ziel, das Themenfeld Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz mit Hilfe einer empirischen Untersuchung zu betrieblichen Präventionskulturen als Elemente von Organisationskultur zu erschließen. Ausgehend vom Befund „mangelnder betrieblicher Compliance“ deutscher Unternehmen mit politischen Vorgaben zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – u.a. bei der Umsetzung regelmäßiger Gefährdungsbeurteilungen – wird danach gefragt, „welche handlungsleitenden Orientierungsmuster das ‘Wie?’ der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit stattdessen“ (Schmitt-Howe i. d. B., S. 386) prägen. Die nicht nur sehr aktuelle, sondern auch durchaus brisante Frage nach der *praktischen Geltung* von gesundheits- und sicherheitsbezogenen Präventionsregeln im Rahmen betrieblicher Arbeitswelten wird organisationstheoretisch informiert und methodisch differenziert angegangen. Dabei entstehen für den empirischen Untersuchungsgegenstand wie das methodische Rüstzeug der Dokumentarischen Methode anregende Fragen und Blickwinkel, gleichwohl bekannte Probleme der dokumentarischen Organisationsforschung ebenfalls zum Vorschein kommen.

Positiv hervorzuheben ist zum einen der Untersuchungsgegenstand: Die dokumentarisch-rekonstruktive Analyse von Wirtschaftsunternehmen und/oder deren Organisationskultur wurde – wie im Text auch bemerkt wird – bislang eher selten unternommen und wo dies geschehen ist, standen Aspekte

von Gesundheit und Arbeitsschutz nicht im Fokus (vgl. z. B. Jansen 2013; Liebig 2013). Der bisherige Überhang an Untersuchungen in professionellen Organisationen (Schulen, Krankenhäusern, Sozial- und Jugendeinrichtungen sowie bei Militär und Polizei) erfährt durch den vorliegenden Beitrag insofern eine wichtige, wenn auch im Rahmen einer Einzelstudie bislang nur eine begrenzte Korrektur. Zum anderen vermeidet der Artikel durch den gewählten Themenzuschnitt – Gesundheits- und Arbeitsschutz als Elemente von Organisationskultur – eine Engführung privater Wirtschaftsunternehmen auf rein profitorientierte, ökonomische Zweckprogramme. Wirtschaftsorganisationen werden somit in ihrer Form als komplexe Organisationen mit spezifischen Umwelten begriffen, die nicht nur von konkurrierenden Betrieben, Produktions-, Zulieferer- und Vertriebsketten umgeben und damit nach Maßgabe einer technischen Rationalität bestimmt sind, sondern durch politische Regulierung, öffentliche Diskurse und nicht zuletzt ihre eigenen Mitarbeiter*innen (sowie deren Angehörige und Interessenvertretungen) mit andersförmigen Erwartungen an ihre betriebliche Realität konfrontiert werden. Hierüber wird der Schutz öffentlicher Güter (Gesundheit, Sicherheit) und damit die Relevanz multipler gesellschaftlicher Rationalitäten für Organisationen markiert.

Der Blick auf Organisationen als umweltoffene Einrichtungen steht jedoch in Widerspruch zum oben bereits erwähnten empirischen Tatbestand einer weit verbreiteten, handlungspraktischen Missachtung von arbeits- und gesundheitsschutzbezogenen Präventionsvorgaben durch die Betriebe. Die fehlende Durchgriffsmöglichkeit auf Organisationen von außen, ihre Eigenlogik, wird sodann durch einen systemtheoretisch hergeleiteten Organisationsbegriff erklärt, wonach die besondere Reproduktionsform von Organisationen in der eigenständigen Verkettung und Rekursivität systemintern getroffener Entscheidungen zu suchen ist. Als weiterer Baustein wird der jüngere Bohnsack'sche Begriff vom „Orientierungsrahmen im weiteren Sinne“ (Bohnsack 2017, S. 240) aufgegriffen, der ferner unterscheiden helfen soll, wie in Organisationen „das Spannungsverhältnis der Praxis zur kommunikativen Dimension der Organisation und zu den Normen der Gesellschaft“ (Schmitt-Howe i. d. B., S. 387) geformt und *als Bruch* zwischen konjunktiven und kommunikativen Wissensformen respektive zwischen Norm und Habitus wiederum im Organisationshandeln habitualisiert wird – Bohnsack (2017, S. 244) nennt dies „implizite Reflexion“. Es stellt sich also die Frage, inwiefern Organisationen einen routinierten Umgang mit der Diskrepanz zwischen den normativen Ansprüchen an ausreichenden Arbeits- und Gesundheitsschutz und den tatsächlichen betrieblichen Praktiken, die sie selbst hervorbringen, entwickeln.

Zur Beantwortung dieser Frage tritt als letztes und besonders hervorgehobenes organisationstheoretisches Konzept jenes der Organisationskultur in Anlehnung an die Arbeiten von Schein hinzu. Dessen Theorie wird aus zwei-

erlei genannten Gründen verwendet: Erstens, aufgrund seiner weiten Verbreitung und Anwendungsorientierung, auch in Diskursen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, und zweitens, da die Theorie im „impliziten Wissen als generativem Kern von Organisationskultur“ (Schmitt-Howe i. d. B., S. 388, FN 3) ihren theoretischen Schwerpunkt hat. Mit Verweis auf die Schein'sche Konzeption einer in drei Schichten gelagerten Organisationskultur wird die umfassende Bedeutung des Begriffs für ein Verständnis von Organisationen betont, wonach „sowohl die kommunikative, als auch die konjunktive Seite eine Organisation [durch Organisationskultur] strukturiert“ (ebd., S. 389f.) erscheint.

So sehr auch vor allem erstere pragmatische Erwägung zur Erprobtheit und Anschlussfähigkeit an relevante Arbeitsschutz- und Gesundheitsdiskurse in Wirtschaftsorganisationen einleuchtet, die vorliegende Forschung handelt sich mit der Organisationskulturtheorie von Schein auch alle Folgeprobleme ein, die mit ihr in Zusammenhang stehen. Dies wird im weiteren Verlauf des Artikels an mehreren Stellen sichtbar und im Folgenden kritisch aufbereitet.

1. Organisationskultur als analytisches Leitkonzept der dokumentarischen Organisationsforschung?

Eine Konzeption von Organisation, die alle Elemente der Organisation als durch ihre Kultur „strukturiert“ versteht, läuft Gefahr, den Untersuchungsgegenstand zu verwässern. Wenn alles durch Organisationskultur determiniert ist, worin liegt dann der differenzierende Mehrwert eines solchen Begriffs für ein Verständnis von Organisation? Der Begriff verliert seine Konturen und selbst wenn er, in kulturtheoretischer Absicht mit Max Weber als Wert- oder Dirk Baecker als Sinnform konkretisiert wird, entsteht, systemtheoretisch gesprochen, noch keine informative Unterscheidung, die einen Unterschied für die Organisationsforschung markiert. Der Begriff büßt Erklärungskraft ein, wenn er mit Verweis auf Anja Mensching als eine „Metapher für bzw. geradezu identisch mit der Organisation selbst“ erscheint, wenn davon ausgegangen wird, dass „eine Organisation wie eine Kultur funktioniere“ (Schmitt-Howe i. d. B., S.389).

Die Subsumtion von Organisation unter eine alles umfassende Organisationskultur wird dann gegen eine von Bohnsack (2017) in Anlehnung an Vogd (2009) vorgetragene Konzeption in Anschlag gebracht. Hiernach ist Organisationskultur als *institutionelles Phänomen* im Sinne expliziter Verhaltensregeln und Selbstrepräsentationen zu verstehen, wie sie etwa in Form von Leitbildern bzw. als Corporate Identity existieren. Darüber hinaus bemerkt Vogd (ebd., S. 28), dass auf einer „feineren Ebene“ all jene „subtileren performativen Alltagspraxen“ zur Organisationskultur gezählt werden können, die z. B. als

Führungsstile oder Prozeduren integrativ wirken, indem sie Konflikte vermeiden und ein „business as usual“ der Organisation trotz „Divergenzen hinsichtlich der Orientierungen“ ihrer Mitglieder gewährleisten.

Der vorliegende Text insinuiert hingegen (in impliziter Analogie zur systemtheoretischen Organisationstheorie), dass die Elemente von Organisationen trennscharf auf einer expliziten kommunikativen Ebene verbleiben und insofern im Rahmen der dokumentarischen Analysen „eher weniger in den Blick geraten würde[n]“, da es der Methode vor allem darum gehe, das „Implizite explizit zu machen“ (Schmitt-Howe i. d. B., S. 389). Dabei, so wäre hier zu entgegnen, verschreibt sich die dokumentarische Methode ebenso sehr einer Analyse von kommunikativen Sinngehalten in Form von Orientierungsschemata, womit das Ziel verfolgt wird, *Explizites an Implizites rückzubinden*. Leitbilder und Corporate Identity-Strategien sowie Widersprüche zwischen unterschiedlichen kommunikativen Wissensgehalten erlangen in Form einer „übergreifenden Einheit auf der Ebene der kommunikativen resp. der kulturellen Ebene“ (Bohnsack 2017, S. 246) erst dann Geltung, wenn sie im Wechselspiel mit den divergenten, konjunktiven Wissensgehalten von Beschäftigten und Führungskräften, die in Auseinandersetzung mit unterschiedlichen organisationalen Erfahrungsräumen¹ entstehen, Bedeutung erlangen.

2. Von Seerosen und Teichbauern – Bedeutung von Gründungspersönlichkeiten und Top-Down-Management für Organisationskultur

Das Verhältnis der unterschiedlichen Kulturebenen in Organisationen wird dann mit Verweis auf Schein als Verhältnis von Seerosen und Teich, dem Biotop, in dem sie wachsen, gefasst. Die Seerosen fungieren als Metapher für die „sichtbaren Artefakte einer Organisationskultur“ (Schmitt-Howe i. d. B., S. 390), die in Wirklichkeit aber in den tieferliegenden Bereichen des Teichs – den impliziten Wissensgehalten und Praktiken der Organisation – wurzeln. Die gut sichtbaren Artefakte (Seerosen) nützen dennoch, wenn sie es qua ihrer legitimatorischen Kraft den Teichbauern, die als Unternehmensführung gedacht werden, ermöglichen, ihre Kultivierung mit verbindlichen und allgemein anerkannten Zielen und Werten zu verbinden. Organisationsentwicklung als Kulturentwicklung müsse jedoch in erster Linie auf die impliziten Wissensgehalte abstellen, was in der bemühten Metaphorik bedeutet, das „zunächst nicht sichtbare Wurzelwerk zu düngen, und den Seerosen u. a. durch Beeinflussung der Wasserqualität eine Umgebung zu schaffen, die das Überleben sichert oder

1 Bohnsack macht in besagtem Artikel (2017, S. 249f.) den Vorschlag, von drei unterschiedlichen konjunktiven Erfahrungsräumen als Organisationsmilieus in professionellen Organisationen zu sprechen: Erfahrungsräume der Dokumentation, klienten- und adressatenbezogene Erfahrungsräume und Erfahrungsräume der Mitglieder.

sogar den Ertrag steigert” (ebd., S. 390). Es werden in der Schein’schen Metaphorik zweierlei Kurzschlüsse sichtbar, die auch auf die vorliegende Studie durchschlagen.

Es wird einerseits eine umfassende Bedeutung von Gründungs- und Führungspersönlichkeiten angenommen, die das Unternehmen nicht nur rechtlich begründet und kulturell geprägt (den Teich angelegt und erbaut) haben, sondern auch fortwährend bewirtschaften (düngen) *sollen*. Ein solches normatives Organisationsverständnis, das Organisationskultur als Werkzeug zur Erreichung wirtschaftlicher Zwecke versteht, vermittelt darüber hinaus einen hierarchischen Blick „von oben”, der dem Spitzen-Management und assoziierten Führungskräften (den Teichbauern und -wächtern) eine hervorgehobene Rolle bei der Organisations- respektive Kulturentwicklung beimisst. Durch das Düngen des tieferliegenden Wurzelwerks, der „handlungspraktischen grundlegenden Annahmen” (ebd., S. 390), als auch das Heben der Qualität des gesamten organischen Zusammenhangs „Organisationskultur” (ebd.), das ihr Überleben sichert und zugleich die Produktivität steigert, erscheint Organisation als eine durch Management- und Führungskräfte rational zu steuerndes Kulturprogramm.

Tatsächlich geht mit der Perspektive ein wesentlicher Aspekt komplexer Organisation verloren: die Bedeutung *loser Kopplungen*, die auch Bohnsack (2017) in Anlehnung an die Arbeiten von Weick (1995) für sein Verständnis von Organisationskultur als kommunikativer Dimension von Organisation übernimmt. Gegenüber dieser Perspektive, die ganz im Sinne der Dokumentarischen Methode Organisationskultur einer „sekundären Sozialität” (Bohnsack 2017, S. 250) explizierter Regeln und Artefakte der Organisation ausweist und damit indirekt auch die Bedeutung von Management- und Führungskräften relativiert, führt der vorliegende Artikel an, dass „Entscheidungskommunikation innerhalb von Organisationen überwiegend Führungssangelegenheit” (Schmitt-Howe i. d. B., S. 393) ist. Der Einfluss der Mitarbeiter*innen auf eine umfassend gedachte Organisationskultur sei zwar vorhanden, bleibe „im Vergleich mit der kulturprägenden Rolle von Führungskräften aber weniger stark, so lange sich Führungskräfte konsistent und widerspruchsfrei verhalten” (ebd., S. 392).

Ein solcher Anspruch an Führungsverhalten überhöht nicht nur individuelle Beiträge zum Gelingen von Organisation und vergisst, dass es sich dabei um soziale Zuschreibungen seitens Mitarbeiter*innen und anderer Stakeholder in Richtung der Führungsebene handelt. Er übersieht ferner, dass es sich bei Organisationen nicht um konsistente und widerspruchsfreie Einrichtungen, sondern im Gegenteil um einen lose gekoppelten, mehrdeutigen „Treffraum” (Luhmann 2000, S. 398) unterschiedlicher, teils inkommensurabler gesellschaftlicher Rationalitäten handelt, die situativ und unter zumeist hoher Unsicherheit in organisationalen Entscheidungen immer wieder neu aufeinander

bezogen werden müssen (vgl. auch Jansen und Vogd 2013). Das Auseinanderfallen von einer durch die Unternehmensführung zur Schau gestellten Corporate Identity und den abweichenden Werthaltungen und Praktiken unterschiedlicher Organisationsmilieus kann dann gerade auch als Stärke komplexer Organisation verstanden werden. Der Verweis auf übergroße Unternehmerpersönlichkeiten und Führungskräfte, die die Organisation als Ganze zusammenhalten, wirkt eher verklärend und stützt die Erzählung vom heroischen Management. Im Sinne einer dokumentarischen Analyse ginge es vielmehr um die Rekonstruktion kollektiver Dimensionen von Unternehmertum, die nicht ausschließlich aber doch zu einem großen Teil mit Sozialisationserfahrungen in anderen Organisationen, Milieus und ihren konjunktiven Erfahrungsräumen zusammenhängen dürften.²

3. Prävention in Organisationen als Reflexionsfigur des Managements oder betriebliche Alltagspraxis?

Die eingenommene Perspektive schlägt sich dann auch in der empirischen Analyse zur Präventionskultur in deutschen Betrieben nieder. Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz werden als Teil von Präventionskultur gefaßt, die als „relevantes Element von Organisationskultur“ der „Managementaufgabe Prävention“ (Schmitt-Howe i. d. B., S. 394) zugeordnet wird. Dabei fußt die empirische Analyse auf 50 problemzentrierten Interviews in 50 Betrieben unterschiedlicher Sektoren und Größe, die im Rahmen von Einzelinterviews mit Geschäftsführungen kleinerer Betriebe (n=22) oder Arbeitsschutzausschüssen in größeren Betrieben (n=28) stattfanden und mit einer Vertretung der Geschäftsführung sowie der Arbeitnehmer*innen-Seite, Betriebsärzt*innen und Fachkräften für Arbeitsschutz besetzt waren.

Die lediglich mittelbare Berücksichtigung der Beschäftigtenperspektive durch den Betriebsrat läßt unbeachtet, dass präventionsbezogene implizite Wissensgehalte an das *Gefahren- und Schadenserleben* der Beschäftigten rückgebunden sind, die ihre unmittelbare Arbeitsumgebung auch unter den Aspekten von Arbeits- und Gesundheitsschutz routinisiert bespielen, nicht zuletzt, weil sie im Gegensatz zu Management- und Führungskräften sowie Betriebsräten alltäglich mit der direkten Exposition von Gefahrstoffen, unsicheren Technologien sowie arbeitsteiligen Fertigungs- und Schnittstellenproblemen der Organisation konfrontiert werden. Dementsprechend wäre der vorliegende Artikel im engeren Sinne eher als Management- und weniger

2 Einer der ihm Text benannten Unternehmensgründer, Mark Zuckerberg und sein Unternehmen Facebook, scheinen ohne den institutionellen Rahmen der Harvard University, den Campus wie den Erfahrungen, Kontakten und Beobachtungen, die Zuckerberg dort sammelte, nur schwer vorstellbar.

als Organisationsstudie zu charakterisieren, da er nicht so sehr den „betrieblichen Handlungspraxen“ (ebd., S. 394) als vielmehr den „geteilten Denk-, Problemlösungs- und Verhaltensmustern“ (ebd.) einer „Expert*innengruppe“ (ebd., S. 396) nachgeht.

Ferner stellt sich mit Blick auf den befragten, leitenden Personenkreis die Frage, inwiefern hier implizite Wissensgehalte bezüglich *Präventionshandeln* in der erhobenen Form rekonstruierbar sind. Entgegen der eingenommenen Perspektive einer umfassenden Bedeutung von Organisationskultur und zugleich primordialen Verortung derselben in den „handlungspraktischen grundlegenden Annahmen“ (ebd., S. 390), erscheint das „zunächst nicht sichtbare Wurzelwerk“ (ebd.) der Präventionskultur aus Sicht von Gremien oder Geschäftsführungen, die den Umgang mit Gefahren am Arbeitsplatz überwiegend aus schriftlichen Gefährdungsbeurteilungen (mit Bohnsack: Erfahrungsräumen der Dokumentation), jedoch eher selten aus eigener Erfahrung kennen dürften.

Die Bedeutung der ethnomethodologischen Tradition für die Dokumentarische Methode wie für die Erforschung von Organisationen, wie sie Bohnsack (2017) zu Beginn des von der Autorin zitierten Artikels hervorhebt, lenkt die Aufmerksamkeit vielmehr auf die situativen und insofern täglichen „accomplishments“ sozialer Praxis; die implizite Gleichung des vorliegenden Artikels, wonach *Präventionshandeln* in aller erster Linie Managementaufgabe und daher auch in *vierteljährlich* tagenden Präventionsausschüssen zu rekonstruieren sei, läuft Gefahr hinter die Ansprüche einer praxeologischen Perspektive zurückzufallen. Dies wird etwa beispielhaft an der dargestellten Reaktion eines Geschäftsführers des Typs „fragmentarische Gefährdungsrahmung“ (Schmitt-Howe i. d. B., S. 403) deutlich, der sich über ein unzureichendes Meldeverhalten seitens der Beschäftigten echauffiert, ohne einen intimeren Einblick in die impliziten Praktiken zu liefern, die einen solchen Bruch mit dem erwarteten *Präventionshandeln* einer managementseitig definierten Präventionskultur unterliegen. Eine Lesart wäre es, hierin eine von der offiziellen Präventionsdoktrin abweichende informelle Präventionskultur zu sehen, die offensichtlich andere Maßstäbe an eine formelle Meldepflicht von Schadensereignissen legt, was bspw. mit einem differenzierteren Blick auf das Gefahrenspektrum oder drohenden Sanktionen seitens der Unternehmensführung zusammenhängen könnte.

Eine weitere Praxisferne zeigt sich bei der Basistypik „Gefährdungsrahmung“ (ebd., S. 406, welche den Umgang mit Problemen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfasst und sich in der Frage manifestiert, „welche Bedingungen für den konjunktiven Wissensbestand der Befragten gegeben sein müssen, damit ihnen Gefährdungen als der Prävention zugänglich gelten“ (ebd., S. 405). Der Problembezug dieser Rahmungen bezieht sich auf die „durch diese Gefährdungen potenziell eintretenden Schadensereignisse“ (ebd., S. 406). Aber könnte die Gefährdungsrahmung nicht auch über die Ein-

trittswahrscheinlichkeit von Schadensereignissen hinaus auf andere Rationalitäten verweisen? Inwiefern ist die eingangs im Artikel erwähnte Diskrepanz zwischen rechtlicher Verordnung zu und tatsächlich durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen von Bedeutung? Könnte die Gefährdungsrahmung nicht auch davon abhängen, inwiefern ein öffentlichkeitswirksamer oder arbeitnehmer*innenseitig aufgebauter Handlungsdruck bzw. ökonomische Verwertungsinteressen bestehen und welche Art von Technologie den Betrieb bestimmt (siehe z.B. Perrow 1987)? Und könnten in Abhängigkeit von situativen Gegebenheiten nicht auch variable Muster zur Anwendung kommen, z. B. bei Werksbegehungen durch Sicherheits-Prüforgane oder der Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen?

Leider geht aus den knappen Schilderungen zur Basistypik nicht deutlich hervor, auf welchen handlungspraktischen Wissensgehalten die unterschiedlichen Gefährdungsrahmungen beruhen. Brüche werden nur insofern sichtbar, als dass über die (Un-)Möglichkeit absoluter Sicherheit am Arbeitsplatz *reflektiert* wird. Bei der „dynamischen“ Ausprägung liest man etwa, dass „ein Zustand *für möglich gehalten* und *permanent angestrebt* [wird], in dem die Selbstverständlichkeit der aktiven Beteiligung am Präventionshandeln für jeden einzelnen Beschäftigten und alle Führungskräfte zumindest tendenziell etabliert ist“ (Schmitt-Howe i. d. B., S. 406, Herv. K. M.). Die selbstverständliche, organisationsübergreifende und aktive Beteiligung an Präventionshandeln für *möglich* zu halten und durchweg zu *erwarten*, lässt nicht klar erkennen, welches Bezugsproblem hiermit in der Praxis bearbeitet wird. Es ergibt sich vielmehr der Eindruck einer managerialen *Reflexionsfigur von Prävention*, die auf politisch motivierte Absichtserklärungen hinausläuft und einer „Idealvorstellung“ (ebd., S. 401) anhängt, als das hier aus einem impliziten Wissen heraus offenbar wird, wie *Präventionshandeln* sich praktisch vollzieht.

Dass keine „heterologen Orientierungsrahmen“ (ebd., S. 410) rekonstruiert werden konnten, mag daher, wie der Artikel selbst schon antizipiert, mit dem Expert*innenstatus der befragten Personen zusammenhängen, also auf das Sampling zurückzuführen sein, das Beschäftigte mit mittlerer und geringer Qualifikation bzw. hierarchisch untergeordnete Stellen (z. B. Fach- und Vorarbeiter*innen) systematisch ausblendet. Managementgremien stellen vor allem dann geeignete Orte zur Rekonstruktion übergreifender Praktiken in Organisationen dar, wenn sie auch organisationsübergreifend besetzt sind (vgl. Ostermann und Molzberger 2017). Nichts desto trotz liefert der vorliegende Artikel ausgehend von der Analyse eines narrativen Fadens („Beschäftigte sicher und gesund durch den Arbeitsprozess führen“; Schmitt-Howe i. d. B., S. 400) sowie drei Sinndimensionen („Gefährdungsrahmung“, „Interaktionsfokus“ und „Arbeitsschutzverständnis“) eine aufschlussreiche Rekonstruktion fünf relationaler Typen, die die Spannweite der Bearbeitung des Themas Arbeits- und Gesundheitsschutz in Wirtschaftsorganisationen eindrucklich vor Augen führt.

4. Methodische Anmerkungen

Zu guter Letzt soll noch auf das methodische Vorgehen eingegangen werden. Das skizzierte Samplingverfahren und die damit zusammenhängende Methodentriangulation zwischen Grounded-Theory-Methodology (GTM) und Dokumentarische Methode werden plausibel dargelegt, der Einschätzung der Autorin hinsichtlich der Vorteile der GTM bei der Erarbeitung eines systematischen Samplings und größerer Datenkorpora ist uneingeschränkt zuzustimmen. Auch der Ermunterung zur vermehrten Nutzung von Expert*innen-Interviews kann nicht zuletzt aus der eigenen Forschungspraxis heraus beige-pflichtet werden.

Als in methodischer Hinsicht kritisch wird jedoch die Verzahnung von problemzentrierten Interviews mit dem Format „Gruppeninterview“ (Schmitt-Howe i. d. B., S. 395) betrachtet. Es handelt sich bei letzterem nicht um Gruppendiskussionen im engeren Sinne, wie sie für die Dokumentarische Methode charakteristisch sind, sondern um eine stärker durch die interviewende Person strukturierte Gesprächssituation mit mehreren Expert*innen gleichzeitig, auch wenn mitunter synonym von Gruppendiskussionen und Gruppeninterviews im Text die Rede ist. Die Adressierung von *Expert*innen als Individuen in einem Gruppensetting* dürfte größere Probleme haben, die Selbstläufigkeit des Gruppendiskurses und damit zum implizit vorhandenen, konjunktiven Wissensgehalt der Gruppe „Arbeitsschutzausschuss“ (ebd.) oder gar dem „übergreifenden konjunktiven Erfahrungsraum der ganzen Organisation“ (ebd., S. 410) vorzudringen. Die „aktivere Rolle“ (ebd., S. 395) der Interviewenden lässt angesichts der individuellen Adressierung unterschiedlicher Rollenträger erwarten, dass mikropolitische Interessen stärker zum Tragen kommen und damit ein Diskurs entsteht, der anfällig ist für sozial erwünschtes Antwortverhalten und politische Absichtserklärungen. Hier wären einzelne Expert*innen-Interviews (wie sie mit 22 Geschäftsführungen kleinerer Betriebe auch realisiert wurden) gepaart mit teilnehmenden Beobachtungen von tatsächlichen Ausschuttsitzungen methodisch eine gangbare Alternative gewesen.

Literatur

- Bohnsack, R. (2017). Konjunktiver Erfahrungsraum, Regel und Organisation. In S. Amling & W. Vogd (Hrsg.), *Dokumentarische Organisationsforschung. Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie* (S. 233-259). Opladen: Barbara Budrich.
- Jansen, T. (2013). Mitbestimmung in Aufsichtsräten. Wiesbaden: Springer VS.
- Jansen, T., & Vogd, W. (2013). Polykontexturale Verhältnisse – disjunkte Rationalitäten am Beispiel von Organisationen. *Zeitschrift für theoretische Soziologie*, 1 (2), S. 82-97.
- Liebig, B. (2013). 'Tacit Knowledge' und Management. Ein wissenssoziologischer Beitrag zur qualitativen Organisationskulturforschung. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann & A.-M. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis* (S. 157-178). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Luhmann, N. (2000). *Die Politik der Gesellschaft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Ostermann, A., & Molzberger, K. (2017). Interdisziplinäre Managementpraktiken im Krankenhaus - eine empirische Rekonstruktion. In S. Amling & W. Vogd (Hrsg.), *Dokumentarische Organisationsforschung. Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie* (S. 208-232). Opladen: Barbara Budrich.
- Perrow, C. (1997). *Normale Katastrophen. Die unvermeidbaren Risiken der Großtechnik*. Frankfurt/Main: Campus.
- Vogd, W. (2009). *Rekonstruktive Organisationsforschung. Qualitative Methodologie und theoretische Integration – eine Einführung*. Opladen: Barbara Budrich.
- Weick, K. E. (1995). *Der Prozess des Organisierens*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp