



Ursula Stegelmann

Das Berliner Osteuropa-Institut

Organisationsbiografie einer interdisziplinären
Hochschuleinrichtung 1945-1976

„Hochschulforschung hat die zentrale Aufgabe, die Problemhorizonte der Hochschulentwicklungsakteure zu erweitern bzw. zu überschreiten und voranalytische Urteile über Hochschulentwicklung durch wissenschaftliche Urteile zu ersetzen“⁸.

1. Einleitung

In den letzten 20 Jahren war zu beobachten, wie im Wettbewerb um knappe öffentliche Mittel der Druck auf staatliche Einrichtungen dazu führte, das organisationale Routinen und Instrumente, ursprünglich in privatwirtschaftlich geführten Unternehmen angewendet, von staatlichen Einrichtungen übernommen wurden. Die Konzepte des *New Public Management* (NPW) haben seitdem auch in die Verwaltung von Universitäten Einzug gehalten. Die Organisationssoziologen DiMaggio und Powell⁹ haben für dieses Anpassungsphänomen den inzwischen schon klassischen Begriff des institutionellen Isomorphismus geprägt. Demnach sind Organisationen in organisationalen Feldern eingebettet und durch einen Isomorphismusdruck der Anpassung an institutionelle Muster unterworfen. Vor DiMaggio und Powell haben Meyer und Rowan¹⁰ darauf hingewiesen, dass die institutionalisierten Formen der Organisation sozialer Praktiken weniger von deren Effizienz als von Rationalitätsmythen geprägt werden.

Forschungsgegenstand der vorliegenden Untersuchung ist das Osteuropa-Institut (OEI) der Freien Universität Berlin. Beim Osteuropa-Institut handelt es sich um eine typische universitäre Einrichtung, deren Organisationsstruktur von einer losen internen Koordination charakterisiert ist. Nach Weick¹¹ haben die Auswirkungen der losen Kopplungen nur geringe Integrationskraft und schwache Kontrollmechanismen. Die Organisationsziele sind meist vage definiert, häufig ambivalent bzw. multidimensional. Auch zeichnet sich die Organisationskultur durch die mitgliedschaftliche Einbindung von Professoren mit jeweils eigenen Entscheidungsbefugnissen aus. Typisch für die Professorenschaft des multidisziplinär ausgerichteten Lehr- und Forschungsinstituts ist ihr starkes Autonomiestreben und ihre lediglich begrenzten bzw. wechselnden Loyalitäten gegenüber

8 Hechler D./Pasternack P. 2012: *Hochschulorganisationsanalyse* ..., S. 5.

9 DiMaggio P./Powell W. 1983: *Iron Cage*

10 Meyer J. W./Rowan B. 1977/1991: *Institutionalized Organizations*....

11 Weick, K. 1976: *Educational Organizations*....

dem Institut, dem Fachbereich und der Universität. Die primäre Orientierung der Institutsmitglieder gilt ihrer jeweiligen Disziplin und den Fachkollegen.

Mit seiner Gründung waren die Mitglieder des Osteuropa-Instituts aufgefordert, ihre Kooperationsfähigkeit in gemeinsamen Forschungsvorhaben unter Beweis stellen, obwohl sie in unterschiedlichen disziplinären Zugängen verortet waren. Es wurde von ihnen erwartet, sich regional mit der russischen, polnischen, aber auch mitteldeutschen und der im Entstehen befindlichen sowjetischen Gesellschaftsform in der Sowjetzone und der Sowjetunion zu befassen. Dem folgend wird in der vorliegenden Arbeit gefragt: Waren die Wissenschaftler des Osteuropa-Instituts dem vorgegebenen Rationalitätsmythos der Interdisziplinarität unterworfen? Und wenn ja, welchen Einfluss hatte dieser Umstand auf die Organisationsbiografie des Instituts?

Mit einer Organisationsbiografie werden zugleich Themen der Wissenschaftsgeschichte und der Ideengeschichte tangiert, wobei eine skeptische Haltung gegenüber einem ideengeschichtlichen Idealismus eingenommen wird. Mit der Denkstilanalyse werden Formatierungsprinzipien in den Blick genommen, die unerkannt, aber dennoch über eine lange Zeit hinweg das Denken und Beobachten formatiert haben. Um den organisationalen Entwicklungspfaden in methodisch reflektierter Weise auf die Spur zu kommen, fragt diese Untersuchung nach dem sich wandelnden Verhältnis zwischen der Idee einer nach 1945 erneuerten Osteuropaforschung und der Umsetzung in die Praxis eines interdisziplinären Forschungsinstituts.

Entlang zweier Forschungsvorhaben – dem *Marxismus-Leninismus Projekt* (1954–1964) und dem Sonderforschungsbereich *Sowjetische Industrialisierung und Gesellschaft seit 1917* (1971–1978) – soll untersucht werden, welchen Interdisziplinaritätsstil die Mitglieder des Instituts in den ersten Jahren entwickelten. Mit dieser notwendig interdisziplinären Fragestellung will die vorliegende Arbeit einen Beitrag zur Wissenschaftsforschung und Hochschulorganisationsforschung liefern.

Zu Theorie und Umsetzung interdisziplinärer Forschungspraktiken wurden bislang nur wenige systematische Untersuchungen vorgelegt¹². Eine Ausnahme stellt die Arbeit von Röbbecke et. al.¹³ dar, in der die Autoren zu dem Schluss

12 Zur Entwicklungsgeschichte interdisziplinärer Forschung ist bislang nur unzureichend erforscht, siehe dazu Röbbecke et al. 2004: *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung...*. Die Anfänge interdisziplinärer Forschung liegen in den US-amerikanischen *Area Studies* der 1930er Jahre, siehe Klein, J. 1990: *Interdisciplinarity...*, S. 24f.

13 Röbbecke, M. et al. 2004: *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung...*.

kommen, dass der Königsweg für erfolgreiche Forschungscooperationen aus einer Reihe verschiedener, jeweils pfadabhängiger Kooperationsstile besteht.

Mit der Binnenperspektive auf das Osteuropa-Institut konzentriert sich diese Arbeit vornehmlich auf die Jahre zwischen 1945–1974, also auf jenen Abschnitt in der Entwicklungsgeschichte der Freien Universität, der durch die Wissenschaftler weitgehend frei gestaltet werden konnte (1945–1967) und darüber hinaus auf den Zeitabschnitt, in dem die Gründungsideen auf die Probe gestellt wurde (1967–1978). Mit dem Scheitern des 1974 vorzeitig beendeten Sonderforschungsprojekts endet die Arbeit am empirischen Material.

Aufbau der Arbeit

In der Re-Konstruktion einer Organisationsbiografie über einen längeren Zeitraum hinweg sollte vorab geklärt sein, um welchen Organisationstypus es sich beim vorliegenden Fallbeispiel handelt. Beim Osteuropa-Institut handelt es sich um eine intersystemische Organisation, deren Leistung darin besteht, verschiedene gesellschaftliche Funktionsbereiche miteinander zu verknüpfen. Dies vorausgesetzt und mit dem Wissen um das Scheitern einer vom gesamten Institut getragenen Forschungscooperation, stellt sich die übergreifende Frage, ob das Institut aufgrund eines erhöhten Anpassungsdrucks sein ursprüngliches Organisationsziel nicht mehr verfolgen konnte.

Eine Organisationsbiografie ist eine Variante der fallbezogenen Organisationsanalyse.¹⁴ Bislang wurde kein festgelegtes Theorien- und Methodenset für die Organisationsbiografie vorgelegt, sodass hier Neuland betreten wird. Als heuristisches Instrumentarium werden deshalb verschiedene Modelle und Theorien angewendet, die zum einen die Organisations- und Funktionsform wissenschaftlicher Einrichtungen und zum anderen den Erkenntnisgewinn über den zu identifizierenden Interdisziplinaritätsstil der Organisation befördern. Sämtliche Modelle und Theorien werden in heuristischer Absicht angewandt, das heißt, deren Allgemeingültigkeit wird nicht vorausgesetzt, sondern es soll sich in der konkreten Untersuchung erweisen, ob die Modellvorstellungen zutreffend und fruchtbar sind.

14 Auch hier gibt es betriebswirtschaftliche Varianten, wie etwa Funktions-Strukturanalysen, Prozessanalysen, SWOT-Analysen, Wirksamkeitsanalyse, die nach Hechler/Pasternak (2012) als Analysewerkzeuge zwar häufig auf Vorbehalte seitens der SozialwissenschaftlerInnen stoßen, „(s)olche können (aber) ausgeräumt werden, indem ein pragmatisiertes Managementverständnis zugrundegelegt wird“, dies. 2012: *Hochschulorganisationsanalyse...*, S. 56.

Die Einrichtungen einer Universität werden als Organisationen konzeptualisiert, die sich in einem bestimmten gesellschaftlichen Umfeld bewegen. In diesem Sinne wird versucht beide Seiten – sowohl die sich verändernde Nachkriegspolitik als auch die Selbst-Positionierungen des Instituts – in die Argumentation mit einzubeziehen, da diese doppelte Perspektive Aufschluss darüber geben kann, inwiefern neue Anforderungen von Institutsmitgliedern in Organisationshandeln umgesetzt wurden. Damit erfährt der herkömmliche Begriff der Interdisziplinarität eine Erweiterung. Durch die Perspektiverweiterung ist es möglich, sowohl disziplinäre Anordnungen als auch interdisziplinäres Handeln im eigentlichen Sinn des Wortes zu erfassen. Damit kann der Begriff aus dem wenig Erkenntnis fördernden Innovationsdiskurs herausgelöst werden.

Einer solchen doppelten Betrachtungsweise unterliegt die Annahme, dass Organisationen – und somit auch Einrichtungen eines Hochschulsystems – ihre Umwelten gestalten. Sie suchen sich ihre je relevanten Umwelten aus und gehen aktiv mit den an sie herangetragenen Anforderungen um. Organisationen sind in diesem theoretischen Konzept keine passiven Gebilde, die widerstandslos neue Anforderungen aufnehmen. Vielmehr haben sie die Möglichkeit, strategisch mit neuen Anforderungen umzugehen, d.h. sie symbolisch einzuführen, abzuwehren und den Versuch zu unternehmen, sie nach ihren Vorstellungen zu gestalten. Organisationen agieren in einem Spannungsfeld von externen Anforderungen und interner Eigenlogik.

Da in der Untersuchung sowohl innerorganisationale als auch umweltbezogene Aspekte in die Betrachtung genommen werden, bietet sich der soziologische Neo-Institutionalismus als ein prominenter organisationssoziologischer Ansatz an. Die Wurzeln des Neo-Institutionalismus weisen zurück auf Forscher wie Parsons, Merton, Stinchcombe, Blau und Selznick. Der analytische Fokus richtet sich auf eine weite gesellschaftlich orientierte Perspektive. Neo-Institutionalisten gehen davon aus, dass es Ziele in Organisationen gibt, deren Verwirklichung nach den Kriterien rationaler Wahl angestrebt werden: Korporative Akteure handeln als *intendedly rational*¹⁵. Es wird häufig kritisiert, dass diese Theorie keinen ausreichenden Gesellschaftsbegriff habe. Neuere Arbeiten versuchen hier, Abhilfe durch Rückgriff auf Parsons und Luhmann zu schaffen. Ein neo-institutionalistischer Theoriezugang bietet zwar nur bedingt eine Verbindung zwischen Gesellschaft und Organisationen, aber für die vorliegende Arbeit ist relevant, dass sich ausgewählte Arbeiten des Neo-Institutionalismus ausdrücklich am Beispiel der Hochschulentwicklung formten.

15 Simon, Herbert A. 1997: *Models of bounded rationality* ..., S. 88ff.

In einem ersten Schritt werden zentrale Merkmale der zu untersuchenden Organisation identifiziert¹⁶. Das Osteuropa-Institut wurde bereits mit seiner Gründung als interdisziplinär arbeitendes Lehr- und Forschungsinstitut konzipiert, deshalb baut das Analyseschema auf diesem Organisationsziel auf. Dabei werden im Rahmen einer mikrosoziologischen Untersuchung die externen und internen Rahmenbedingungen der ersten kooperativ durchgeführten Forschungsprojekte dargestellt. Anschließend sollen Art und Grad kognitiver Kopplung der beteiligten Disziplinen untersucht und Zuordnung zu einem bestimmten *Interdisziplinaritätsstil* klassifiziert werden.

Sodann wird der Untersuchungsrahmen unter Einbezug des Konzepts der *Denkkollektive* resp. des *Denkstils* nach Ludwik Fleck erweitert, um die nur begrenzte Erklärungsreichweite, die sich im Wesentlichen in der Feststellung von „erfolgreichen“ oder „gescheiterten“ Forschungskooperationen ausdrückt, zu entgehen. Das Konzept der Denkstile hebt – vereinfacht gesprochen – die historische und soziale Bedingtheit von Erkenntnisdynamiken hervor, die auf Forschungskooperationen einwirken. Nach der Konzeptualisierung der Denkstilanalyse in Kapitel 5 und 6 wird diese im empirischen Teil der Arbeit (Kapitel 8) angewandt und ein im Osteuropa-Institut verortetes Denkkollektiv der „kritischen Neo-Marxisten“ rekonstruiert. Die Untersuchung interdisziplinärer Forschungspraxis schließt mit Kapitel 9 an.

Zusätzlich werden in zwei Zwischenschritten (Kap. 4 und Kap. 7) als notwendige Ausgangspunkte einer Organisationsbiografie die Gründungsgeschichte und zentralen Akteure der Anfangsjahre vorgestellt. Dabei ist beabsichtigt die Rückbindung der Gründungsprofessoren an ihr jeweiliges disziplinäres Feld zu analysieren und Formen kooperativen Forschungshandelns herauszustellen, um erste Hinweise auf wissenschaftshistorische Pfadabhängigkeiten und spezifische Sozialisationswege der Osteuropaforscher zu erhalten.

16 Der Begriff der Organisationsbiografie ist bislang nicht klar definiert. Er wird sowohl auf dem Gebiet der Organisationsentwicklung wie auch in der Organisationsberatung verwendet. In beiden Feldern werden beispielsweise Repräsentationen individueller Berufsbiografien mit Repräsentationen einer Organisationsbiografie miteinander in Bezug gesetzt.