

Zur organisationalen Verfertigung von Behinderung

Über den kollektiven Umgang mit Differenz anhand neuerer
organisationstheoretischer Sprachangebote

von Ralf Wetzel

Zusammenfassung

Die pädagogischen und soziologischen Debatten um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung klammert seit langem ein Problem aus: das der Organisation. Was Behinderung in Organisationen auslöst, welche Coping-Muster dieser besondere Kommunikationszusammenhang im Umgang damit ausbildet, wird nicht thematisiert. Diesem Problem soll hier anhand jüngerer Organisationstheorie nachgegangen werden. Die Arbeiten von Karl Weick und Niklas Luhmann dienen als Ausgangspunkte eines kommunikationstheoretischen Problemaufrisses. Dabei wird Behinderung als ungewöhnliches, strapaziöses Ereignis gekennzeichnet, das von der Organisation ausagiert, „enacted“ werden muss, um kommunikativ anschlussfähig zu werden. Welche Probleme und Konsequenzen dieser Sinnstiftungsprozess mit sich führt, wird exemplarisch aufgezeigt.

SCHLÜSSELBEGRIFFE: BEHINDERUNG – ORGANISATIONSSOZIOLOGIE – SYSTEMTHEORIE –
KOMMUNIKATIONSTHEORIE

Abstract

On the Organizational Production of Disability

The pedagogical and sociological discussions about occupational integration of people with disabilities both continuously ignore one problem: The organizations that deal with such disabilities. It is fairly unknown and has attracted little attention, which processes disabilities start in organizations, and which coping patterns and further consequences are produced within the specific communicational context that such organizations provide. This article explores this blind spot by applying the theories of organization by Karl Weick and Niklas Luhmann. Their work is used as a starting point for an examination of the problem in terms of communication theory. From this perspective disability is an unusual, demanding event for organizations, which has to be realised, 'enacted' and to be made meaningful by the organization in order to be integrated into its communicative context. The problems occurring during this process of installing meaning are discussed.

KEYWORDS: DISABILITIES – SOCIOLOGY OF ORGANISATION – COMMUNICATION THEORY –
SYSTEMS THEORY

1. Über den Sinn eines Nachdenkens über Behinderung

Die Auseinandersetzung mit dem Phänomen von Behinderung erfolgt funktionsgemäß vor allem in den Bereichen der Sonder- bzw. Integrations- bzw. Rehabilitationspädagogik sowie der Sozialpädagogik (Wissenschaft), der Beschulung (Erziehung) der Sozialarbeit (Soziale Unterstützung) und der Sozialpolitik (Politik). In der Soziologie wird es kaum, und wenn überhaupt, nur als Randerscheinung behandelt (Bendel 1999), eine organisations- bzw. managementtheoretische Auseinandersetzung fehlt; es scheint hier vor allem an Anlässen und sinnhaften Bezügen zu aktuellen Problemen zu mangeln. Nun verkörpert Sinn als Kategorie immer die Selektion aus einer Fülle von prinzipiell Möglichem und so soll im Folgenden ein organisationstheoretischer Zugriff darauf in der Vermutung einiger nicht nur „sinnvoller“, sondern auch überaus nützlicher Bezüge für Organisationstheorie und Integrationspraxis versucht werden. Vermutet werden mehrere Aspekte: Zunächst wird am Begriff von Behinderung ein Stück jüngster sozialwissenschaftlicher Wissenschaftsgeschichte sichtbar. Weiterhin – und das dürfte die organisationstheoretisch und soziologisch interessante Vermutung sein – wirkt Behinderung bei der Analyse von (organisationalen) Sinnprozessen als eine Art „Treibmittel“, das prinzipiell ablaufende Prozesse, Zusammenhänge und Phänomene sehr kontrastreich und feinkörnig hervortreten lässt. Schließlich eröffnet sich auch aus interventionistischer Sicht ein anders gelagerter, wenn auch keineswegs einfacherer Zugang. Ein sehr pragmatischer „Sinn“ für eine solche Auseinandersetzung brennt geradezu unter den Nägeln. In der letzten Legislaturperiode wurde ein Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet, das langfristig auch einige Konsequenzen für den personalwirtschaftlichen und managerialen Umgang mit dem Problem der sozialen und körperlichen Differenz bereithalten wird.

Im Folgenden werden diese Vermutungen angerissen. Zunächst geht es um die skizzenhafte Aufarbeitung von Begrifflichkeiten (Kapitel 2), der soziologische Begriff des Stigmas und der Stigmatisierung wird unter dem Lichte neuerer systemtheoretischer resp. organisationstheoretischer Entwicklungen einer Revision unterzogen (Kapitel 2 und 3), Behinderung wird als konfliktreicher und problematischer Sinnstiftungsanlass in Organisationen gekennzeichnet (Kapitel 4 und 5) und schließlich werden knapp integrationspraktische Konsequenzen (Kapitel 6) gestreift.

2. Begrifflichkeiten

Eine Auseinandersetzung mit den organisationalen Auswirkungen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bedarf klarer und scharfer Begrifflichkeiten.

Daher geht es im Folgenden um einen knappen Umriss von drei wesentlichen Begriffen: Behinderung, Organisation und Sinn.

2.1 Zum Begriff von Behinderung

2.1.1 Behinderung als soziales Konstrukt

Die sozialwissenschaftliche Fassung des Behinderungs-Begriffs hat in den letzten 40 Jahren einige durchaus dramatische Veränderungen erfahren. Waren bis in die 1980er Jahre noch medizinistische, an Funktionseinschränkungen und Defiziten der Individuen orientierte Verständnisse vorherrschend, kam es im Zuge des intensiveren sozialwissenschaftlichen Zugriffs zu einem Wechsel in der Begriffs-Logik. Ausgehend von interaktionistischen Formulierungsversuchen (insb. Goffman 1963) schlugen ab den 80er Jahren auch zunehmend konstruktivistische (Walther 1997; Münch 1997; Wetzel 1999) und systemtheoretische (Fuchs 2002; 1995; Fuchs et al. 1994) Einflüsse auf die Begriffsbildung durch (siehe überblicksartig Bendel 1999). In Folge dessen löste nicht mehr ein defizitäres Merkmal einer Person die Behinderungseigenschaft aus, sondern die Zuschreibung einer Andersartigkeit durch die soziale Umgebung einer Person. Behinderung wurde als ein soziales Konstrukt beschrieben, das durch Zuschreibung zu sozialer Realität gerinnt und dabei zu Benachteiligungen führt. Vor allem im sonderpädagogischen Bereich wurde im Laufe dieser Entwicklungen mehrfach von einem radikalen Paradigmenwechsel gesprochen, der bis hin zur (rhetorischen) Selbst-Infragestellung der Disziplin führte (siehe Eberwein 1998; Bleidick 1988). Demzufolge kann Behinderung gefasst werden als

- Resultat einer kollektiv verdichteten, geteilten Unterscheidung, die
- im Laufe von Kommunikationsprozessen anhand von Phänomenen, die die Beteiligten mit in die Kommunikation einbringen (Körperlichkeiten), entwickelt und als
- negativ konnotierte Abweichung von einer abstrakten, kollektiv konstruierten Norm gedeutet wird.

Im Zuge dieser Entwicklung geriet der Körper zusehends aus dem Blick. Dies lag durchaus in der Intention vieler Wissenschaftler und auch Anwender, da mit dem Abstand zum Körper auch der Abstand zu einer defektologischen, an psychophysischen Merkmalen orientierten Beschreibung wuchs und damit die direkte „Schuldfähigkeit“ bzw. Verantwortlichkeit des Individuums für seine Behinderung überbrückt wurde.

2.1.2 Behinderung als Aspekt von Körperlichkeit

Die neuere systemtheoretische Literatur bietet jedoch einige sehr vielversprechende Angebote, Körperlichkeit wieder in den Blick zu nehmen. Dies findet sich zunächst in originär auf das Problem der Behinderung fokussierten Arbeiten (Fuchs 1995; 2002), des Weiteren erfährt Körperlichkeit auch prinzipiell eine eigene systemtheoretische Bearbeitung, v.a. durch Karl-Heinrich Bette (siehe Bette 1999: 58 ff.; 1989). Insbesondere aus der Argumentation von Peter Fuchs geht hervor, dass Behinderung auch als „Behinderung von Kommunikation“ (Fuchs 1995) gedeutet werden kann. Behinderung verweist demnach trotz (und auch wegen) aller sozialer Konstruktion auch auf den Aspekt von Körperlichkeit und damit einhergehenden strukturellen Koppelungsproblemen (Luhmann) bei der Partizipation an Kommunikation. Dieses Kopplungsproblem ist von allen Menschen prinzipiell zu bewältigen, da psychische Systeme nicht ohne weiteres miteinander kommunikationsfähig sind (siehe dazu ausführlicher Luhmann 1993; Fuchs 2001; Aderhold/Jutzi 2002). Behinderte Menschen haben diesbezüglich ein besonderes Problem, sich auf die in der „Normalkommunikation“ anstehenden „Normalkommunikationsanforderungen“ einzustellen. Jemand, der nicht sprechen kann, hat also schon aus körperlichen Gründen und aus den kommunikativ eingespielten Mindestanforderungen, die an die Teilnehmer in Interaktionen gestellt sind (z.B. Sprechen können), Probleme. Es handelt sich also um allgemeine Probleme, die natürlich je nach Systemkontext (Politik, Wissenschaft, Interaktion, Organisation, Netzwerk) variieren, und im Falle von Behinderungen noch gesteigert werden. Mit den beiden unterschiedlichen und auch gegensätzlichen Aspekten von Behinderung wird auf ein grundsätzlich vorliegendes Paradoxon von Kommunikation verwiesen: Kommunikation ist ebenso sozial konstruiert und körperlos wie auch körpergebunden; in dieser paradoxen Situation findet sich schließlich jedes Individuum wieder.

2.1.3 Fazit

Prinzipiell soll Behinderung jedoch hier *nicht als Eigenschaft* einer Person oder die Verschiedenheit einer Person gelten, sondern einen (!) *Umgang mit Verschiedenheit* im Rahmen von gesetzten Unterscheidungen in Kommunikationsprozessen (Walther 1997: 91) bezeichnen. Behinderung stellt, wie noch ausführlicher dargestellt wird, ein *Erklärungsmuster* zur Bezeichnung und Bewältigung der (selbst) betroffenen Unterscheidung dar. Es erklärt die in die Kommunikation eingebrachten Phänomene (Körperlichkeiten), indem diese als *Eigenschaften* der jeweiligen Person *bezeichnet* und definiert werden. Aus einer solchen Erklärung und der daraus resultierenden Zuschreibung von Identitäts- und Verhaltenserwartung entstehen letztlich die bekannten kognitiven und materiellen Benachteiligungen. Behinderung ist ein *soziales Konstrukt* zur Erklärung und Bewältigung von in den Kommunikationsprozess hineingetragenen Kommunikationsproblemen.

An dieses Muster werden nun weitere Aspekte angebunden, die „Behinderung“ als Ausprägung eines Stigmas (Hohmeier 1975; Jones et al. 1984) kennzeichnen. Dazu gehört vor allem die *Hinzufügung* von *weiteren*, insbesondere negativen *Eigenschaften* in das „neue“ Bild über die betroffene Person sowie die Ausbildung von rollenhaften *Erwartungen* an die Person.

Die klassische Definition von *Stigmatisierung* bezeichnet einen Prozess, in dem einer stigmatisierbaren Person oder Personengruppe von außen eine solch vereinfachende und abwertende Eigenschaft zugesprochen, und daran anschließend recht konkrete Verhaltenserwartungen geknüpft werden. Inwieweit sich die Person damit auseinandersetzt resp. identifiziert, hängt dabei nicht allein von der Stärke und Qualität der Zuschreibung ab, sondern auch vom Stigma-Management der betroffenen Person (siehe Stone/Collela 1996; Ashforth/Humphrey 1995).

Behinderung ist – kurz gesagt – ein Stigma, das auf Personen appliziert wird, um sie rasch erklären zu können und ihr Verhalten ebenso rasch vorhersagbar zu machen. Stigma produziert *Erwartung* und vereinfacht somit die Wahrnehmung von *Individuen*.

2.2 Charakterisierungen von „Organisation“

Nach dieser definitorischen Setzung bedarf es eines anschlussfähigen Organisationsbegriffs. Dieser muss in der Folge einige wesentliche Begriffe bearbeiten können. Dies betrifft so zentrale Aspekte wie Wahrnehmung, Kognition, Handlung, (individuelle und soziale) Identität, Kollektivierung, Störung bzw. Interruption usw. müssen im Beschreibungsraster für die Organisation wieder auftauchen und beschreibbar sein.

Weiterhin geht es um die Beschreibung von Dynamiken, von Veränderungen. Die Nachzeichnung einer Konfrontation der Organisation mit einem Stigma und deren Folgen bedarf einer prozesshaften Analyse.

Gegenüber den momentanen Umbrüchen im sonderpädagogischen Bereich lebt der Begriff der Organisation seit einiger Zeit recht bequem. Man ist sich weitläufig über die Pluralität des Begriffes einig und bedient sich, je nach wissenschaftstheoretischem, -politischem und manchmal auch ideologischem Belieben in der Präsenzbibliothek der Organisationstheorie; der gegebenen Ausdifferenziertheit bzw. dem gegebenen Reifestadium dieser Bibliothek zum Dank¹. Postmoderne Strömungen in der Organisationstheorie betonen zudem den Konversationscharakter in der Auseinandersetzung, das Stellen von Fragen ist wichtiger geworden als das Geben von Antworten (Magala 1997; Weik 1995). Dies soll nicht heißen, dass die organisationstheoretische Debatte leidenschaftslos geworden ist. Lediglich der „Missionswille“, mit dem manches Organisationsverständnis (wie z.B. beim Human-Relations und in deren Nachgang auch in manchen Facetten der HdA-Bewegung) verfolgt wurde, scheint gebrochen.

Die hier benötigten Begriffe legen eine psychologistische bzw. sozio-psychologische Beschreibungsfolie nahe. Handlung, kollektive Handlung bzw. Kommunikation stehen im Zentrum, die durch Kognition (und Emotion) ihrer Träger bzw. bestimmt werden. Organisationen können daran anschließend wie folgt gekennzeichnet werden:

Organisationen sind soziale Gebilde, die aus den aufeinander abgestimmten *Handlungen* ihrer Mitglieder bestehen (Barnard 1938; March/Simon 1958; Weick [1969] 1985). Organisationen besitzen *Grenzen*, bzw. eine System-Umwelt-Differenz, um die herum sich herauskristallisiert, was die Organisation ist. Im Laufe des Organisationsprozesses bilden sich spezifische *Erwartungen* (Luhmann 1993: 139 ff.; 377 ff.) an das Verhalten, d.h. vor allem die Handlungen der einzelnen Mitglieder aus, die sich zunehmend verfestigen und schließlich in *formalisierten Rollen/Funktionen* (materiell werden diese Rollen z.B. in Stellen- und Funktionsbeschreibungen fixiert) niederschlagen und die Organisation strukturieren (Aderhold 1999: 55). Die Organisation „*entindividualisiert*“ sich mit fortdauernder Existenz. Das konkrete Individuum tritt in seiner Bedeutung für die Organisation in den Hintergrund (zum Zeitpunkt der Gründung war dies anders), es geht stattdessen darum, dass von (irgend)einer Person eine bestimmte Handlung resp. ein bestimmtes Verhalten ausgeführt werden kann (Barnard 1948). Personen werden austauschbar, die Beschäftigung von Personen wird nicht von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen abhängig gemacht, sondern von für die jeweilige Position maßgeblichen Fertigkeiten/Fähigkeiten (Luhmann 1964). Im Laufe des Organisationsprozesses schaffen sich Organisationen ihre Umwelten selbst. Sie sind nicht gezwungen, sich einer äußeren Realität zu unterwerfen, sondern bringen ihre Realitäten selbst hervor.

Dieses Verständnis wurde durch kognitivistische Arbeiten (v.a. March/Simon 1958), sozialpsychologische Beiträge (v.a. Weick 1985) sowie konstruktivistische Verweise aus der Kommunikationstheorie (u.a. Watzlawick 1977) der Kybernetik (u.a. von Foerster 1992), der Neurobiologie (Varela 1992; Roth 1992 sowie 2001) und nicht zuletzt durch die systemtheoretischen Bezüge Luhmanns (1993) hervorgebracht.

2.3 *Sinn und Sinnstiftung*

Sinn wird im Weiteren gefasst als „bestimmte Strategie des selektiven Verhaltens unter den Bedingungen hoher Komplexität. Durch sinnhafte Identifikationen ist es möglich, eine im Einzelnen unübersehbare Fülle von Verweisungen auf andere Erlebnismöglichkeiten zusammenzufassen und zusammenzuhalten, Einheit in der Fülle des Möglichen zu schaffen und sich von da aus dann selektiv an einzelnen Aspekten des Verweisungszusammenhangs zu orientieren“ (Luhmann 1971: 12)². Um Komplexität reduzieren zu können, ist folglich Sinnstiftung eine Tätigkeit, die

Menschen ständig ausführen. Sinnstiftung ereignet sich permanent, Individuen und Kollektive finden sich selbst in einem ständig ablaufenden „Sinnprozessieren“ (Luhmann 1993: 101). Ein Operieren frei von Sinn ist nicht möglich (Luhmann 1993: 96), Sinn ist äquivalenzlos und nicht-negierbar. Nicht-Sinn bzw. Un-Sinn gibt es nicht; diese Begriffe sind paradox. Sinn wird hier nicht als Metapher verstanden, sondern elementarer: „Sensemaking is what it is, namely, making something sensible. Sensemaking ist to be understood literally, not metaphorically“ (Weick 1995: 16). Sinn zu generieren bedeutet Bezüge herzustellen, Ereignisse, Handlungen und Begriffe miteinander zu verbinden und Ordnung in Form einer (zumeist sprachlich hergestellten) Sequenz herzustellen. Alles, was es zur Produktion von Sinn bedarf, sind zwei Elemente und eine Verbindung. Damit liegt die kleinste denkbare Sinn-Struktur (Weick 1995) vor, die die beteiligten Individuen und Kollektive im anschließenden Konstruktionsprozess anreichern, ausbauen, verfeinern und illustrieren.

Sinnstiftung wird vor allem dann notwendig, wenn bewährte Sinnstrukturen nicht mehr passen bzw. wenn für eine überkomplexe, neuartige Situation kein Bedeutungsmuster existiert. Das passiert, wenn entweder etwas eintritt, was nicht erwartet war bzw. etwas Erwartetes gerade nicht eintritt. In diesem Falle kann an vorhandene Sinnstrukturen nicht mehr angeschlossen werden, d.h. diese Sinnstrukturen können keine Handlungsorientierung mehr leisten. Unter Sinnstrukturen wird im kleinsten denkbaren Fall die Kombination dreier Elemente verstanden, eines Indikators (cue), eines Bezugsrahmens (frame of reference) und einer Verbindung zwischen beiden. Geht Sinn verloren, so verschaffen vorhandene Sinnstrukturen keine übersichtlichen Situationen mehr, sie leisten keinen Beitrag mehr zur handlungsfähigen Erklärung der Situation.

Über Sinnstiftung werden nun neue bzw. modifizierte Sinnstrukturen geschaffen. Dabei wird zunächst versucht, aus der Situation Indikatoren herauszuarbeiten. Unter solchen Indikatoren können einfach strukturierte kognitive Anker verstanden werden, durch die die aktuelle Situation prinzipiell eingeschätzt und, in einem klassischen Duktus, kategorisiert werden kann. Gelingt es in einem weiteren Schritt, diese Indikatoren in abstraktere Bezugsrahmen (*frames of reference*) einzuordnen, entsteht Sinn. Unter Bezugsrahmen können „Wortschätze“ bzw. „Vokabularien“ (Weick) verstanden werden, die Kollektive im Laufe der Zeit in Form von kohärenten, miteinander verkoppelten und auch emotional besetzten Überzeugungen, Werten und Normen ausprägen. Weick (1995: 109 ff.) nennt als Beispiele solcher Bezugsrahmen Ideologien, Kontrolle dritter Ordnung, Handlungstheorien, Geschichten oder auch Traditionen. Sobald eine solche Sinnstruktur vorliegt, wird sie im weiteren Verlauf angereichert und ausgeschmückt, bis sie als nicht mehr viabel angesehen und verworfen wird³.

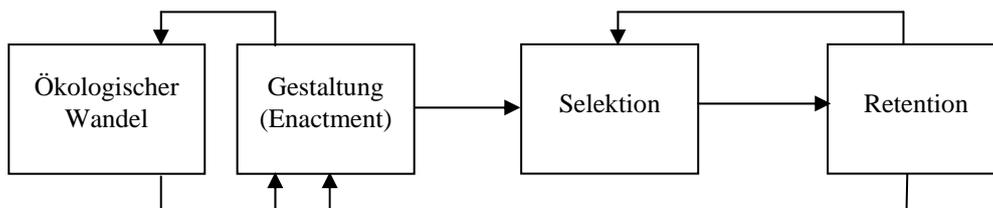
Entweder Handlungen oder Überzeugungen wirken als Treiber der Sinnstiftung. Was letztlich den Impuls antreibt, hängt von der aktuellen Situation und von folgenden Fragen ab (Weick 1995: 133 ff. und 155 ff.):

- Wie ausgeprägt sind vorformulierte Erwartungen (*expecting*)?
- In welchen erzählerischen bzw. argumentativen Strukturen befinden sich die Akteure? In welcher Form haben die Akteure die Möglichkeit, Alltagserfahrung auszutauschen, zu reflektieren und kollektive Erinnerung zu verfertigen (*arguing*)?
- Wie stark ist die Bindung der Akteure an ihre Handlungen (*committing*)? Wie stark und virulent sind Rechtfertigungszwänge?

Das Verständnis über die Situation, die Stiftung von Bezügen (zwischen Indikator und Bezugsrahmen) wird über Narration erzeugt, insbesondere über ‚laute Selbstgespräche‘ (Kieser 1998; Watson 1995; Weick 1977), wobei Sprechen auch als Handeln verstanden wird. Die Individuen „narratieren sich in ihre vermutete Bedeutung in die Situation hinein“ (Weick 1995: 30).

Wie nun Sinnstiftung prozessural vonstatten geht, kann anhand des Weickschen Prozessmodells des Organisierens mit den vier Teilprozessen ökologischer Wandel (1), Gestaltung (2), Selektion (3) sowie Retention (4) nachvollzogen werden⁴. Ausgangspunkt ist (1) eine Umweltveränderung, die entweder als von außen initiiert wahrgenommen (ökologischer Wandel) oder aber als selbst erzeugt empfunden wird (enactment).

Schaubild 1: Das Prozessmodell Karl Weicks



Die wichtigste Gestaltungsleistung (2) liegt in der Einklammerung und Heraushebung von als relevant wahrgenommenen Ereignissen aus dem undifferenzierten Strom von Informationen und Geschehnissen. Daran anschließend wird (3) versucht, die herausgelösten Einklammerungen mit einer Bedeutung zu versehen, indem entweder ein bekanntes, existierendes Muster von Bezügen auf die Veränderungen zu deren Erklärung gelegt oder ein neues erarbeitet wird (Selektion). Ereignisse werden mit Begriffen bezeichnet und über Indikatoren (*cues*) verallgemeinert.

Im Anschluss wird entschieden, welche Indikator-Bezugsrahmen-Verbindungen die mehrdeutigen Ausgangsmomente reduzieren helfen. Für die Frage, ob ein erfolgreiches Bedeutungsmuster wieder verwendet oder eine Neuproduktion vorgezogen wird, ist das Vertrauen, dass eine Person in seiner Erfahrung besitzt, ausschlaggebend. Durch Selektion eines Bedeutungsmusters reduziert sich die Mehrdeutigkeit der Ausgangssituation und die Akteure können eine Handlungsfähigkeit entwickeln. Zuletzt kommt es (4) zur Speicherung der ausgewählten Bedeutungsmuster (Retention). Die abgelegten Muster beeinflussen im weiteren Verlauf sowohl Gestaltungs- (enactment) und Selektionsprozesse. Bekannte und erfolgreich angewendete Bedeutungsmuster schränken die Bandbreite an möglichen Einklammerungen im Gestaltungsprozess sowie die in Frage kommenden Bedeutungsmuster während der Selektion ein. Das Ergebnis einer sich derart vollziehenden Sinnstiftung ist eine verständlich gemachte Umwelt, eine „enacted environment“. Diese gestaltete Umwelt ist der Referenzpunkt aller weiteren Aktivitäten, der ursprüngliche Ereignisstrom tritt dahinter zurück.

Auf diesen Grundlagen entwickelte sich in den frühen 90er Jahren der organisationstheoretische Ansatz der „Organizational Sensemaking Studies“. Zu den grundlegenden Denkweisen dieses Ansatzes gehört es, Sinn als Grundbegriff in den Mittelpunkt aller Betrachtungen zu stellen und davon auszugehen, dass alles menschliche Tun und Denken darauf hinaus läuft, eine überschaubare, verständliche und anschlussfähige Welt aufzubauen. Die Organizational Sensemaking Studies stehen damit in der Tradition des Symbolischen Interaktionismus (Blumer, Mead), der Ethnologie (Garfinkel, Geertz) sowie des Kognitivismus,⁵ (March/Simon 1958; Neisser 1976) und aktualisieren dieses Forschungsprogramm unter Einbeziehung neuerer konstruktivistischer Arbeiten (Schmidt 1992) sowie organisationstheoretischer Entwicklungen (Weick 1995; Gioia/Chittipedi 1991; Heideloff 1998)⁶. Als Hauptvertreter dieser Theorielinie gilt Karl Weick (insb. 1995), der eine ausgearbeitete Systematik zur organisationalen Sinnstiftung vorlegte.⁷

3. Stigmatisierung als Sinnstiftung?

In den klassischen Formulierungsversuchen (z.B. Goffman 1963; Hohmeier 1975; Jones et al. 1984; Cloerkes 1997) wird, wie oben bereits angedeutet, Stigmatisierung gekennzeichnet als sozialer Prozess, in dem einer Person von ihrer sozialen Umwelt eine generalisierte, abwertende Verhaltenserwartung gleichsam „übergestülpt“ wird. Die Herstellung einer solchen Erwartung ereignet sich im Sozialisationsprozess, den jeder Mensch insbesondere in der Kindheit und Adoleszenz durchläuft (siehe hierzu insb. die Studien von Allport 1971). Dabei werden Verhaltensroutinen an- und wieder abtrainiert sowie Wahrnehmungsmuster eingeübt, die irgendwann als Verhaltensrepertoire und Handlungsprogramme (Skripten) zur Ver-

fügung stehen. Das Stigma selbst scheint „irgendwo da draußen“ aufbewahrt zu werden, ein genau bestimmter Ort der „Verwahrung“ bzw. eine ausgefeilte Vorstellung über den Prozess der Verfertigung existieren kaum. Lediglich der Verweis auf gesellschaftliche Normen, von denen die genauen Verhaltensressourcen abgeleitet werden, wird bemüht, verbunden mit der Feststellung, dass durch die Ausübung dieser Ableitungen gleichzeitig auch die Verfestigung der zugrundeliegenden Norm geschieht (siehe dazu exemplarisch Wetzel 1999).

Die eben knapp ausgebreitete Idee der Sinnstiftung kann sich dem Phänomen der Stigmatisierung sowie der Verfestigung und Aufbewahrung von Stigmata auf eine andere Weise nähern, die u.U. durchaus fruchtbar sein kann: Bei der Begegnung zweier Menschen (Interaktion) müssen sinnhafte Bezüge aufgebaut werden, um Komplexität, d.h. Mehrdeutigkeit und Unsicherheit zu reduzieren sowie Anschlüsse aufbauen zu können. In solchen Interaktionszusammenhängen können nun Stigmata als Sinnstiftungsmuster verstanden werden, die erst im Moment der Kommunikation entworfen werden, um genau diese Mehrdeutigkeitsprobleme, die doppelte Kontingenz (Luhmann) der Situation, überwinden zu können.

Stigmata stellen aus dieser Sicht letztlich angereicherte Sinnstrukturen im Sinne von Weicks „minimal sensible structures“ (1995: 109 ff.) dar: Sie bestehen aus (mindestens) zwei Elementen, die miteinander verknüpft sind. Die beiden Elemente sind:

- a.) *Indikatoren*. Sie werden aus den Verhaltensweisen bzw. dem Erscheinungsbild des Gegenübers heraus „entdeckt“. Körperliche Merkmale und bestimmte Verhaltensauffälligkeiten, die einer Normalitätserwartung widersprechen, können als solche Indikatoren angesehen werden (Kleck 1968).
- b.) *Bezugsrahmen*. Für den Fall der „Feststellung“ von Behinderung an der Person des Gegenübers besteht der wichtigste Bezugsrahmen in der Ideologie der Normalität. Weick versteht unter Ideologien ein „shared, relatively coherently interrelated set of emotionally charged beliefs, values, and norms that bind people together and help them to make sense of their world“ (Trice/Beyer, zitiert nach Weick 1995:111). Als eine derart funktionierende Norm kann auch „Normalität“ verstanden werden: Hinter dem Begriff verbirgt sich die abstrakte Konsensfiktion von Gesellschaften über das Idealbild der Körperlichkeit und der psycho-physischen Grundverfassung (Neubert/Cloerkes 1987). Dahinter steht eine Tendenz hin zur körperlichen Perfektion, bei der Behinderung bzw. körperliche und psychische Versehrtheit als teilsystemübergreifende Exklusionsauslöser bzw. Inklusionsbarrieren wirken.

Die Verbindung zwischen diesen beiden Elementen wird während der Kommunikation hergestellt. Dabei kommen Erwartungen zum Einsatz, die durch gegenseitige Bestätigungen (selbsterfüllende Prophezeiungen) verifiziert werden. Im Ergebnis „macht“ das Verhalten des Gegenübers „Sinn“, d.h. die solchermaßen erstellte

Sinnstruktur kann über beliebige Verhaltenssequenzen des Gegenüber gelegt werden, ohne dass ein Verlust von Anschlussmöglichkeiten befürchtet werden muss. Was immer der Andere tut – es kann abgeleitet werden, warum er das tut, was er erreichen will und warum er sich gerade so verhält und nicht anders.

Das Resultat einer solchen Kombination – die „Entdeckung“ der Behinderung des Anderen – kann eine mögliche Variante einer Sinn-Struktur bezeichnen. Diese Entdeckung ist von Indikatoren (Körperlichkeiten, bestimmte Verhaltensweisen) abgeleitet und in Bezugsrahmen (Normalität, „Helfen“, usw.) verortet. Was ist in dem Moment der „Entdeckung“ passiert? Für eine auf eine Person gerichtete Einklammerung (Ereignis, Handlungsweise) wird ein Indikator definiert und in passende Bezugssysteme eingeordnet. Damit verbunden sind:

- a.) die potentielle Generalisierung von einer als Eigenschaft markierten Wahrnehmung (vermeintliches Merkmal) auf eine Person und
- b.) die Herstellung der Vorhersagbarkeiten über das Verhalten des Gegenübers.

Mit der Kopplung von Indikator und Bezugsrahmen kristallisiert sich eine Bedeutung heraus; ein bestimmtes Ereignis wird plötzlich verständlich und „macht Sinn“. Um diese Sinnstruktur lagert sich eine Reihe von Informationen an, die die Sinnstruktur bestätigen und im Kontext dieser Bedeutungsstruktur selbst erst (vermeintlich ausschließlich) verständlich und plausibel macht. Ein Stigma entsteht in genau diesem Moment, als Bezeichnung einer bestimmten Sinn-Struktur. Ein Stigma wäre folglich eine auf Tradition und Sozialisation abgestützte Verknüpfung von Indikatoren (herauslösbaren Verhaltensweisen) und Bezugsrahmen (z.B. Normalität als Ideologie, Re-Inklusionsnotwendigkeit als Paradigma, Diskriminierung als theory-of-action). Das Stigma wird dabei gleichermaßen von „außen importiert“ wie innerhalb der Kommunikation erst erzeugt. „Import“ meint dabei den Rückgriff auf bereits in anderen Kontexten sozialisatorisch erworbener und u.U. bereits selbst erprobter Sinnstrukturen, Erzeugung meint die Herstellung einer neuen Sinnstruktur. Behinderung wird über den Rekurs auf vermeintliche Eigenschaften, die Addition (Erfindung) von weiteren negativen ‚Eigenschaften‘ sowie der generalisierenden Abwertung als Sinn etabliert.

Eine solche Sinn-Struktur muss jedoch nicht die einzige verfügbare sein. Regelmäßig kommt es zur Konstruktion bzw. Aktivierung unterschiedlicher Sinnstrukturen, die je nach ihrer inneren Plausibilität und Erklärungskraft zur Bearbeitung der Situation ausgewählt und verwendet werden.

Zusammenfassend können mit dem Begriff der Stigmatisierung drei unterschiedliche Aspekte subsummiert werden:

1. Im klassischen Duktus bezeichnete der Begriff die Zuschreibung eines existierenden Stigmas zu einer Person /Gruppe.

2. Unter der eben aufgezeigten theoretischen Perspektive kann darüber hinaus unter Stigmatisierung auch der *Prozess der Herstellung* eines Stigmas verstanden werden.
3. Schließlich wird dabei deutlich, dass Stigmatisierung den Prozess der Herstellung *eines* Bedeutungsmusters meint, *zu dem immer Alternativen* bereitgehalten werden. Diskriminierung erfolgt nie in einer Zwangslage, in einem „Sinn-Notstand“, vielmehr existieren ständig sinnhafte Alternativen, zwischen denen anhand unterschiedlichster Kriterien gewählt wird.

Bei der Charakterisierung von Behinderung als potentielle Sinn-Struktur darf jedoch ein Aspekt nicht außer Acht gelassen werden. Ein direkter Deutungszugriff sowohl auf die Körperlichkeit wie auch auf das ständig mitgeführte soziale Konstrukt existiert nicht. Insbesondere Körperlichkeit wirkt nicht „physisch“, nicht direkt auf psychische und soziale Systeme, sondern muss wiederum über strukturelle Koppelung Irritation und Resonanz im jeweiligen System auslösen. Das bedeutet, dass sowohl Körperlichkeit als auch das soziale Konstrukt systemspezifisch als relevante Differenz eingeführt und ausgedeutet werden müssen, sei es durch Sprache oder andere Sinnstiftungsmedien (Bette 1999: 58). Diese Ausdeutung geschieht dabei immer unter Bezug auf systemeigene Sinnprinzipien bzw. kollektiv verdichtete Deutungsmuster (Baitsch 1993). Konstrukt und Körperlichkeit müssen „denkbar“ und auch „handhabbar“ im Sinne von anschlussfähig gemacht werden, im Duktus von Weick könnte man auch von der Reduktion der mitgeführten Mehrdeutigkeit sprechen (Weick 1995). Insofern legt der je eigene, systemspezifische Sinnstiftungsprozess in Verlauf und Ergebnis dauerhaft die Qualität des Umgangs mit Behinderung fest.

4. Aspekte der Sinnproduktion beim organisationalen Umgang mit Behinderung

Diese systemspezifische Ausdeutung von Körperlichkeit und Konstrukt „Behinderung“ läuft in Organisationen unter anderen Umständen und Bedingungen ab als in sonstigen sozialen Konstellationen. Die damit verknüpften Sinnstiftungsanstrengungen erfolgen kollektiv, in gewissem Sinne „arbeitsteilig“. In Organisationen liegen zudem kaum Fluchtmöglichkeiten für den Einzelnen vor, zumindest nicht in den Freiheitsgraden wie bei spontanen, zufälligen Begegnungen außerhalb von Organisationen. Darüber hinaus unterscheiden sich jedoch vor allem die entscheidenden Kontexte von Erwartungen und Handlungen, auf denen sich die kollektiven Anstrengungen zur Generierung von Bedeutungsmustern gründen (Weick 1995). Das hat Folgen für den organisationalen Umgang mit Behinderung.

4.1 *Zur Differenz von Erwartungsstrukturen*

Behinderung – bzw. allgemeiner: Stigmata – und Organisation haben auf den ersten Blick wenig miteinander zu tun. Allerdings sind beide ohne eine Grundlage überhaupt nicht vorstellbar.

4.1.1 Behinderung als Verhaltenserwartung

Wie aus den eingangs vorgenommenen begrifflichen Schärfungen hervorgegangen ist, wird mit einem Stigma auch eine bestimmte Verhaltenserwartung verknüpft, die u.U. bis hin zu einer Rollenerwartung verfestigt sein kann. Sobald Behinderung als Sinn-Struktur einer Situation ausgewählt wurde, werden daraus auch konkrete Verhaltenserwartungen abgeleitet. Erst mit Hilfe solcher Erwartungen gelingt es, die soziale Komplexität der Interaktion zu bewältigen, doppelte Kontingenzen zu bearbeiten und eine Kommunikation in Gang zu bringen. Erwartungen liefern Ausgangspunkte für Vordergrund-Hintergrund-Unterscheidungen im Verhalten des Gegenüber, konzentrieren Aufmerksamkeiten und kreieren somit sinnhafte Bezüge, aus denen das Verhalten letztlich erklärt und eigenes Anschlusshandeln erzeugt werden kann. Erwartungen erlauben die Trennung von relevanten und nicht-relevanten Informationen und die Ausblendung „überflüssiger“ und „störender“ Information – Abstraktion und Generalisierung werden möglich. Sobald das wahrgenommene Verhalten des Gegenüber in einigen wenigen Aspekten den Erwartungen entspricht, wird der soziale Kognitionsprozess abgebrochen – die Analyse des fremden Verhaltens wird gestoppt und das Bild vom Anderen „im Kopf“ erwartungskonform vervollständigt (Weick 1995: 146). Deutlich werden solche Erwartungen in den landläufig bekannten Stereotypen: Behinderte sind arbeitsam, genügsam, hoch motivierte Arbeitskräfte, allerdings auch launisch, schwer beeinflussbar, oft krank, usw.

4.1.2 Erwartungen in Organisationen

Auch in Organisationen spielen Erwartungen eine kaum zu unterschätzende Rolle, sie „stellen die Bausteine für die Struktur von Organisationen dar“ (Aderhold 1999: 57). Die Funktions- und Stellenbeschreibungen, die in Organisationen überall – egal ob schriftlich oder stillschweigend fixiert – vorliegen, können als formalisierte und über die Zeit stabilisierte Erwartungen verstanden werden. Diese formalen und rigiden Erwartungen lenken das Verhalten in Organisationen grundlegend. Die Erwartungskonformität des individuellen Verhaltens wird zum Maßstab von Leistungsbeurteilung, Karriereverlauf, sozialer Akzeptanz und Unterstützung. Neben diesen für das Individuum zentralen Aspekten stellt die Erwartungskonformität von individuellem Verhalten auch den Maßstab für die Effektivität und Effizienz von organisationalem, also interdependentem Handeln dar. Eine Organisation kann nur funktionieren, wenn sich die Individuen in ihren organisational miteinander ver-

koppelten Verhaltensweisen an die „Spielregeln“ halten und das tun, „was von ihnen erwartet“ wird. Kurz: Erwartungen sind die Grundlage für organisationale Routine, für situationsübergreifende Stabilität. Organisationen sind nun ständig damit beschäftigt, solche Erwartungsroutinen aufzubauen, zu erhalten bzw. den momentanen Gegebenheiten anzupassen. Werden solche Erwartungsstrukturen in Organisationen schwerwiegend irritiert, kommt die Organisation „ins schlingern“ (Fuchs 2000: 5), im Extremfall steht die Existenz der Organisation selbst in Frage.

4.1.3 Zum Problem parallel inkongruenter Erwartungsstrukturen

Nun sind die Strukturen von stigmapbezogenen Erwartungen und organisationalen Erwartungen grundverschieden. Stigmapbezogene Erwartungen leiten Antizipationen für individuelle Verhaltensweisen aus Konstrukten über Körperlichkeiten ab. Aus organisationalen Erwartungen hingegen werden auf der Basis kollektiver Theorien (Baitsch 1993) Vorstellungen über individuelle und konzertierte Verhaltensweisen u.a. bzgl. horizontaler Differenzierung (Arbeitsteilung) und vertikaler Integration (Hierarchie) der Organisation generiert. Sobald jedoch Mitglieder stigmatisierter Personengruppen in Organisationen auftreten, wirken diese unterschiedlichen Erwartungsstrukturen nebeneinander. Dies ist zunächst nichts Ungewöhnliches. Die Parallelität (Gleichzeitigkeit) von unterschiedlich strukturierten und auf unterschiedliche Verhaltenskontexte bezogenen Verhaltenserwartungen ist in Organisationen üblich, alltäglich und auch nicht vermeidbar, da Individuen nicht nur einem Verhaltenskontext angehören. Sie unterhalten vielmehr vielfältige Beziehungen zu unterschiedlichsten Systemen, mit denen jeweils spezifische Erwartungsstrukturen verbunden sind. Anders als die meisten organisationsfremden Erwartungen schlagen jedoch die das Stigma „Behinderung“ betreffenden Erwartungen auf den Arbeitskontext, d.h. auf die Organisation durch. Ob sich ein Mann mit zwei Kindern wie ein Familienvater verhält, ist für eine Organisation regelmäßig unerheblich. Nicht so bei „Behinderten“. Für die Erfüllung organisationaler Erwartung ist es durchaus wichtig, ob ein körperbehinderter Mitarbeiter mit Bandscheibenschaden acht Stunden an einer Presse stehen kann und was im Falle von auftretenden gesundheitlichen Problemen geschieht bzw. ob eine psychisch kranke Frau im Außendienst als solche erkennbar ist und ob sie die entsprechende Stabilität und Flexibilität im Umgang mit „schwierigen“ Kunden aufbringen kann. Es ist demnach fraglich, ob die Verhaltenserwartungen, die aus der „Behinderungseigenschaft“ entspringen, mit den organisationalen Verhaltenserwartungen kombiniert und abgestimmt werden können. Solange dies unklar bleibt ist offen, welche Erwartungskategorie zur Beurteilung der jeweiligen Person herangezogen werden soll, um zu entscheiden, ob sich die Person erwartungskonform verhält oder nicht. Wenn aber das nicht geklärt ist, können weiterhin auch keine Konsequenzen (An-

reize, Sanktionen) für eventuell erwartungsdivergentes Verhalten festgelegt werden.

Um dies aufzulösen, wird zuerst die Synchronisierung dieser divergenten Erwartungsstrukturen durch die Priorisierung der funktionsbezogenen Erwartung versucht: Kann der „Behinderte“ die in der Arbeitsaufgabe immanenten Anforderungen erfüllen? Diese Bestimmung fällt zunächst relativ leicht, da zumeist anhand medizinischer Gutachten bzw. sozialjuristischer Feststellungen die „Leistungsfähigkeit“ der „Betroffenen“ „objektiv“ (und offensichtlicher als bei jedem anderen Beschäftigten) festgestellt und mit den Stellenanforderungen verglichen werden kann. Der direkt durchführbare Vergleich zwischen Einschränkungen und Arbeitsanforderungen liefert wichtige Hinweise für die Antizipation von Verhaltensweisen der betroffenen Person und unterstützt folglich den Aufbau von organisationsspezifischen Erwartungen. Dadurch werden jedoch nur Teilaspekte bearbeitet. Die im Stigma mittransportierten psychologischen Aspekte (Abwehr von Identitätsbedrohung, Reaktionsdilemma, Kontaktvermeidung, usw.; siehe dazu genauer Cloerkes 1997) werden von den funktionsorientierten Erwartungen nur zum Teil berührt und könnten – selbst wenn dies thematisiert werden würde – kaum formuliert werden. Hier werden Tabubereiche berührt, die de facto öffentlich nicht oder nur unter großen Anstrengungen besprechbar sind. Dennoch müssen auch für diese Aspekte Erwartungen ausgeprägt werden, um auch Anschlussfähigkeiten herstellen zu können.

Es zeigt sich, dass die Erwartungen, die in Stigmata transportiert werden, nicht mit organisationalen Erwartungen homogen bzw. synchron sind, wie sollten sie auch. Es existieren an einigen Stellen Resonanzen, vielerorts liegen jedoch Lücken und Inkongruenzen vor, die angepasst und ausgefüllt werden müssen. Die Bearbeitung dieser Erwartungsdisparitäten, die Identifikation von „Erwartungslücken“ und deren Ausfüllung sowie die Generierung von Handlungsanschlüssen sind die Aufgaben, denen die Organisation im kollektiven Sinnstiftungsprozess gegenübersteht. Insbesondere die nicht-funktionalisierbaren, auf die Identitätskonstruktionen der Individuen gerichteten Aspekte des Sinnstiftungsmusters „Stigma Behinderung“ können für die Organisation problematisch werden. Individualität und Personalität werden als Referenzgrößen des Stigmas aktiviert, was Irritationsmöglichkeiten in nicht zu unterschätzendem Umfang aufbaut. Wenn diese Irritationen über die Struktur der Organisation (formale Erwartung) nicht oder nur zum Teil aufgefangen werden können, sind Instabilitäten, „Strapazierungen“ (Fuchs 2002) wahrscheinlich.

4.2 Zur Bedeutung von gebundenen Handlungen

Die Auseinandersetzung mit Stigmata und stigmatisierbaren Personen läuft in Organisationen unter anderen Umständen und Bedingungen ab als in sonstigen alltäg-

lichen Konstellationen. Diskrepante Erwartungsstrukturen waren ein erstes Indiz hierfür. Eine zweite Unterscheidung liegt in der Gebundenheit und Interdependenz von Handlungen in Organisationen. Organisationen können als Pools von „Ineinandergreifenden Verhaltensweisen“ (Weick 1985: 130 ff.) gedacht werden, d.h. als Sätze von aufeinander bezogenen individuellen Verhaltensweisen bzw. Handlungen, die kollektiv zusammengesetzt werden, um mehrdeutige Situationen aufzulösen und bearbeitbar zu machen. Akteure in Organisationen handeln qua Definition nicht solitär, sondern beziehen sich auf die Handlungen Dritter. Sie veranlassen Dritte zu Handlungen, um Anschlüsse für eigenes Handeln zu erreichen. Dies wird nötig, da bestimmte Ziele nicht ohne die Aktivitäten von anderen Organisationsmitgliedern erreicht werden können. Ebenso befriedigen die Akteure durch die Ausübung von eigenen Handlungen ebensolche Anschlussinteressen Dritter. Einzelne dieser aufeinander bezogenen und voneinander abhängenden Handlungen bezeichnet Weick auch als „doppelte Interakte“ (Weick 1985: 161 ff.) und betrachtet sie als kleinste Einheiten von Organisationen. Der Bezug von Handlungen auf Handlungen setzt dabei das ständige Beobachten des Kooperationspartners in der Organisation voraus. Alles Handeln des Gegenübers wird unter dem Aspekt der Anschlussfähigkeit eigenen Handelns an dieses Handeln kontrolliert und interpretiert.

Hinzukommt, dass eigenes Handeln auch immer so ausgeführt wird, dass es für Dritte anschlussfähig bleibt – es wird ex post mit Sinn versehen. Wenn Erwartungen – wie im vorangegangenen Abschnitt gesehen – jedoch nur in eingeschränktem Maße Orientierungsleistungen zur Sinnzuweisung übernehmen können (da sie fehlen bzw. sich überlagern bzw. nicht unmittelbar verwendbar sind) und in akuten Situationen ein Zwang zur unmittelbaren Handlung besteht, kommt es zu spontanen Handlungen, die erst im Nachhinein mit Sinn versehen werden⁸. Diese Sinnstiftungsleistung müssen die Handelnden zunächst für sich selbst erbringen, aber – und dies ist für Organisationen wiederum charakteristisch – vor allem für die Kooperationspartner, auf deren Handlungen der Akteur angewiesen ist. Weick nennt dies „committed action“ (Weick 1993). Die Handlungen verpflichten, „binden“ den Akteur, Sinn um diese Handlungen unter Bezug auf Dritte herzustellen. Die spontane Handlung wird darüber retrospektiv legitimiert und so erklärt, als wenn sie bereits vor ihrer Ausführung so intendiert war.

Unter solchen Bedingungen läuft auch die Bearbeitung von Stigmata in Organisationen ab. Inhalt und Form von spezifischen Handlungen in der Interaktion mit stigmatisierbaren bzw. stigmatisierten Personen sind im Moment fehlender Verhaltenserwartung relativ unwichtig, entscheidend ist, wie die Handlung im Anschluss im Blick auf die Handlungspartner legitimiert und plausibilisiert wird. Die handelnde Person gibt Signale an Beobachter bzw. an Dritte ab, mit denen sie in Beziehung steht. Die Bedeutung, die die Handlung mit originärem Bezug zur (potentiell) stigmatisierten Person erhält, hängt auch und vor allem von der sozialen Kon-

trolle und der damit verbundenen sozialen Akzeptanz der Bedeutung bei den anderen Organisationsmitgliedern ab. Je stärker Kontrolle und Ausrichtung auf Dritte, desto stärker ist der Einfluss von Legitimation auf den Sinnstiftungsprozess.

Diese dauerhafte „Eingebundenheit“, die kaum auflösbare Verpflichtung gegenüber Dritten in Organisationen, ist dabei eines der wesentlichsten Kriterien, die Organisation in der Transportation, Produktion und Verarbeitung von Stigmata von der Interaktion unterscheidet: Können sich Akteure in losen Interaktionszusammenhängen relativ unproblematisch aus der Situation zurückziehen, fällt das in Organisationen deutlich schwerer. Der konkrete, Umgang mit ‚Behinderten‘ ist ein ständig beobachteter und die ständige Beobachtung der je individuellen Umgangshandlungen mit der betreffenden Person liefert die Grundlage für die kollektive Verfertigung von Sinnstrukturen, innerhalb derer die jeweilige Person und das ständig von ihr mitgeführte Kommunikationsproblem in der Organisation bearbeitbar gemacht wird.

Die solchermaßen gebundene Handlung verweist weiterhin auf organisationspezifische Bezugsrahmen, die die Sinnstiftung maßgeblich beeinflussen, da Aspekte wie soziale Akzeptanz und Verständlichkeit im organisationalen Kontext auch immer auf abstraktere organisationspezifische Deutungs- und Identitätsmuster bezogen sind. Zu diesen Bezugsrahmen zählt Weick (1995: 109 ff.) insbesondere organisationale Handlungstheorien (theories of action) und organisationale Geschichten. Dahinter verbirgt sich, dass die kollektive Verfertigung von Sinnstrukturen letztlich an der Aufrechterhaltung organisationaler Handlungsfähigkeit (theories-of-action) vermittelt über Sprache (Geschichten) orientiert ist und dabei von organisationalen Identitätsmustern (Baitsch 1993; Schreyögg 1991) und Wissensbeständen (Willke 1998) geprägt wird.

4.3 Zum Problem eingeschränkter Besprechbarkeit

Sinnstiftung ist kein rein kognitiver Vorgang, sondern ebenso ein sozialer. Zur Prozessierung von Sinn bedarf es entsprechender Medien, das wichtigste ist die Sprache (Czarniawska 1997). Sprache liefert ein Codier- und Zuweisungsinstrumentarium, das selbst das Vor- und Unbewusste sowie das Nicht-Besprechbare markieren und kommunizieren kann.

Die Akteure generieren und verfeinern ihre individuellen Bedeutungen, in dem sie entweder in vermeintlich rationalisierten, offiziellen Meetings bzw. Treffen die aufgestellten Bedeutungen mit Widersprüchen konfrontieren lassen und dabei argumentativ die Plausibilität bzw. Stabilität der Deutungsmuster prüfen. Als weit wichtiger und einflussreicher für die kollektive Verfertigung von Sinn stellen jedoch nicht-normierte Narrationen, d.h. so etwas wie „laute Selbstgespräche“ (Weick 1977) dar, über die einzelne Organisationsmitglieder ihre eigenen Deu-

tungstendenzen für sich selbst sichtbar und für Dritte auch beobachtbar und anschlussfähig machen (Watson 1995).

Eine metakommunikative Auseinandersetzung über die durch Körperlichkeit bzw. bemerkter Verhaltensauffälligkeit erzeugten Kommunikationsprobleme im Sinne einer „hörbaren“ sprachlichen Validierung von stigmatisierenden Sinn-Strukturen steht jedoch unter einem Tabuvorbehalt, bzw. unterliegt einer „Thematisierungsschwelle“ (vgl. Kieserling 1999: 205 ff.). Eine ungeschützte Besprechung ist, wenn überhaupt, nur in engen Grenzen möglich. Sinnstiftung in Tabubereichen ist entsprechend schwierig und erfordert erhöhte Aufmerksamkeit sowie Konfliktfähigkeit, da auf die Beteiligten eine Reihe von kognitiven und emotionalen Belastungen zukommt. Wie kann man sich jedoch eine unter solchen Bedingungen ablaufende Sinnstiftung vorstellen? Zunächst wäre ein Wechsel des Vermittlungsmediums möglich. Explizite Sprachlichkeit wird durch nonverbale Deutung von Handlung und der Ausübung von Anschlusshandlungen als Signalisierung von Verstehen und Anschluss-Angebote ersetzt. Eine andere, sprachnähere Variante läge in einer Substitution von Inhalten der Narrationen. Es wird nicht über die Kommunikationsprobleme an sich gesprochen, sondern über damit verknüpfte, z.B. verursachende oder daraus resultierende Aspekte. Dies würde auf Sprach- bzw. Sprechlücken deuten, die u.U. mit Surrogaten zugestellt werden. Als dritte Variante könnte auch eine ausdrückliche, d.h. durchaus auch strategisch benutzte sprachliche Bearbeitung zählen. Hier würden am Beispiel des Umgangs mit dem „Problem Behinderung“ bestimmte Aspekte der Organisation für Interne und/oder Externe illustriert werden und somit ein Substitut für andere, momentan nicht besprechbare Kommunikationsstörungen darstellen. Nicht zuletzt: Auch Schweigen stellt eine (wenn auch paradoxe, vgl. Luhmann/Fuchs 1989) Kommunikationsweise dar.

5. Indirekt-rekursive Deutung: ein Begriffsversuch als Zusammenziehung

Um eine vereinfachte Vorstellung über die Vorgänge der Sinnstiftung unter den Bedingungen diskrepanter Erwartungsstrukturen, gebundener Handlung und eingeschränkter Narratierbarkeit zu erhalten, wird hier der Begriff der indirekt-rekursiven Deutung vorgeschlagen, der die Gedanken der „Sprechlücke“ und der indirekten Deutung von Handlungen noch etwas weiter treibt. Mit dem Begriff sollen die folgenden Beziehungen zwischen zunächst drei Mitgliedern einer Organisation bezeichnet werden, von denen eine Person, die Person B, als behindert markiert ist. Eine Person A übt eine Handlung gegenüber einem behinderten Mitarbeiter B aus. Ein Dritter C beobachtet diese Handlung. Die Perspektive der Person C liefert zunächst eine einfach indirekte Deutung. „Einfach“ ist dieser Zusammenhang, da C eine unmittelbare Beobachtung einer Aktivität ausführt und „indirekt“, weil C selbst nicht in die Handlung einbezogen ist und auch sprachlich nicht teilnimmt

bzw. teilnehmen kann, da die sprachliche Vermittlung fehlt. „Indirekt“ heißt hier anders gesagt, dass C quasi „über eine Ecke gehen muss“ und keinen direkten Deutungs-Zugriff auf B hat, der für das eigene organisationsrelevante Handeln von Bedeutung wäre. Es ist weder A noch C unmittelbar möglich, in eine Narration bzw. eine Metakommunikation sowohl über (a) die Konsequenzen der individuellen Konfrontation mit den auf Behinderung zeigenden Indikatoren noch (b) die Auswirkungen auf das organisational ausgerichtete Handeln zu treten. Diese Barriere ist sowohl in der Kommunikation zwischen A und C (zumindest in Anwesenheit von B) als auch in der direkten Auseinandersetzung mit B gegeben. Stattdessen nimmt hier C die Handlung von A zum „Rohmaterial“ seiner eigenen Sinnstiftung und versucht, die individuell und kollektiv ausgerichteten Deutungen, die die Handlung von A „transportiert“, „herauszulesen“⁹.

Zu einer indirekt-rekursiven Deutung kommt es, wenn A¹⁰ den Kollegen C schon während dessen Beobachten bzw. in dessen Anschluss an die Beobachtung der eigenen, (A's) Handlung beobachtet und wiederum Schlüsse für sich und die eigene organisational ausgerichtete Handlungsorientierung zieht. Man beobachtet sich gegenseitig „sprachlos“ im Umgang mit B und bindet sein Handeln an die Beobachtung der auf B bezogenen Handlungen der Anderen. Das Mittel einer sprachlichen Rückversicherung, die Möglichkeit einer „Nachvergewisserung“ über die „Richtigkeit“ der eigenen Deutung fehlt. C generiert Sinn über B aus den Handlungen von A. A wiederum validiert seinen – zunächst experimentell und „versuchsweise“ erarbeiteten – Sinn über B aus den Anschlusshandlungen von C. B spielt keine Rolle, er kann sich verhalten wie er will, darauf kommt es nicht an – bestenfalls darauf, wie der jeweils andere, „richtige“ Organisationsteilnehmer (also A oder C) darauf reagiert. Es ist jedoch nicht die Auseinandersetzung über die individuell und sozial verfertigten Deutungen bezüglich Person B die fehlt, sondern die sprachliche und direkt mit B geführte Verarbeitung. Das hat weit reichende Folgen für eine dauerhafte Inklusion von B in den permanenten organisationalen Sinnstiftungsprozess: Der Inhalt einer Reaktion von B z.B. auf eine Handlung von A ist unwichtig. Entscheidend ist, welchen Sinn C hinter der Re-Reaktion von A auf die Reaktion von B vermutet. Man könnte sagen: B ist aus dem Prozess der direkten organisationalen Sinnstiftung ausgeschlossen – exkludiert. Offen ist, inwieweit B einen indirekten Zugang dazu findet, indem er A oder C zu bestimmten Reaktionen veranlasst, die den Sinnstiftungsprozess beeinflussen könnten. Damit läge eine äußerst latente Form von Exklusion vor. De facto ist B „inkludiert“, aber nur scheinbar, da er bei den zentralen kognitiven Prozessen des Kollektivs außen vor bleibt.

Dies wäre eine recht pessimistisch stimmende Schlussfolgerung, die allerdings von neueren theoretischen Überlegungen durchaus gedeckt würde. Insb. Fuchs (2002) spricht wiederum vor ausdrücklich systemtheoretischem Hintergrund davon, dass konkret Behinderte (darüber hinaus aber auch andere sozial ungleich behandelte und vor Inklusionsbarrieren stehende Personengruppen) prinzipiell Gefahr

laufen, keinen dauerhaften Eintritt in Sozialsysteme – es sei denn es sind für die Inklusion der jeweiligen Gruppe extra ausdifferenzierte – zu finden.

Prinzipiell stellt dieser Sachverhalt jedoch (zum wiederholten Male) keine kausal durch die Behinderung in irgendeiner Weise verursachte Besonderheit bzw. Besonderung dar. Vielmehr sieht sich wohl jeder neu eingestellte Bewerber im Moment des Eintritts in die Organisation in der Rolle des „Novizen“ (Lave/Wenger 1991). Die mit Behinderung verbundenen Aspekte von Körperlichkeit und sozialem Konstrukt verschärfen allerdings diesen Sachverhalt, was die Permanenz und Intensität der resultierenden Exklusion angeht.

6. Und wo bleibt die Integration? Eine Schlussbemerkung

Von Integration war in den vorangegangenen Überlegungen keine Rede, und dies, obwohl doch eigentlich eine Ausrichtung auf dieses normative Konzept nahe läge. Bislang ging es um die Kennzeichnung von Stigmatisierung als Sinnstiftung – ob Sensemaking-Prozesse wertend sind, und ob Sensemaking per se eine Diskriminierung enthält, war noch nicht Thema. Darum konnte es in diesem Text auch noch nicht gehen. Vielmehr sollte das Wesen von Stigmata aus einer anderen Sicht beleuchtet werden: Stigmata existieren nicht irgendwo frei schwebend an einem unbekanntem sozialen Ort, um von dort im Bedarfsfalle von Einzelnen in konkreten Interaktions- und Kommunikationssituationen „importiert“ zu werden, sondern sie entstehen mit und in der Kommunikation. Damit einher geht jedoch auch die Erkenntnis, dass sie kaum „eliminiert“, beiseite geschafft, ausgelöscht werden können – sie gehören zum Alltag menschlicher Aktivität. Stigmata sind vielmehr das Ergebnis einer sozialen Sinnstiftungsbemühung von Individuen und können robuste, über alltagsweltliche wenn auch organisationsfremde Erfahrungen validierte Sinnstiftungsmuster in Organisationen bereitstellen. Behinderung (als Stigma-Beispiel) stellt ein u.U. viables Sinn-Muster dar: Es ist auf der Basis von beobachtbarer Verhaltensauffälligkeit eruiert, es wurde ein zugehöriger und verwendbarer Bezugsrahmen (u.a. Normalität) entdeckt, die Verknüpfung gelang und die Verfeinerung bzw. Ausschmückung ist „already in progress“. Stigma „ist“ Sinn und Diskriminierung „ist“ sinnbasiert. Andererseits bedeutet dies aber nicht, dass erfolgreiche Sinnstiftung per se stigmatisierend und diskriminierend ist. *Erfolgreiche* Sinnstiftung sagt lediglich etwas über die Validität und Nützlichkeit des erarbeiteten Sinn-Musters innerhalb der selbst entworfenen und mit Leben gefüllten Umwelt aus, und stellt das darin ebenso selbst verorteten Selbst dar. Nur zur Sicherstellung: Inklusion in Sinnstiftungsprozessen hat nichts zu tun mit Integration in Beschäftigungsprozessen¹¹. Genau in dieser Differenz liegt jedoch der zentrale Verweis der Sinnstiftungs-Perspektive für die Integrationsbewegung: Es geht um die Erarbeitung von ebenso „Erfolg versprechenden“ Alternativen zu tendenziell stigmatisie-

renden und potentiell diskriminierenden Sinn-Strukturen. Das eine, durchaus viable Muster muss eben nicht das Alleinige im Umgang mit sozial markierbaren Individuen bleiben: „Schaffe Möglichkeiten!“ Dieser (einzige – und zumeist missverständene) Imperativ Heinz von Foerstes (1993) könnte als zentrale Handlungsanweisung für eine integrationsorientierte Beeinflussung von Sinnstiftungsprozessen in Organisationen gelten.

Anmerkungen

- 1 Als recht einfaches Indiz für diese Ausdifferenzierung kann die zunehmende Publikation von Überblickswerken mit den verschiedenen klassischen bzw. moderneren Organisationstheorien herangezogen werden. Allein in Deutschland zeigt sich dieser Trend v.a. in den drei Auflagen von Kieser (1995-2000) sowie den Bänden von Frese (1992), Ortman, Sydow & Türk (2000), Türk (2000) sowie Weik & Lang (2001).
- 2 Zu einer ausführlichen jüngeren Diskussion der grundlegenden soziologischen Sinn-Rezeptionen bei Weber, Mead, Schütz, Luhmann und Bordieu siehe u.a. Lueger (2001, 115ff.) sowie Wittenbecher (1999).
- 3 Eine verwissenschaftlichte Illustration dieser Sinnstiftung findet sich in der Methode der „Grounded Theory“ nach Glaser und Strauss (1998): Auch hier werden Texte – also mehrdeutige Situationen von einem Forscher mit Sinn versehen, in dem der Text über mehrere Schritte codiert wird. Der Code in der Grounded Theory ist durchaus mit dem Indikator, dem „cue“ bei Weick vergleichbar – abgesehen davon, dass die Methode der Grounded Theory prinzipiell als Illustration einer wissenschaftlichen Sinnstiftung herangezogen werden kann. Auch die weitere Bearbeitung der Codes, ihre Aggregation über „Codierparadigmen“, die als kognitive bzw. Kausal-Karten bezeichnet werden können, besitzt eine verblüffende Ähnlichkeiten zu den Denkfiguren Weicks.
- 4 Das Prozessmodell wurde bereits 1969 von Weick eingeführt, von ihm aber bis heute (siehe Weick 2001) verwendet. Obwohl das Modell vor allem für die Beschreibung für Sinnstiftung in Organisationen erarbeitet wurde, kann es über diesen Kontext hinaus auch für andere sozialen Settings herangezogen werden.
- 5 Zu einem Überblick über Folgen des Kognitivismus in der Organisationstheorie und –praxis siehe Hilse (2000).
- 6 Zum Überblick über Sensemaking Studies, insb. den neueren Ansätzen von Karl Weick, siehe Wetzel (2001).
- 7 Luhmann (1993) trieb diese Überlegung bekanntlich nochweiter, in dem er die radikale und nicht-überbrückbare Trennung der sinnbasierten Systeme Bewusstsein und Kommunikation einführte.
- 8 Die Idee, dass Kognition der Handlung nachläuft, ist die zentrale Aussage Karl Weicks. Obwohl bereits 1969 formuliert wird sie bis heute auch unter dem Einfluss aktueller neurobiologischer Erkenntnisse heiß diskutiert. Zu einem knappen Überblick über die Debatte, insb. unter Verweis auf philosophische, neurobiologische und kognitionspsychologische Bezüge siehe Lenzen (2001).
- 9 Allerdings „transportiert“ streng genommen die Handlung von A keinen Sinn, der vermutete Transportinhalt ist bereits Produkt einer Sinnstiftung von C, insofern „liest“ C auch nichts „her-

- aus“, sondern agiert im Gegenteil seine eigenen Bedeutungsmuster in seine Umwelt – in diesem Falle die Handlung von A hinein.
- 10 ... der unter Umständen keine Referenzperson bzw. Referenzhandlung hat und in diesem Falle – auch mangels hinreichend ausgeprägter Erwartungen – spontan handeln muss, wofür er selbst erst im Nachhinein eine Bedeutung und eine Rechtfertigung generieren kann ...
- 11 Auf ähnliche Weise arbeitet Saake (2001) mit dem Begriff der Inklusion im einige Parallelen aufweisenden Bereich der Geriatrie. Es darf auch gar nicht auf eine Substitution der Begriffe von Integration und Inklusion hinauslaufen, da Inklusion nichts mit „Wohnlichkeit“ zu tun hat (siehe insb. dazu und zur Kritik des Fuchsschen Inklusionsbegriffs Nassehi 2000).

Literatur

- Aderhold, J., 1999: Die Suche nach dem Besonderen der Lernenden Organisation: Ein Richtungsangebot und drei Hinweise. S. 49-74 in: Delbrouck, I./Jutzi, K. (Hrsg.), *Organisationales Lernen – Facetten aus Theorie und Praxis*. München: Hampp
- Aderhold, J./Jutzi, K., 2002: *Theorie sozialer Systeme*. In: Weik, Elke; Lang, Rainhart (Hrsg.), *Moderne Organisationstheorien*. Band 2: Von der Struktur zur Handlung. Wiesbaden: Gabler. (im Erscheinen)
- Allport, G.W., 1971: *Die Natur des Vorurteils*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Ashforth, B.E./Humphrey, R.H., 1995: Labeling Processes in the Organization: Constructing the Individual. *Research in Organizational Behavior* 17: 413-461
- Baitsch, C., 1993: *Was bewegt Organisationen? Selbstorganisation aus psychologischer Perspektive*. Frankfurt/M.: Campus.
- Barnard, C.I., 1938: *The Functions of Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bendel, K., 1999: Behinderung als zugeschriebenes Kompetenzdefizit von Akteuren. Zur sozialen Konstruktion einer Lebenslage. *Zeitschrift für Soziologie* 301-310.
- Bette, K.-H., 1999: *Systemtheorie und Sport*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bette, K.-H., 1989: *Körperspuren. Zur Semantik und Paradoxie moderner Körperlichkeit*. Berlin: de Gruyter.
- Bleidick, U., 1988: Heilpädagogik. Ökologie, System. Rezension zu: Speck, Otto: *System Heilpädagogik. Eine ökologisch-reflexive Grundlegung*. *Zeitschrift für Heilpädagogik* 39: 827-840.
- Cloerkes, G., 1997: *Soziologie der Behinderten*. Heidelberg: Winter.
- Czarniawska, B., 1997: *Narrating the Organization. Dramas of Institutional Identity*. Chicago: Chicago University Press.
- Eberwein, H., 1998: Sonder- und Rehabilitationspädagogik – eine Pädagogik für „Behinderte“ oder gegen Behinderungen? Sind Sonderschulen verfassungswidrig? S. 66-95 in: Eberwein, H./Sasse, A. (Hrsg.), *Behindert sein oder Behindert werden. Interdisziplinäre Analysen zum Behinderungsbegriff*. Neuwied: Luchterhand.
- Foerster; H. v., 1992: Erkenntnistheorien und Selbstorganisation. S. 133-158 in: Schmidt, S.J. (Hrsg.), *Der Diskurs des radikalen Konstruktivismus*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

- Foerster; H. v., 1993: *Kybernetik*. Berlin: Merve.
- Frese, E., 1992: *Organisationstheorie. Historische Entwicklung – Ansätze – Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- Fuchs, P., 2002: *Behinderung und Soziale Systeme – Anmerkungen zu einem schier unlösbaren Problem*. www.ibs-networld.de/ferkel/fuchs-behinderungen.shtml (Stand: 18.10.02).
- Fuchs, P., 1995: *Behinderung von Kommunikation durch Behinderung*. S. 9-18 in: Strubel, W./Weichselgartner, H. (Hrsg.), *Behindert und verhaltensauffällig. Zur Wirkung von Systemen und Strukturen*. Freiburg/Brsg.: Lambertus.
- Fuchs, P./Buhrow, D./Krüger, M., 1994: *Die Widerständigkeit der Behinderten, Probleme der Inklusion und Exklusion in der ehemaligen DDR*. S. 239-263 in: Fuchs, P./Göbel, A. (Hrsg.), *Der Mensch – das Medium der Gesellschaft?* Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Gioia, D.A./Chittipeddi, K., 1991: *Sensemaking and Sensegiving in Strategic Change Initiation*. *Strategic Management Journal* 12: 433-448.
- Glaser, B./Strauss, A.L., 1998: *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber.
- Goffmann, E., 1963: *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identitäten*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Heideloff, F., 1998: *Sinnstiftung in Innovationsprozessen. Versuch über die Ausdehnung von Gegenwart*. München: Hampp.
- Hilse, H., 2000: *Kognitive Wende in Management und Beratung. Wissensmanagement aus sozialwissenschaftlicher Perspektive*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Hohmeier, J., 1975: *Stigmatisierung als sozialer Prozess*. S. 3-21 in: Brusten, M./Hohmeier, J. (Hrsg.), *Stigmatisierung. Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen*. Band 1, Darmstadt: Luchterhand.
- Jones, E.E./Farina, A./Hastorf, A.H./Markus, H./Miller, D.T./Scott, R.A./de Sales-French, R., 1984: *Social Stigma. The Psychology of Marked Relationships*. San Francisco: Freeman.
- Kieser, A., 2000: *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kieser, A., 1998: *Über die allmähliche Verfertigung der Organisation beim Reden. Organisieren als Kommunizieren*. *Industrielle Beziehungen*: 45-75.
- Kieserling, A., 1999: *Kommunikation unter Anwesenden. Studien über Interaktionssysteme*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Kleck, R., 1968: *Physical Stigma and nonverbal Cues emitted in Face-to-face Interaction*. *Human Relations* 21: 19-28.
- Lenzen, M., 2001: *Wieviel Freiheit darf's denn sein? Hirnforscher stellen unseren freien Willen in Frage*. *Die Zeit* Nr. 38 vom 13.9.2001, S. 37.
- Lueger, M., 2001: *Auf den Spuren der sozialen Welt*. Bern: Lang.
- Luhmann, N., 1964: *Funktionen und Folgen formaler Organisation*. Berlin: Duncker & Humblot.

- Luhmann, N., 1971: Sinn als Grundbegriff der Soziologie. S. 25-100 in: Habermas, J./Luhmann, N., Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie – Was leistet die Systemforschung? Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N., 1993: Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N./Fuchs, P., 1989: Reden und Schweigen. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Magdala, S., 1997: The Making and Unmaking of Sense. Book Review Essay. Organization Studies 18: 317-338.
- March, J.G./Simon, H.A., 1958: Organizations. New York: Wiley.
- Münch, J., 1997: Be-hindert – Schicksal, Fakt oder soziales Konstrukt? Neue Praxis 3: 236-243
- Nassehi, A., 2000: Endlich die Menschen entdeckt? Über einige Unschärfen im Diskurs um ‚Inklusion und Exklusion‘. Vortrag auf dem Workshop „Inklusion/Exklusion“ an der Universität Mannheim, 6.7.2000. www.lrz-muenchen.de/~ls_nassehi/ (Stand: 28.07.02).
- Neisser, U., 1976: Cognition and Reality. San Francisco: W.H. Freeman.
- Neubert, D./Cloerkes, G., 1987: Behinderung und Behinderte in verschiedenen Kulturen. Eine vergleichende Analyse ethnologischer Studien. Heidelberg: Winter.
- Ortmann, G./Sydow, J./Türk K. (Hrsg.), 2000: Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Roth, G., 2001: Fühlen, Denken, Handeln. Frankfurt: Suhrkamp.
- Roth, G., 1994: Das Gehirn und seine Wirklichkeit. Kognitive Neurobiologie und ihre philosophischen Konsequenzen. Frankfurt: Suhrkamp.
- Saake, I., 2001: Wenig Neues vom Alter. Ein systemtheoretischer Ausweg aus gerontologischen Denkschleifen. Vortrag gehalten auf der Tagung der Sektion ‚Alter(n) und Gesellschaft‘ der DGS zum Thema ‚Erwartungen an eine Soziologie des Alter(n)s – Theorie, Empirie, Anwendung‘ in Kassel, 30.-31. März 2001. www.lrz-muenchen.de/~ls_nassehi/saake_alt.html (Stand: 18.10.02).
- Schmidt, S.J., (Hrsg.) 1992: Der Diskurs des Radikalen Konstruktivismus. 5. Aufl. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Schreyögg, G., 1991: Organisationsidentität. Sp.1488-1498 in: Gaugler, P. (Hrsg.), Handwörterbuch des Personalwesens. (HPW). Stuttgart: Poeschel.
- Stone, D.L./Collela, A., 1996: A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. Academy of Management Review 21: 352-401.
- Türk, K., 2000: Hauptwerke der Organisationstheorie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Varela, F., 1992: Kognitionswissenschaft – Kognitionstechnik. Eine Skizze aktueller Perspektiven. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Walthes, R., 1997: Behinderung aus konstruktivistischer Sicht – dargestellt am Beispiel der Tübinger Untersuchung zur Situation von Familien mit einem Kind mit Seherschädigung. S. 89-104 in:

- Neumann, J. (Hrsg.), „Behinderung“. Von der Vielfalt eines Begriffes und dem Umgang damit. Tübingen: Attempto.
- Watson, T.J., 1995: Rhetoric, Discourse and Argument in Organizational Sensemaking. A Reflexive Tale. *Organization Studies* 16: 805-821.
- Watzlawick, P., 1977: *How Real Is Real?* New York: Random House. (deutsch 1982: *Wie wirklich ist die Wirklichkeit?* Frankfurt/M.: Suhrkamp).
- Weick, K.E., 1977: Enactment Processes in Organizations. In: Staw, Barry, Salancik, Gerald (Hg.): *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair.
- Weick, K.E., 1985: *Der Prozess des Organisierens*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Weick, K.E. 1993: Sensemaking in Organizations. Small Structures with Large Consequences. S. 10-37 in: Murningham, Keith (Hrsg.), *Social Psychology in Organizations: Advances in Theory and Research*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Weick, K.E., 1995: *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Weick, K.E., 2001: *Making Sense of the Organization*. Malden: Blackwell.
- Weik, E., 1995: Postmoderne Ansätze in der Organisationstheorie. *Die Betriebswirtschaft*. H.3/95, 379-397.
- Weik, E./Lang, R. (Hrsg.), 2001: *Moderne Organisationstheorien*. Wiesbaden: Gabler.
- Wetzel, R., 2001: Kognition und Sensemaking. S. 153-200 in: Weik, E./Lang, R. (Hrsg.), *Moderne Organisationstheorien*. Band 1: *Von der Handlung zur Struktur*. Wiesbaden: Gabler.
- Wetzel R., 1999: Integration als Potential. Über die organisationale Bewältigung massiver interner Störungen. *Arbeit* 1/1999: 21-39.
- Willke, H., 1998: *Systemisches Wissensmanagement*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Wittenbecher, I., 1999: Verstehen ohne zu verstehen. *Soziologische Systemtheorie und Hermeneutik in vergleichender Differenz*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

Ralf Wetzel, *Technische Universität Chemnitz, Promotionskolleg „Nachhaltige Regionalentwicklung“*, c/o Prof. Dr. Ch. Weiske, D-09107 Chemnitz

E-mail: ralf.wetzel@wirtschaft.tu-chemnitz.de