



Leseprobe aus Neuhaus und Käch, Bedingte Professionalität, ISBN 978-3-7799-8877-8

© 2018 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-8877-8)

[isbn=978-3-7799-8877-8](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-8877-8)

Einleitung

„Bedingte Professionalität“: Das liest sich zunächst als Verlustdiagnose, als Feststellung, dass Professionalität nur bedingt möglich oder realisierbar ist, oder gar als Ausdruck eines wehmütigen Bedauerns über die verlorene Strahlkraft der einst stolzen Professionen. Für einige der in diesem Band vorgestellten beruflichen Handlungsfelder scheint es indes immer schon so gewesen zu sein, dass sie nur bedingt zu den Professionen zählen: Das Handeln der Sozialen Arbeit, der Lehrkräfte und der Pflege wird – um eine klassisch gewordene Bestimmung von Etzioni (1969) zu bemühen – als „semi“-professionell oder im optimistischen Fall als „professionalisierungsbedürftig“ (Overmann 1996; 2013) bezeichnet. Die Verlustdiagnose ist denn auch nur eine mögliche Lesart für den Titel „Bedingte Professionalität“, denn im vorliegenden Sammelband soll es um beides gehen: um die Bedingtheit ebenso wie um Bedingungen für Professionalität. Professionelles Handeln ist stets bedingt durch vielerlei Kontexte und Ebenen: Die personalen Voraussetzungen gehören dazu, aber auch organisationale und institutionelle Bedingungen können als Rahmenbedingungen professioneller Tätigkeit näher bestimmt werden.

Der Sammelband basiert auf einer Tagung zum Thema „Professionalität im Kontext von Institution und Organisation“, die im Januar 2016 von der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten (Schweiz) veranstaltet und von renommierten Forschenden aus unterschiedlichen disziplinären Feldern aus Deutschland, Österreich und der Schweiz besucht wurde. Die Tagung thematisierte Professionalität als eine Eigenschaft des Handelns von Fachkräften, die neben personalen Faktoren (Wissen, Kompetenz, Berufsauffassung etc.) auch an organisationale und institutionelle Voraussetzungen gebunden ist. Zu diesen Voraussetzungen zählen auf der Organisationsebene beispielsweise eine hierarchische Struktur, die Handlungsspielräume für die Fachkräfte bietet, angemessen geregelte Zuständigkeiten im Rahmen einer Kooperation verschiedener Berufe oder diverse organisationale Verfahrensvorschriften und Settings, die das professionelle Handeln zu unterstützen vermögen. Auf der institutionellen Ebene sind es z. B. Gesetze und Berufskodizes, Finanzierungsmodalitäten, Marktregulierungen oder Erwartungen vonseiten der Öffentlichkeit. Die Bedeutung der verschiedenen Ebenen (Fachkräfte, Organisation, Institutionen) wird in der Professionssoziologie unterschiedlich eingeschätzt und es differieren auch die Ansichten über das Zusammenwirken der Ebenen. Beispielsweise neigt die systemtheoretisch ausgerichtete Professions- theorie dazu, die Bedeutung der Organisation hoch einzuschätzen (z.B. Stichweh 1996, S. 50), die strukturtheoretische und interaktionistische Professions-

theorie betont demgegenüber die Bedeutung der Kompetenz der beteiligten Fachkräfte (etwa Oevermann 1996; Schütze 1992). Auch die Funktion von Institutionalisierungen wie z. B. der Professionsethik wird sehr unterschiedlich eingeschätzt. Das Zusammenwirken der verschiedenen Ebenen ist zwar vor allem in der klassischen Professionstheorie und in deren Revidierung durch die strukturtheoretische Professionstheorie von Bedeutung, wird jedoch eher selten untersucht.

Die Herausgeber haben die unterschiedlichen Beiträge, die im Nachgang der Tagung zusammengetragen worden sind, vier Themenbereichen zugeordnet: (1) In einem ersten, allgemein-theoretischen Teil soll es um die Frage gehen, unter welchen Bedingungen professionelles Handeln (heute) zu gelingen hat und wie das Zukunfts offene, Unbestimmte dieses Handelns begrifflich gefasst werden könnte. (2) Der zweite Themenblock widmet sich der multiprofessionellen Kooperation und der Frage nach der Teilbarkeit von professioneller Zuständigkeit. (3) Im dritten Teil werden die Auswirkungen politischer Steuerung auf professionelles Handeln thematisiert, während der letzte, (4) vierte Themenblock sich mit dem Phänomen der Technisierung auseinandersetzt und die Auswirkungen jüngerer technischer Entwicklungen auf das professionelle Handeln beleuchtet.

Die Beiträge im Einzelnen

(1) Ganz im Sinne der Programmatik des Bandes greifen die Herausgeber, *Oliver Käch* und *Lukas Neuhaus*, in ihrem einführenden Beitrag die Frage nach den institutionellen und organisationalen Bedingungen professionellen Handelns im 21. Jahrhundert auf: Mit welchen institutionalisierten Anforderungen und Erwartungen haben sich Professionelle heute auseinanderzusetzen? In welchem Typus von Arbeitskraft finden zeitgenössische Professionsangehörige Entsprechung? Vor dem Hintergrund professionstheoretischer Reflexionen nehmen die Autoren eine ‚zeitgeistkritische‘ Hinführung zu den institutionellen und organisationalen Kontexten zeitgenössischer professioneller Tätigkeit vor und veranschaulichen damit, was es unter heutigen Bedingungen bedeutet, professionell zu handeln.

Während im ersten Beitrag vor allem auf die Einschränkungen der institutionellen und organisationalen Kontexte für die professionelle Tätigkeit hingewiesen wird, hebt *Patrick Oehler* im zweiten Beitrag dieses Themenblocks die kreative Dimension des professionellen Handelns hervor, die nicht zuletzt auch in der Gestaltung organisationaler und institutioneller Rahmenbedingungen zur Entfaltung gebracht werden kann. Im Zuge einer Tour d’Horizon über die für die Soziale Arbeit zentralen professionstheoretischen Positionen arbeitet der Verfasser heraus, dass das kreative Moment des professionellen Handelns in

den einschlägigen Theoriepositionen nicht hinreichend betont wird, obwohl Kreativität, wie anschließend aus pragmatischer Perspektive verdeutlicht wird, der professionellen Tätigkeit inhärent ist. Der pragmatische Beitrag zur Professionstheorie erschöpft sich aber nicht in der Herausstellung des professionellen Handelns als kreative Tätigkeit, sondern eröffnet zugleich eine neue Perspektive auf die institutionellen und organisationalen Rahmenbedingungen: Durch die Hervorhebung der Wechselseitigkeit von Handlung und Struktur werden auch Gestaltungspotenziale sichtbar gemacht.

(2) Die in der professionalisierten und professionalisierungsbedürftigen Berufspraxis immer bedeutsamer werdende und nicht nur in machtheoretischer Hinsicht relevante Arbeitsform der multiprofessionellen Zusammenarbeit konstituiert den zweiten Themenbereich des Bandes. Dieser Themenbereich stellt sich aus empirisch begründeten Beiträgen aus den Arbeitsfeldern Psychiatrie, Kindes- und Erwachsenenschutz und Schule zusammen. Wenn – wie in den letzten Jahrzehnten zu beobachten – der wissenschaftliche Diskurs zu einer Idealisierung von Interdisziplinarität tendiert, dann wird es nicht überraschen, dass auch die Erwartungen an die Professionen steigt, sich interdisziplinär auszurichten.

Petra Bauer nimmt in ihrem Beitrag die Bedeutung der Organisation für die multiprofessionelle Zusammenarbeit in den Blick. Ausgehend von der Annahme, dass in multiprofessionellen Settings ein gemeinsames Fallverständnis immer nur im Spannungsverhältnis von professioneller Autonomie und wechselseitiger Abhängigkeit, von fachbezogener Differenzsetzung und settingspezifischer Integration erfolgen kann, zeigt sie exemplarisch anhand einer multiprofessionellen Fallbearbeitung eines kinder- und jugendpsychiatrischen Teams, dass der organisationalen Rahmung im Kontext multiprofessioneller Kooperation keineswegs eine marginale Bedeutung zukommt.

Auch *Julia Emprechtinger* und *Peter Voll* nehmen in ihrem Beitrag die Frage nach dem Einfluss der Organisation auf die multiprofessionelle Zusammenarbeit auf. Am Beispiel der mit der Reform des schweizerischen Zivilgesetzbuches im Jahr 2013 eingeführten Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) wird der Zusammenhang von organisationaler Rahmung und multiprofessioneller Kooperation beleuchtet. Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden sind entweder als Gerichts- oder als Verwaltungsbehörde organisiert und konstituieren schließlich ein neues, weitestgehend von Jurist*innen und Sozialarbeiter*innen dominiertes Praxisfeld. Angesichts erster Ergebnisse aus unterschiedlichen Studien zur Einführung der KESB werden insbesondere die Profilierungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit innerhalb der beiden strukturell an die zwei unterschiedlichen Behördentypen gebundenen multiprofessionellen Zusammenarbeitsformen in Gestalt der inter- bzw. transdisziplinären Kooperation diskutiert.

Im Zusammenhang mit der zunehmenden Überlagerung der Zuständigkeitsbereiche der pädagogischen Berufe in der Organisation Schule nehmen *Mirja Silkenbeumer, Katharina Kunze und Sylke Bartmann* entlang eines Transkripts eines Netzwerktreffens zwischen Sonder- und Sozialpädagog*innen im exemplarischen Sinne eine rekonstruktive Analyse der Positionierungs- und Aushandlungspraktiken der involvierten Berufsgruppen hinsichtlich (Nicht-) Zuständigkeiten vor. Die Positionierungen und Zuständigkeitsfigurationen der pädagogischen Berufsgruppen, die die Organisation Schule konstituieren, markieren auf der Folie des der Untersuchung zu Grunde liegenden Organisationsbegriffs ein organisationsstrukturierendes Moment. In empirischer Hinsicht verdeutlichen sich auf der Ebene der Organisation sodann Zuständigkeitsproblematiken, deren Verortung die Autorinnen auf der vorgelagerten institutionellen Ebene vermuten. Entsprechend wird das Zuständigkeitsproblem schließlich vor dem Hintergrund gesellschaftlich institutionalisierter Zuständigkeiten professionstheoretisch reflektiert.

(3) Neben dem organisationalen Erfordernis und der gesellschaftlichen Erwartung, interdisziplinär zusammenzuarbeiten, ist das Handeln von Professionen regelmäßig auch Gegenstand politischer Steuerung. Dies betrifft in den vorliegenden beiden Beiträgen dieses Themenblocks die Organisation Ganztageschule, für die ein bildungs- und sozialpolitisches Leitziel formuliert (um nicht zu sagen: verordnet) wird, sowie das Feld des Erwachsenenschutzes in der Schweiz, das mit der Revision des entsprechenden Gesetzes vor kurzem eine Neuordnung erfahren hat.

Der neo-institutionalistisch inspirierte Beitrag von *Nina Thieme* zeigt anhand der Rekonstruktion eines Interviews mit einem an einer Ganztageschule tätigen Sozialpädagogen, wie ein politisch vorgegebenes und wirkmächtiges Leitziel – in diesem Fall die Reduktion von Bildungsungerechtigkeit – individuell aus professioneller Perspektive gedeutet wird. Es zeigt sich, dass die politische Erwartung, dass die Soziale Arbeit Bildungsungerechtigkeit zu reduzieren habe, beim interviewten Sozialpädagogen eine Rechtfertigungshaltung evoziert und er die Handlungsmöglichkeiten der Professionellen an der Schule als begrenzt ausweist. Dies, obwohl durchaus zu erwarten wäre, dass gerade die Soziale Arbeit als normativ begründete Profession auf spezifische Weise Stellung bezieht zu Fragen der sozialen Gerechtigkeit.

Der zweite Beitrag im Themenblock ‚Politische Steuerung‘ nimmt sich der Frage an, welche Routinen und Handlungslogiken sich im politisch neu geordneten Feld des Erwachsenenschutzes in der Schweiz ausbilden. *Roland Becker-Lenz, Oliver Käch, Silke Müller-Hermann und Lukas Neuhaus* erörtern anhand von Materialrekonstruktionen, wie sich die Soziale Arbeit in diesem neuen Praxisfeld positioniert und ob sie ihre Expertise überhaupt einzubringen vermag. Eine genuin sozialarbeiterische Perspektive innerhalb der Behörde erweist sich

als kaum feststellbar, zumal die sozial arbeiterisch relevanten Tätigkeiten (Abklärung von Gefährdung bzw. Führen von Beistandschaften) aus Resourcen-Gründen in der Regel delegiert werden.

(4) Der vierte und letzte Themenblock des Bandes widmet sich der Frage, inwiefern sich professionelles Handeln unter dem Eindruck neuer technischer Möglichkeiten wandelt. Auch Veränderungen auf der Ebene der Technik bringen neue Erwartungen mit sich, die für Professionen nicht hintergebar sind. Um gesellschaftliche Legitimität zu erreichen – so zumindest ist die gängige neo-institutionalistische Annahme –, versuchen Organisationen, ihr Handeln in die gesellschaftlich vorherrschenden Vorstellungen rationalen Handelns einzupassen (vgl. Hasse/Krücken 2005, S. 13). Mit der Technisierung wiederum verbunden ist eine Vorstellung von Rationalität, die sich am Kriterium der Effizienz orientiert.

Jonathan Niehaus und *Maximiliane Wilkesmann* zeigen anhand der Einführung des DRG-Fallpauschalensystems als Abrechnungsmethode, welche Auswirkungen Standardisierung und Technisierung auf das Handeln professioneller Fachkräfte hat und inwiefern sich durch die Neuerungen auch das Verhältnis zu benachbarten Berufsgruppen verändert. Die beabsichtigte Effizienzsteigerung durch die Vorstrukturierung der Abläufe wird im Alltag einerseits unterlaufen durch die Individualität und Widerspenstigkeit der Fälle und durch Taktiken der Komplizenschaft, sie führt aber andererseits auch zur Vermeidung interaktiver Arbeit mit den Patient*innen – also letztlich derjenigen Arbeit, die den Kern des professionellen Fallzugangs ausmacht.

Die Erfüllung von (antizipierten oder in Form von Gesetzgebung verschrifteten) Erwartungen kann auch die Art und Weise verändern, wie Professionen ihre Handlungen dokumentieren. Während die Dokumentation des professionellen Handelns sich bis anhin typischerweise an andere Professionsangehörige richtete, soll dieses Handeln nun vermehrt auch Fachfremden und Laien verständlich gemacht werden können. Dass bei der Umstellung von der analogen auf digitale Dokumentation im Rahmen der Einführung von Fallsoftware mutmaßlich auch qualitativ Entscheidendes verloren geht, zeigt *Stefanie Büchner* in ihrem Beitrag. Mit ihrer Unterscheidung von Arbeits- und Organisationsperspektive auf das Phänomen der digitalen Dokumentation macht sie darauf aufmerksam, dass es sich bei technischen Verfahren nicht nur um nicht-interaktionsgesättigte (also im engeren Sinne nicht-professionelle, da standardisierbare) Formen von Arbeit handelt, sondern dass sie auch als Teil der Organisation analysiert werden können. Als besonders folgenreich erweist sich Fallsoftware u. a. bezüglich der Frage, wie Professionen Fälle herstellen und darstellen und wie Organisationen mit Fehlern umgehen.

Literatur

- Etzioni, Amitai (Hrsg.) (1969): *The Semi-Professions and Their Organization*. Teachers, Nurses, Social Workers. New York: The Free Press.
- Hasse, Raimund/Krücken, Georg (2005): *Neo-Institutionalismus*. 2. Aufl. Bielefeld: transcript.
- Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp. S. 70–182.
- Oevermann, Ulrich (2013): Die Problematik der Strukturlogik des Arbeitsbündnisses und der Dynamik von Übertragung und Gegenübertragung in einer professionalisierten Praxis von Sozialarbeit. In: Becker-Lenz, Roland/Busse, Stefan/Ehlert, Gudrun/Müller-Hermann, Silke (Hrsg.): *Professionalität in der Sozialen Arbeit*. 3. Aufl. Wiesbaden: VS. S. 119–148.
- Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als „bescheidene Profession“. In: Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (Hrsg.): *Erziehen als Profession*. Opladen: Leske + Budrich. S. 132–170.
- Stichweh, Rudolf (1996): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp. S. 49–69.

Teil I
**Allgemeine theoretische
Bestimmungen zum Verhältnis
von Profession, Institution
und Organisation**

Zeitgenössische Bedingungen gelingender Professionalität

Oliver Käch und Lukas Neuhaus

Dieser einführende Beitrag geht der Frage nach, unter welchen gesellschaftlichen Bedingungen professionelles Handeln heute zu gelingen hat. Dabei sollen insbesondere die Auswirkungen jener Rationalisierungsprozesse erörtert werden, die gemeinhin als ‚Ökonomisierung‘ bezeichnet werden und von denen eine massive Tragweite anzunehmen ist, da sie mutmaßlich die Gesamtheit der sozialen Arrangements fundamental umstrukturieren. Nicht nur auf der Ebene der Organisationen, in denen professionelles Handeln verortet ist, auch in Bezug auf institutionalisierte gesellschaftliche Erwartungen haben sich die Bedingungen für Professionalität verändert. Dies betrifft nicht nur die genannte Ökonomisierung weiterer Bereiche; auch beispielsweise in Bezug auf das Kompetenzgefälle und den Stellenwert von wissenschaftlicher Expertise ist von einer Veränderung auszugehen. Das Beispiel der Arzt-Patienten-Beziehung kann hierbei als Illustration dienen. Bei Parsons (1958) etwa schien die Ausgangslage diesbezüglich noch klar: Ein Arzt¹, unangefochtene Autorität auf dem Gebiet der Medizin und Experte in Gesundheitsfragen, geht ein Arbeitsbündnis (in Parsons' Terminologie heißt das allerdings noch nicht so) mit dem Patienten ein, wobei er eine gemeinnützige und nicht-gewinnorientierte Grundhaltung einnimmt. Der Patient wiederum muss aufgrund seines Wissensdefizits Vertrauen in den Arzt haben, da sonst das Bündnis dysfunktional würde, was sich nachteilig auf die Genesungsaussichten auswirken würde. Im Gegensatz dazu haben es Ärzt*innen heute mit informierten Patient*innen zu tun, die über ihre Symptome bereits informiert sind und grundsätzlich weniger bereit scheinen, einen Vertrauensvorschuss zu leisten. Ob sich die Patient*innen mit diesem Verhalten nun selber schaden oder nicht, soll an dieser Stelle gar nicht weiter erörtert werden. Zentral ist: Professionelles Handeln hat heute unter anderen Voraussetzungen zu erfolgen als zu Parsons' Zeiten.

Zunächst soll geklärt werden, was in diesem Beitrag unter Professionalität und professionellem Handeln (innerhalb und außerhalb von Organisationen) überhaupt verstanden wird.

1 Auch die Geschlechterordnung erschien noch verbreitet als unhinterfragbar, weshalb an dieser Stelle ganz bewusst das generische Maskulinum verwendet wird. Was den Rest des Aufsatzes betrifft, sind die Autoren darauf bedacht, alle Geschlechter zu berücksichtigen.

1 Profession und Organisation – Einleitende Erwägungen

An Bestimmungen von Professionalität und von professionellem Handeln mangelt es in der einschlägigen professionssoziologischen Literatur nicht. Typisieren lassen sich die unterschiedlichen Traditionen jeweils nach der sie leitenden Systematik. So erkennt Schmeiser (2006) im Wesentlichen drei Hauptrichtungen der Professionssoziologie: Das Merkmalskatalogverfahren (ebd., S. 301–303), bei dem es darum geht, bestimmte Berufe aufgrund spezifischer, geteilter Merkmale als Professionen auszuweisen; die strukturtheoretische Perspektive (ebd., S. 303–305), bei dem die strukturell widersprüchlichen Handlungsprobleme im Zentrum stehen, mit denen Professionen typischerweise konfrontiert sind; sowie eine machtorientierte Perspektive (ebd., S. 306–309), die davon ausgeht, dass Professionen mit unterschiedlichen Mitteln und Strategien versuchen, einen Deutungsanspruch über einen bestimmten gesellschaftlichen Bereich zu monopolisieren. Wie auch immer die professionssoziologische Bestimmung ausfällt², ein über alle Unterschiede geteiltes Merkmal sämtlicher Professionen bzw. professionalisierungsbedürftigen Tätigkeiten scheint deren Autonomiebestreben zu sein, das sich vorrangig in der Frage manifestiert, welche Instanzen legitimerweise über die Angemessenheit des Handelns urteilen dürfen. Obwohl Professionen also ihr Mandat im weitesten Sinne von ‚der Gesellschaft‘ beziehen, regeln sie zentrale Fragen der Berufsausübung professionsintern in Form einer spezifischen Ethik.

Die von Parsons schon in den 1940er Jahren skizzierte und professionssoziologisch bis zum heutigen Tag ausgiebig analysierte „Arzt-Patienten-Beziehung“ ist als idealtypisches professionstheoretisches Modell nach wie vor äußerst wirkmächtig, wenn es darum geht, sich professionelles Handeln in seiner mikrosoziologischen Verortung situativ zu vergegenwärtigen. Was darob zuweilen vergessen geht, ist die institutionelle und organisationale Rahmung dieser Beziehung. Gerade weil das professionelle Handeln in „Arbeitsbündnissen“ (vgl. Oevermann 1996; Becker-Lenz/Müller 2009) aber strukturell von hoher Ungewissheit geprägt ist, ist es für professionell Tätige von Bedeutung, ob sie für ihr Handeln von Seiten der Organisation Sicherheit vermittelt und Unterstützung angeboten bekommen. Wer die Erfahrung macht, bei riskanten, aber professionell vertretbaren Eingriffen von der Organisation im Regen stehen gelassen zu werden, wird bei nächster Gelegenheit auf ähnliche Manöver verzichten. Die

2 Der Einfachheit halber werden hier auch jene Berufsgruppen, deren Status als Profession im professionstheoretischen Diskurs nicht unumstritten ist – typisches Beispiel ist die Sozialarbeit, die von Schütze (1992) als „beschiedene Profession“, von Etzioni (1969) als „Semi-Profession“ und von Oevermann (2009) schließlich als professionalisierungsbedürftiger Beruf eingeschätzt wird –, zu den Professionen gezählt.

Angehörigen der akademischen Profession werden bei der Beurteilung studentischer Arbeiten auf angemessene, aber strenge Urteile künftig verzichten, wenn sie die Erfahrung machen müssen, bei einem allfälligen Rekurs von der Hochschule im Stich gelassen zu werden. Der Hochschullehrer – und es darf angenommen werden: jeder ‚Professional‘ – ist zwar „seinem Beruf stärker verpflichtet als der Organisation, in der er ihn ausübt, und er kämpft gegen das bürokratische Milieu, das ihn zwingt, sich um des Erfolges willen so zu verhalten wie der Typ des Aufsteigenden“, so Mayntz (1966, S. 325f.) mit Bezug auf die klassische Typologie von Presthus (1966). Das heißt nun aber nicht, dass die Hochschullehrer*innen die organisationale Einbettung ihrer Berufstätigkeit gänzlich ignorieren könnten.

Die Tragfähigkeit und Wirksamkeit des Arbeitsbündnisses ist wesentlich mitbestimmt durch die Art und Weise seiner organisationalen Einbettung. Für die Soziale Arbeit, die – im Unterschied zu anderen Professionen, bei denen die freie Berufsausübung zwar rein quantitativ nicht die Regel ist, aber doch als paradigmatisch gilt (z. B. Ärzt*innen, Anwalt*innen, Architekt*innen) – durch ihr Mandat immer schon in Organisationen des Wohlfahrtsstaates eingebunden ist, beschreibt Burkhard Müller die enge Verzahnung wie folgt: „Ein Sozialarbeiter, der als Person Zuwendung und Hilfe verspricht, die er als Funktionsträger in einer Dienstleistungsorganisation nicht einlösen kann, wird kaum in der Lage sein, tragfähige Arbeitsbündnisse zu schaffen.“ (Müller 2013, S. 252) Für Lehrkräfte der obligatorischen Schule gilt – jedenfalls unter den gegenwärtig geltenden Bedingungen der allgemeinen Schulpflicht, die freiwillige Arbeitsbündnisse im Prinzip von vornherein ausschließt (vgl. Oevermann 2003) – dasselbe.

Die Professionstheorie hat sich bis anhin nicht nur mit der Frage nach der Charakteristik von Professionen beschäftigt – d. h. mit der Frage, was der Gegenstand dieser besonderen Berufe ist, in welcher Weise sie ihre Handlungsprobleme bearbeiten, welche gesellschaftliche Funktion sie erfüllen etc. (etwa Parsons 1958; Schütze 1992, S. 135–141; Oevermann 1996; Stichweh 1996), also damit, wie Professionalität begründet ist –, sondern hat gleichzeitig stets auch betont, dass professionelles Handeln äußerlichen Bedingungen unterliegt. So bleibt in der professionstheoretischen Debatte beispielsweise nicht unbeachtet, dass professionelles Handeln im Regelfall in Organisationen stattfindet und entsprechend wird auch das konfliktuöse Verhältnis von professioneller Handlungslogik und Organisationsratio seit geraumer Zeit thematisiert (Schütze 1996, S. 221–226).

Professionelle sind – wie bereits ausgeführt – immer zugleich in Organisationen und in die Profession eingebunden. Diese doppelte Einbindung führe zwangsläufig zu Problemen, weil die bürokratische Logik der Organisation mit der professionellen Logik konfligiere, so lautet eine gängige Diagnose.

„Formale Organisationen und Profession stellen – jedenfalls aus funktionaler Sicht – unterschiedliche Mechanismen der Absorption von (Umwelt-)Ungewissheit dar. Formale Organisationen greifen [...] auf ‚gesatzte‘ Regeln, Professionen dagegen auf eine Kombination von szientifistischen und intuitiv-fallverstehenden Entscheidungsprämissen zurück. Obwohl im Hinblick auf die [...] Verarbeitung von Ungewissheit funktional äquivalent, erweisen sich administrative und professionelle Selektionsregeln also als durchaus (mehr oder weniger) inkompatibel – ihre ‚Versöhnung‘ kann erhebliche Probleme aufwerfen.“ (Olk 1986, S. 218)

Das Organisationsmodell allerdings, das die klassische Professionssoziologie geprägt habe, sei das „Weber’sche Bürokratiethorem“, das unreflektiert auf Sozialbürokratien übertragen worden sei, so Merten (1997, S. 153). In der Folge sei implizit von der strukturellen Dominanz der Bürokratie ausgegangen worden, die quasi zwangsläufig zu Konflikten mit dem Autonomiestreben der Professionen führen musste. In der Tat stellt denn auch die Bürokratie, nicht die Organisation an sich, für das professionelle Handeln ein Ärgernis dar: „Der Import der professionellen Organisationsweise in eine Bürokratie verursacht Probleme, weil das unabhängige, selbstbestimmte professionelle Handeln Beiträge zur Erfüllung auch der lokalen Systembedürfnisse und -ziele nicht gewährleistet. Denn im Unterschied zum bürokratischen ‚local‘ ist der Professionelle ‚cosmopolitan‘, dessen Loyalität dem Berufsstand und nicht der Organisation gelten.“ (Gouldner 1957 nach Klatetzki/Tacke 2005, S. 14) Es sind folglich motivationale und strukturelle Dysfunktionen zu erwarten, die sich als Ineffizienz, Streit, Unzufriedenheit oder Ängstlichkeiten äußern können. Wenn es der Organisation indes gelingt, Autonomiebereiche für das professionelle Handeln zuzulassen, kann die doppelte Einbindung in Profession und Organisation durchaus gelingen. Empirisch habe sich gezeigt, dass „administrativen Variablen [...] eine eher nachgeordnete Bedeutung“ zukomme (Merten 1997, S. 154). Der Typus der sozialen Organisation sei durch eine lose Koppelung von eher zweckrationalen und eher wertrationalen Bestandteilen geprägt. Diese Bestandteile können relativ unabhängig voneinander koexistieren (ebd., S. 154f.). Gemischte Formen sind nicht zwingend instabil und erzwungen, sondern können durchaus funktional integriert sein, denn das Handeln von Fachkräften kann offenbar zugleich professionell und bürokratisch motiviert sein (Klatetzki/Tacke 2005, S. 14). „Administrative und professionelle Selektionsstile können [...] selbst noch einmal intern variieren. So lassen sich etwa die real vorfindlichen Varianten administrativer Steuerung des sozialarbeiterischen Handelns idealtypisch auf einem Kontinuum eintragen, welches zwischen den Extrempolen bürokratischer Organisation auf der einen Seite und situativer Organisation auf der anderen Seite angesiedelt ist.“ (Olk 1986, S. 219) „Einen unvermeidlichen Konflikt zwischen beiden Strukturmustern zu unterstellen, ist ja nur plausibel, wenn man die idealisierte Vorstellung einer ‚old-established‘ profession einer Organisation

tionsstruktur gegenüberstellt, die sich am Weber'schen Bürokratiemodell orientiert.“ (ebd., S. 37) Es wäre dann also verkürzt, eine kategorische Unvereinbarkeit zwischen der Rationalität des professionellen Handelns und der (zumeist ohne konkreten empirischen Aufweis unterstellten) bürokratischen Rationalität der Organisationen anzunehmen. Es funktionieren ja nicht alle Organisationen durchgängig bürokratisch (vgl. auch Busse et al. 2016b). Und schon Parsons hat auf den latenten Widerspruch hingewiesen, dass Mediziner zwar „eifersüchtig“ ihre Unabhängigkeit gegenüber Außenstehenden zu wahren trachten und folglich jegliche Art von „Bevormundung durch Laien“ prinzipiell ablehnen (Parsons 1958, S. 46), sie aber nie auf den Gedanken kämen, gegen die fachfremde Führung der Organisationen, in denen sie tätig sind, zu protestieren (ebd., S. 57). Offenbar stören die administrativen Abläufe und Strukturen der Organisation die tägliche Praxis der Professionen nicht sonderlich, sogar wenn sie einer bürokratischen Logik folgen.

Dennoch: „Professionelle sind ‚schwierige‘ Organisationsmitglieder – ob es sich nun um Ärzte oder Sozialarbeiter, um Lehrer oder Juristen handelt.“ (Schimank 2005, S. 144) Professionsangehörige sind – strukturell – hin- und hergerissen zwischen zwei konfligierenden Loyalitäten: Identifikation (mit der Profession) und Interesse (als Arbeitnehmer*in ein Einkommen zu erzielen). Dieser strukturell angelegte Konflikt ist nun allerdings nicht bewusstseinspflichtig – ein Umstand, der zur Erklärung einer allfälligen latenten Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen beitragen könnte. Es scheint eine Frage der Internalisierung einer professionsethischen Haltung zu sein, inwieweit professionell Tätige ihr Handeln an organisationalen Regeln ausrichten und sich gewissermaßen organisationsseitig vorschreiben lassen, wie sie zu handeln haben. „Zwischen dem Organisationsregulativ und dem Professionsregulativ kann es im günstigen Fall größere Überschneidungen geben, im ungünstigen Fall ergeben sich Konflikte oder ein Überwiegen organisationaler Regelungen und Konditionalprogramme, die die erforderliche fallbezogene Autonomie bis auf einen kleinen Rest eliminieren“, so Pantuček-Eisenbacher (2015, S. 30), der daraus folgert, dass eine Profession wie die Sozialarbeit dann unprofessionell handelt, „wenn sie das tut, was man von ihr verlangt. Um das zu erreichen, was von ihr erwartet wird, muss sie anderes tun, als von ihr verlangt wird.“ (ebd., S. 33) Die Frage bleibt, ob und in welcher Hinsicht dieser Freiraum besteht und inwiefern er durch gesellschaftliche Erwartungen und Technisierungsbestrebungen bedroht und gefährdet ist (vgl. zu diesen Fragen auch Becker-Lenz et al. 2015).

Wenn sich Profession und Organisation nicht a priori ausschließen, so wirft das die Frage auf, wie erfolgreiche ‚professionelle Organisationen‘ eigentlich funktionieren. „Formale Regeln und Prozeduren zur Sicherung der Arbeitsqualität erübrigen sich; sie erscheinen sogar kontraproduktiv, weil sie die notwendige Autonomie der Professionellen untergraben und den bürokratisch-professionellen Konflikt auslösen würden.“ (Klatetzki/Tacke 2005, S. 17) Der Konflikt

ist nun also nicht zwischen Organisation und Profession strukturell angelegt, sondern allenfalls zwischen Bürokratie und Profession (vgl. auch Busse et al. 2016b). In Organisationen, die nicht mit den professionellen Ansprüchen konfliktieren, gelingt es den Professionellen, durch Kompetenz und internalisierte Werte eine Selbstkoordination der Professionellen zu garantieren (dies entspricht dem von Mintzberg formulierten „mutual adjustment“, vgl. Klatetzki/Tacke 2005, S. 17). Eine erfolgreiche professionelle Organisation zeichnet sich im Wesentlichen dadurch aus, dass sie über kein ausgeprägtes Machtzentrum verfügt, dafür ein hohes Maß an Dezentralisierung aufweist. Im Vergleich zu den hierarchisch geführten Unternehmen der 1950er Jahre haben sich Organisationen inzwischen grundlegend verändert: Auch der zeitgenössische Arbeitskraftunternehmer als „Leittypus der gesellschaftlichen Formung von Arbeitskraft“ (Pongratz/Voß 2004, S. 10) arbeitet nicht mehr in rigide strukturierten und regulierten Betrieben, sondern verfügt über vergleichsweise viel Autonomie. Er nähert sich also – so könnte man als These formulieren – derjenigen Handlungsweise an, die für Professionen immer schon konstitutiv war.

Vor dem Hintergrund der Gegenwartsdiagnose der „Organisationsgesellschaft“ (Schimank 2007, S. 239–246), in der „juristische Personen“, d.h. nicht durch Personen, sondern Positionen konstituierte „korporative Akteure der neuen Art“ in Gestalt von „formalen Organisationen“ ihren „unaufhaltsamen Aufstieg“ erleben und das Individuum infolge seiner Austauschbarkeit untergraben würden, sowie der These von Stichweh (1996, S. 50), dass Organisationen im Sinne eines „Brückenprinzips“ die Professionen miteinander verbinden und „in ihrem internen Prozessieren die Grenzen zwischen Professionen auflösen“, was den „Verdacht eines Bedeutungsverlusts der Professionen“ stütze, liegt es auf der Hand, dass dieses Spannungsverhältnis von professionstheoretischem Interesse geblieben ist (vgl. dazu auch Hanses 2007, S. 310f.). Die Entgegensetzung von Organisation und Profession ist somit etwa im professionalisierungstheoretischen Diskurs in der Sozialen Arbeit – denn gerade sozialpädagogische und sozialarbeiterische Praxis findet nach wie vor fast ausschließlich in Organisationen statt – bis heute von herausragender Bedeutung (vgl. Busse et al. 2016a).

Im professionstheoretischen Diskurs wird aber nicht nur der Widerstreit von professioneller und (bürokratisch-)organisationaler Handlungslogik in Anschlag gebracht, sondern auch, dass professionelles oder professionalisierungsbedürftiges Handeln in ein institutionelles Arrangement eingebettet und dadurch u.U. institutionellen Rahmenbedingungen unterworfen ist, die mit der professionellen Rationalität konfliktieren.³ So wird z.B. die gesetzlich e Schul-

3 Die Begriffe Organisation und Institution verwenden wir, obwohl beide auf die Regelung von sozialem Handeln abzielen, nicht synonym, sondern grenzen sie entlang der *Inten-*

pflicht unter arbeitsbündnislogischen Gesichtspunkten als zentrales Professionalisierungshindernis in der Pädagogik identifiziert (Oevermann 1996) oder der Strukturkonflikt von Hilfe und Kontrolle in der Sozialarbeit, genauer: der auf ihre ausgeprägte staatsbürokratische Eingebundenheit zurückgehende hohe Anteil an Kontrollaufgaben ebenfalls in Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitsbündnissen als Professionalisierungshindernis erkannt, weshalb unter professionalisierungstheoretischen Gesichtspunkten die Notwendigkeit einer systematischen Trennung von Kontroll- resp. Sanktionierungspraktiken auf der einen und Hilfe- und Unterstützungsleistungen auf der anderen Seite postuliert wird (Oevermann 2009; auch Schallberger/Schwendener 2016).

Da Professionen im Zuge der Erbringung ihrer Dienstleistungen an organisationale und institutionelle Voraussetzungen gebunden sind, die dabei sowohl unterstützend als auch hinderlich sein können, kommen in ihrem Handeln auch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen zum Ausdruck. Die Manifestation des gesellschaftlichen Moments im professionellen Handeln ist doppelt begründet: einerseits indirekt vermittelt durch die jeweilige ‚Rationalität‘ der Organisation, andererseits im unmittelbaren Sinne im Zentralwertbezug der Professionen. Professionen sind auf der einen Seite wie gesehen auf Organisationen verwiesen, deren Ziel aus neo-institutionalistischer Perspektive nicht zuletzt die Sicherstellung von gesellschaftlicher Legitimität ist. Institutionen gelten im Neo-Institutionalismus als dauerhaft angelegte, verbindliche und für das Handeln maßgebliche soziale Regeln (vgl. Senge 2006, S. 43 f.), die auch Organisationen „entscheidend beeinflussen“ (ebd., S. 35). Organisationen sind zwecks ihrer Entwicklung und ihres Erhalts nicht lediglich darauf ausgerichtet, die organisationsinternen Kommunikations- und Handlungsprozesse zu regeln, zu steuern und nötigenfalls zu optimieren, sondern vor allem auch den gesellschaftlich institutionalisierten Repräsentationen von Vernunft zu entsprechen (Böhnisch/Funk 2013, S. 136 f.). Der das gesellschaftliche Moment auf direktem Wege im professionellen Handeln abbildende Zentralwertbezug der Professionen auf der anderen Seite ist aus professionstheoretischer Sicht unbestritten; er

tionalität der Regelung dahingehend voneinander ab, dass eine Organisation ein – unter Zusammenlegung von Ressourcen auf der Basis gemeinsamer Interessen (Schimank 2007, S. 242) – bewusst hervorgebrachtes rationales Zweckgebilde darstellt, während eine Institution – dem Erhalt der normativen Ordnung einer Gesellschaft verpflichtet – vielmehr einem historisch auf der Grundlage menschlicher Praxis gewachsenen System von sozialen Regeln entspricht, das sich weitgehend verselbständigt hat (vgl. dazu Abels 2009, S. 174). Aus neo-institutionalistischer Perspektive sind Institutionen als dauerhafte und verbindliche, d. h. hochgradig institutionalisierte „soziale Regeln für Handlungen“ zu begreifen, die in ihrer handlungsgenerierenden Funktion zwar nicht deterministisch wirken, aber „maßgeblich“ für das Handeln sind (Senge 2006, S. 43 f.). Das Verhältnis von Institution und Organisation ist im Neo-Institutionalismus dadurch bestimmt, dass Institutionen die Organisationen „entscheidend beeinflussen“ (ebd., S. 35).

ist in deren Gemeinwohlorientierung eingeschrieben und impliziert die Verpflichtung zur Realisation gesellschaftlicher Zentralwerte wie z. B. Gesundheit, Gerechtigkeit, Seelenheil, Erziehung und Bildung, Autonomie (siehe z. B. Combe/Helsper 1996, S. 9; Oevermann 1996, S. 88 ff.; 2009, S. 120 ff.; Schütze 1992, S. 141; 1996, S. 239; Stichweh 1996, S. 55 f.). Dass die gesellschaftlichen Repräsentationen dieser exemplarisch angeführten Zentralwerte historisch kontingent sind, verdeutlicht sich etwa – um nur einige Beispiele zu nennen – anhand der in der Geschichte der Pädagogik sich dokumentierenden Entwicklung der Vorstellungen von adäquater Erziehung (vgl. z. B. Kappeler 2010), vor dem Hintergrund des sich in der strafrechtlichen Historie abbildenden Wandels von straftheoretischen Leitmodellen bzw. Pönologien mit entsprechend unterschiedlichen Täteranthropologien und Strafpraktiken sowie Strategien im Umgang mit dem Verbrechen (Foucault 2004, S. 343–359; Krasmann 2007; 2012) oder angesichts der sich derzeit vollziehenden gerechtigkeitskonzeptionellen Veränderung von einer sozialen zu einer versicherungsmathematischen Gerechtigkeit, die sich immer deutlicher im Sozialrecht niederschlägt (Schmidt-Semisch 2012). Professionen haben die Bewältigung von Krisen zum Gegenstand, und da Krisen strukturell an gesellschaftliche und wissenschaftlich fundierte Normalitätsdefinitionen gebunden sind (was z. B. gesund bzw. krank, vernünftig resp. integritätsschädigend, gerecht oder ungerecht ist), haben Professionen auch eine Restitutionsfunktion im Hinblick auf die geltende normative Ordnung einer Gesellschaft (vgl. Oevermann 1996, S. 88 ff.; 2009, S. 120 ff.). Da die normative Ordnung einer Gesellschaft nicht universell ist, sondern in einem spezifischen historisch-kulturellen Zusammenhang steht, sind Professionen damit zugleich „ein seismografisches Spiegelbild der kulturellen, sozialen [...] Veränderungen der Gesamtgesellschaft und ihrer Teilbereiche [...] und haben immer wieder massive Probleme der Anpassung an die gesellschaftlichen Veränderungen zu bewältigen“ (Schütze 1996, S. 196).

Angesichts des Anliegens des vorliegenden Sammelbandes, den Zusammenhang von Institution, Organisation und Profession zu beleuchten, wird nun in einem einführenden Sinne gegenwartsdiagnostisch auf einige zentrale gesellschaftliche Entwicklungslinien eingegangen, um die gesellschaftlichen Bedingungen zu skizzieren, denen die Professionen zum Beginn des 21. Jahrhunderts ausgesetzt sind und die auf sie wirken. Genauer betrachtet werden dazu (1) die durch Flexibilisierungs- und Rationalisierungsprozesse angestoßenen Veränderungen der Arbeitsverhältnisse, (2) die Tendenz der Ökonomisierung und (3) die Orientierung am Konzept des Risikos, die die kontemporäre Politik der sozialen Sicherung und Sicherheit kennzeichnet und mit der eine „Art von politischem ‚double-bind‘“ (Foucault 1997, S. 28) von Individualisierung bei gleichzeitiger Abwendung vom Individuum einhergeht.