

## 3. Empirischer Zugang

---

### 3.1 Die Forschungsfrage

»Werteorientierter Denkort«<sup>1</sup>, »christliches Menschenbild«<sup>2</sup>, »ethischer Kompetenzerwerb«<sup>3</sup> oder »christliche Werteorientierung«<sup>4</sup> – wie werden solche Zuschreibungen nun gefüllt? Können die Hochschulen tatsächlich solche Alleinstellungsmerkmale inhaltlich füllen und somit auch in der Konkurrenzsituation für sich nutzen? Um dieser Frage nachzugehen, muss der Blick weg von der Organisation hin zum »Prozess des Organisierens«<sup>5</sup> gelenkt werden. In der Empirie muss es nach Werner Vogd also darum gehen, »all jene Sinnbezüge zu rekonstruieren –, welche die Organisation konstituieren«<sup>6</sup>.

Da der empirischen Betrachtung das weiter oben beschriebene Organisationsverständnis von Niklas Luhmann als Bezugsrahmen dienen soll, wird im Sinne der Systemtheorie der Organisationsbegriff mit »Autopoiesis, Selbstbeobachtung, Unsicherheitsabsorption und lose[n] Kopplungen«<sup>7</sup> assoziiert. Dazu schreibt Schmidt:

»Organisationen sind vordringlich an ihrer Selbsterhaltung interessiert und nachrangig (im Sinne einer Rationalisierung ihrer Selbstbeschreibung) an der Erreichung von Zwecken. Behauptete Intentionen (Motive, Zwecke) und

- 
- 1 Vgl. Katholische Hochschule NRW 2017.
  - 2 Vgl. Katholische Stiftungshochschule München 2021.
  - 3 Vgl. Katholische Hochschule Mainz 2021.
  - 4 Vgl. Katholische Hochschule Freiburg 2021.
  - 5 Weick 1995.
  - 6 Vogd 2009, S. 7f.
  - 7 Schmidt 2017, S. 45.

latente beziehungsweise beobachtete Funktionen müssen deutlich voneinander unterschieden werden.«<sup>8</sup>

Hier setzt die Empirie dieser Arbeit an und möchte über mehrere Zugangswege einen solchen Abgleich am praktischen Beispiel der Katholischen Hochschulen in Deutschland leisten. So sollen zum einen die Intentionen des Managements erhoben werden, zum anderen aber auch ein Blick auf latente Funktionen gelenkt werden. Da die Selbstzuschreibungen die generelle Intention des Managements wertebasiert zu handeln ausdrücken, geht es im Detail darum, über den oben beschriebenen Abgleich zu einer organisationsethischen Reflexion zu kommen, ob das, was als Proprium des Hochschultyps »Katholische Hochschule« herausgestellt wird, Problem und/oder Ressource darstellt.

### 3.2 Das Forschungsdesign

Um der Frage nach »echten« Alleinstellungsmerkmalen einer Organisation bzw. einer Organisationsgruppe ein Stück näher zu kommen, gilt es in diesem Sinne also, ein möglichst umfassendes Bild der zu untersuchenden Organisationen zu erhalten. Hierfür können im klassischen Sinne der Organisationslehre Strukturen betrachtet, Absichtserklärungen und Konzepte eingeordnet sowie bekannte und bewährte Bewertungsschemata angewandt werden. Daher gilt eine erste Betrachtungsebene einer vergleichenden Dokumentenanalyse von Hochschulverfassungen, Leitbildern und Mission Statements. Auch wird der Versuch unternommen, eine Einschätzung über die Organisation in Referenz zu den Reifegraden des EFQM-Modells<sup>9</sup> zu erhalten. Dies sind sämtlich Zugänge von außen, die letztlich vor allem einen Abgleich zwischen formulierten Zielen und deren mehr oder weniger objektiv messbaren Ergebnissen zulassen. Um jedoch einem systemtheoretischen Verständnis gerecht zu werden, das Organisationen unterstellt, keine zweckrationalen Maschinen zu sein, bei denen linearkausal erwartbare Ergebnisse produziert werden,<sup>10</sup> muss versucht werden, Organisation so zu beobachten, dass die Möglichkeit besteht, das Spezifische einer Organisation herauszuarbeiten.

---

8 Ebd.

9 Vgl. European Foundation for Quality Management 2019a.

10 Vgl. Schmidt 2017, S. 46.