

Werner Kirsch/David Seidl
Dominik van Aaken

Evolutionäre Organisationstheorie

eBook
SCHÄFFER
POESCHEL



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,
vielen Dank, dass Sie dieses E-Book erworben haben. Damit Sie
das Produkt optimal nutzen können, möchten wir Sie gerne auf
folgende Navigationsmöglichkeiten hinweisen:

Die Verlinkungen im Text ermöglichen Ihnen eine schnelle und
komfortable Handhabung des E-Books. Um eine gewünschte
Textstelle aufzurufen, stehen Ihnen im Inhaltsverzeichnis und
im Register als Link gekennzeichnete Kapitelüberschriften bzw.
Seitenangaben zur Verfügung.

Zudem können Sie über das Adobe-Digital-Editions-Menü
»Inhaltsverzeichnis« die verlinkten Überschriften direkt
ansteuern.

Erfolgreiches Arbeiten wünscht Ihnen
der Schäffer-Poeschel Verlag

Werner Kirsch / David Seidl / Dominik van Aaken

Evolutionäre Organisationstheorie

2010

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

E-Book-ISBN: 978-3-7992-6490-7

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© 2011 Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft · Steuern · Recht GmbH
www.schaeffer-poeschel.de
info@schaeffer-poeschel.de
Einbandgestaltung: Willy Löffelhardt/Melanie Frasch

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart
Ein Tochterunternehmen der Verlagsgruppe Handelsblatt

Vorwort

Das vorliegende Buch befasst sich mit den Grundzügen der Konstruktion einer Theorie der Organisationen, die als „evolutionär“ charakterisiert wird. Diese Theorie geht systematisch davon aus, dass ihr Gegenstand (die Organisationen in ihrem sozioökonomischen Feld) der Evolution unterliegt und damit stets mit einer offenen Zukunft konfrontiert ist. Das Buch schließt eine Reihe von drei Buchveröffentlichungen ab, die vielfältig aufeinander verweisen.

Das erste Buch ist der „Betriebswirtschaftlichen Forschung“ gewidmet. Es bringt das wissenschaftstheoretische Credo zum Ausdruck, das unseren Bemühungen zugrundeliegt. Der Untertitel „Wissenschaftstheoretische Grundlagen und Anwendungsorientierung“ signalisiert dabei nur begrenzt, inwieweit wir uns vom wissenschaftstheoretischen und methodologischen „Mainstream“ der gegenwärtigen Betriebswirtschaftslehre unterscheiden. Das zweite Buch mit dem Titel „Unternehmensführung“, das bewusst den Charakter eines einfachen Lehrbuches besitzt, ist dem klassischen Topos der an der Ausbildung von zukünftigen Führungskräften interessierten Betriebswirtschaftslehre gewidmet, die wir insofern ausdrücklich als Führungs- bzw. Managementlehre verstehen. Der Untertitel „Eine evolutionäre Perspektive“ verweist auf den organisationstheoretischen Hintergrund, mit dem sich die hier vorgelegte dritte Buchveröffentlichung befasst.

Alle drei Veröffentlichungen können für sich allein erarbeitet werden. Sofern sich der Leser aber vertieft und kritisch mit den jeweiligen Themen der Bücher auseinandersetzen möchte, wäre es hilfreich, auch einen Blick in die jeweils anderen Bücher dieser „Trilogie“ zu werfen. Auf diese Weise werden die Kritikpunkte bzw. Probleme der hier umrissenen Organisationstheorie deutlicher. Diese ist insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass sie sich uneingeschränkt auf die offene Zukunft der Organisationen einlässt. Somit versucht sie insbesondere die für Ansätze der „Economics“ typische Sichtweise zu überwinden, welche die Offenheit der Zukunft zwar nicht leugnet, aber davon ausgeht, dass alle möglichen zukünftigen Zustände in der jeweiligen Gegenwart beschreibbar sind. Was aber, wenn man annimmt, dass sich die Zukunft auch jenseits der historischen Beschreibungsmöglichkeiten entwickeln kann?

Es geht bei unserer evolutionären Theorie der Organisationen also um eine offene Zukunft in diesem starken Sinne. Und das wirft natürlich auch vielfältige Grundlagenprobleme auf, die wir im vorliegenden Buch nicht alle thematisieren können. Einiges davon ist in früheren Veröffentlichungen und in einer Reihe recht umfangreicher Arbeitstexte angesprochen, die am Ende dieses Buches in einem

kommentierten Verzeichnis der Schriften zu unserer evolutionären Organisationstheorie aufgeführt sind.

Das vorliegende Buch ist Ergebnis eines gemeinsamen Forschungsprojektes, an dem viele Generationen von Mitarbeitern des ehemaligen Instituts für Unternehmenspolitik und strategische Führung und des späteren Zentrums für organisationstheoretische Grundlagenforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität in München mitgewirkt haben, indem sie einzelne Theoriebausteine ausgearbeitet oder an früheren Versionen dieses Buches mitgeschrieben haben. Stellvertretend für alle seien insbesondere Dodo zu Knyphausen-Aufseß, Max Ringlstetter, Natasha Eckert, Werner-Christian Guggemos, Michael Weber und Tobias Ponn genannt. Sie alle sind im weitesten Sinne Mitverfasser des vorliegenden Buches. Daneben haben wir Georg Loscher, Joachim Sedlmeir und insbesondere Ivana Leiseder für die gewissenhafte Erstellung der Abbildungen und die exzellente redaktionelle Arbeit am Buchmanuskript zu danken. Ohne sie hätte das Buchprojekt in dieser Form nicht realisiert werden können.

München und Zürich, Sommer 2010

Werner Kirsch

David Seidl

Dominik van Aaken

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	X
Einführende Charakterisierung der evolutionären Organisationstheorie	1
Evolution und offene Zukunft.....	1
Konstruktivismus und Radikalpluralismus	5
Außen- vs. Binnenperspektive: alternative Zugänge zum Organisationsgeschehen.....	7
Überblick über die Theoriekonzeption	8
Zum Aufbau des Buches	11
1. Kapitel: Lebenswelt und Handlung.....	13
1.1 Die Lebensweltanalyse.....	15
Ausgangspunkt: Lebens-, Sprach- und Wissensformen	15
Der Begriff der organisationalen Lebenswelt	18
Zur Lebenswelt <i>einer</i> Organisation.....	23
Zur Homogenität und Heterogenität organisationaler Lebenswelten	27
1.2 Organisation und Handlung	29
Zur Einführung: ein einfaches Handlungsmodell	29
Vom zwei- zum dreigliedrigen Handlungsmodell	31
Objektivierende vs. performative Orientierung	32
Abgrenzungs- vs. Vereinigungsorientierung	34
Handlung und Prozess.....	36
2. Kapitel: Organisation und Wissen.....	41
2.1 Ausgangspunkt: Wissen als Konstruktion	43
Wissen: <i>erfundene</i> statt <i>gefunden</i> Wirklichkeit.....	43
Viabilität von Wissen.....	44
2.2 Wissen und Sprache	46
Sprachliches und nichtsprachliches Wissen.....	46
Wissen vs. Wissensbeschreibung.....	51
Wissen und Fähigkeiten	53
2.3 Dynamiken des Wissens	54

Wechselseitige Beobachtungen und das Ökosystem des Wissens	54
Überzeugungskraft von Wissen	57
Bedingungen der Nachfrage nach Wissen	59
Wissenstransfer als ko-evolutionäre Wissensgenese	60
3. Kapitel: Organisation und Entwicklung	65
3.1 Der Ausgangspunkt: Die Handhabung komplexer Probleme	67
Formen der Komplexitätshandhabung	67
Selbstorganisation als Methode zur Komplexitätsbejahung	69
3.2 Die Entwicklung organisationaler Fähigkeiten	70
Das Spektrum organisationaler Fähigkeiten	70
Die Interdependenz der organisationalen Basisfähigkeiten	72
Die Rationalität von Lernprozessen	75
3.3 Entwicklung und Sinnmodelle	76
Die Höherentwicklung von Organisationen	76
Die Thematisierung der Verantwortung in Organisationen	79
Höherentwicklung und die Entwicklung der Basisfähigkeiten	80
Die Entwicklungslogik der Sinnmodelle	83
3.4 Entwicklung und evolutionäre Führungskonzeption	85
Der gemäßigte Voluntarismus und die Illusion der Machbarkeit	85
Die evolutionäre Führungskonzeption der geplanten Evolution	87
Geplante Evolution und die Pluralität von Lebens-, Sprach- und Wissensformen	89
4. Kapitel: Organisation und Rationalität	93
4.1 Ein erweitertes Spektrum der Rationalitätsdiskussion	95
Rationalität als Argumentation und Kritik	95
Moralische Rationalität und normative Ethik	97
Ästhetische Rationalität und Theorien der Kunst	101
4.2 Rationalität und die Höherentwicklung von Organisationen	105
Rationalisierungsniveaus der organisationalen Lebenswelt	106
Rationalisierungsniveaus und Modelle der Sinnorientierung	108

4.3 Okkasionelle Rationalität, antizipierende Kritik und narratives	
Wissen	112
Zu den Grenzen der Habermas‘schen Rationalitätsformen	112
Prinzipielle und okkasionelle Rationalität	115
Authentizität und Narrationen.....	119
Auf dem Weg zu einem evolutionären Rationalitätsverständnis	123
Ausblick: Organisation jenseits von Einheit und Vielheit.....	127
Entwicklungstendenzen: Zunehmende Involvierung in	
Organisationsverbindungen und pluralistische Felder	129
Organisation als „Rhizom“	131
Kommentiertes Verzeichnis der Schriften zur evolutionären	
Organisationstheorie	137
Verzeichnis der zitierten Literatur	149
Sachregister.....	163

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Die Theoriekonzeption als Theorieprozess	3
Abb. 2:	Ansätze der Organisationstheorie – Ein Überblick	6
Abb. 3:	Gesamtbezugsrahmen der Theoriekonzeption.....	9
Abb. 4:	Perspektiven der Lebensweltanalyse	20
Abb. 5:	Ein einfaches Handlungsmodell: Einstellung, Persönlichkeit, Definition der Situation	30
Abb. 6:	Kombinationen unterschiedlicher Orientierungen.....	35
Abb. 7:	Eine Prozesssphäre sequentiell verketteter Handlungen	38
Abb. 8:	Muster der Komplexitätshandhabung.....	68
Abb. 9:	Die Interdependenzen organisationaler Basisfähigkeiten.....	73
Abb. 10:	Die Höherentwicklung von Organisationen	77
Abb. 11:	Die Führungskonzeption der geplanten Evolution	88
Abb. 12:	Ein Überblick über wichtige Autoren philosophischer Ethiken.....	100
Abb. 13:	Rationalisierungsniveaus und Modelle der Sinnorientierung.....	109
Abb. 14:	Erkenntnisstile der okkasionellen und prinzipiellen Rationalität	118
Abb. 15:	Organisationale Entwicklungstrends: Internationalisierung und Involvierung in Organisationsverbindungen	130

Einführende Charakterisierung der evolutionären Organisationstheorie

Im Gegensatz zu vielen anderen Bereichen der betriebswirtschaftlichen Forschung ist die Organisationsforschung durch einen ausgeprägten Theoriepluralismus gekennzeichnet. Dies hängt zum einen mit der Komplexität ihres Objektbereichs zusammen. Zum anderen ist dies ein typisches Merkmal des sozialwissenschaftlichen Wissenschaftsstils: In der Herangehensweise an sozialwissenschaftliche Fragestellungen bestehen grundlegende Differenzen. Deshalb wollen wir in dieser Vorbetrachtung zunächst die für unsere Theoriekonzeption grundlegenden Konstruktionsentscheidungen vorstellen, bevor wir in den Hauptkapiteln ihre Elemente im Einzelnen erläutern.

Evolution und offene Zukunft

Die in diesem Buch vorgestellte Organisationstheorie haben wir im Titel als „evolutionär“ charakterisiert. Das bedeutet, dass sich unsere Theorie systematisch und uneingeschränkt darauf einlässt, dass ihr Gegenstand der Evolution unterliegt. Das Label „evolutionär“ beschränkt sich dabei nicht auf die Verwendung des evolutionären Erklärungsansatzes im Sinn von Variation-Selektion-Retention (wie es beispielsweise beim Population Ecology Ansatz der Fall ist). Viel allgemeiner geht es um eine besondere Thematisierung der „Offenheit der Zukunft“. Im Gegensatz zu anderen Organisationstheorien, die lediglich von einer Offenheit der Zukunft im Sinne von „Unbestimmtheit“ (Offenheit im schwachen Sinne) ausgehen, liegt unserer evolutionären Organisationstheorie ein Verständnis von Zukunft als „unvorstellbar“ (Offenheit im starken Sinne) zugrunde. Dieser Auffassung zufolge evolviert die Welt insofern in eine offene Zukunft, als uns in der jeweiligen Gegenwart u.U. die kognitiven und sprachlichen Kategorien fehlen, um die möglichen zukünftigen Umweltzustände beschreiben zu können. Man denke beispielsweise an die Entwicklung des Internets, dessen Bedeutung für die heutige Welt vor dreißig Jahren gedanklich und sprachlich gar nicht erfassbar war. Kambartel (1989) spricht in diesem Zusammenhang von der „Transzendenz der grammatischen Grenzen“ der sprachlichen Beschreibungsmöglichkeiten. In diesem Sinn evolviert die Welt außerhalb der grammatischen Grenzen unserer Sprache. Evolution lässt somit zunächst funktionierende Beschreibungskontexte obsolet werden und zwingt zur Entwicklung neuer. Am Beispiel der Entscheidungslogik wollen wir kurz illustrieren, welche Konsequenzen eine solche Umstellung von einem Konzept der Offenheit der Zukunft im *schwachen* Sinne (wie in der Entscheidungslogik) zu einem im *starken* Sinne hat.

Die Sprache der Entscheidungslogik geht von den Begriffen „Alternativen“, „Ergebnisse“ und „Umweltsituation“ aus. Die Alternativen beschreiben jene Aspekte, die unter der Kontrolle des Entscheiders stehen und somit von ihm beeinflusst werden können. Zur Umweltsituation hingegen gehören alle Größen, die der Entscheider nicht unter Kontrolle hat. Jeder Alternative sind – je nach Eintreten der Umweltsituation – Ergebnisse (Konsequenzen, Pay-Offs) zugeordnet. In Abhängigkeit von den Informationen, die dem Entscheidungssubjekt über den Eintritt der jeweiligen Umweltsituation zur Verfügung stehen, unterscheidet die Entscheidungstheorie nun drei Fälle: Entscheidungen unter Sicherheit, unter Risiko und unter Unsicherheit. Entscheidungen unter Sicherheit liegen vor, wenn das Entscheidungssubjekt mit Sicherheit weiß, dass nur eine ganz bestimmte Umweltsituation eintreten wird. Bei Entscheidungen unter Risiko wird zusätzlich vorausgesetzt, dass dem Entscheidungssubjekt eine Wahrscheinlichkeitsverteilung über die Menge der möglichen Umweltsituationen gegeben ist. Fehlen dem Entscheidungssubjekt schließlich Vorstellungen über die Eintrittswahrscheinlichkeiten der möglichen Umweltsituationen, so spricht man von Entscheidungen unter Unsicherheit.

Die Entscheidungslogik geht nun davon aus, jeweils alle zukünftig möglichen Weltzustände vollständig beschreiben zu können. Die Existenz von Umweltsituationen *außerhalb* des Kalküls wird nicht angenommen. Zwar berücksichtigt auch die Entscheidungstheorie, dass die Wirkungen von Handlungsalternativen ungewiss sein können. Dies wird jedoch als ein Prognoseproblem moduliert: Demzufolge sieht sich der Entscheider mit einem unvollkommenen Informationsstand konfrontiert, den es vor der Entscheidung möglichst zu beheben gilt. Im Gegensatz dazu geht unsere evolutionäre Organisationstheorie systematisch von der Möglichkeit aus, dass Entscheider mit Situationen konfrontiert sind, in denen eine *nicht zu behebende Unsicherheit* besteht, d.h., dass die Welt in Zukunft auch Zustände annehmen kann, die wir gegenwärtig überhaupt noch nicht beschreiben können.

Neben der systematischen Auseinandersetzung mit der Evolution ihres Objektbereichs (Organisationen in ihren sozioökonomischen Feldern) verstehen wir unsere Organisationstheorie auch noch in einem zweiten Sinne als „evolutionär“, als sie ihre *eigene* Konfrontation mit der Offenheit der Zukunft reflektiert. Sie berücksichtigt, dass sie selbst in ihrem eigenen Objektbereich vorkommt – da sie (neben vielen anderen Theorien) Bestandteil der Umwelt der beschriebenen Organisationen ist –, dessen offene Zukunft sie ja zu berücksichtigen trachtet.¹ Vor

¹ In diesem Sinne haben wir sie an anderer Stelle (Kirsch et al. 2007: 83 ff.) auch als „Rahmentheorie“ charakterisiert.

diesem Hintergrund ist die Theorie derart konzipiert, dass sie – im Sinne eines fortwährenden Theorieprozesses – eine Koevolution mit dem Objektbereich erlaubt. Damit ist die Hoffnung verbunden, dass die Theorie „evolutionsgerecht“ angelegt ist.

Dass wir in den nachfolgenden Kapiteln nun lediglich die Grundzüge einer solchen evolutionären Theorie vorstellen werden, hängt nicht nur mit dem begrenzten Platz zusammen, den ein solches Buch bietet, sondern ist selbst auch eine direkte Konsequenz ihres evolutionären Charakters und der entsprechenden Konzeption als Theorieprozess. Dies wollen wir anhand von Abbildung 1 kurz erläutern.

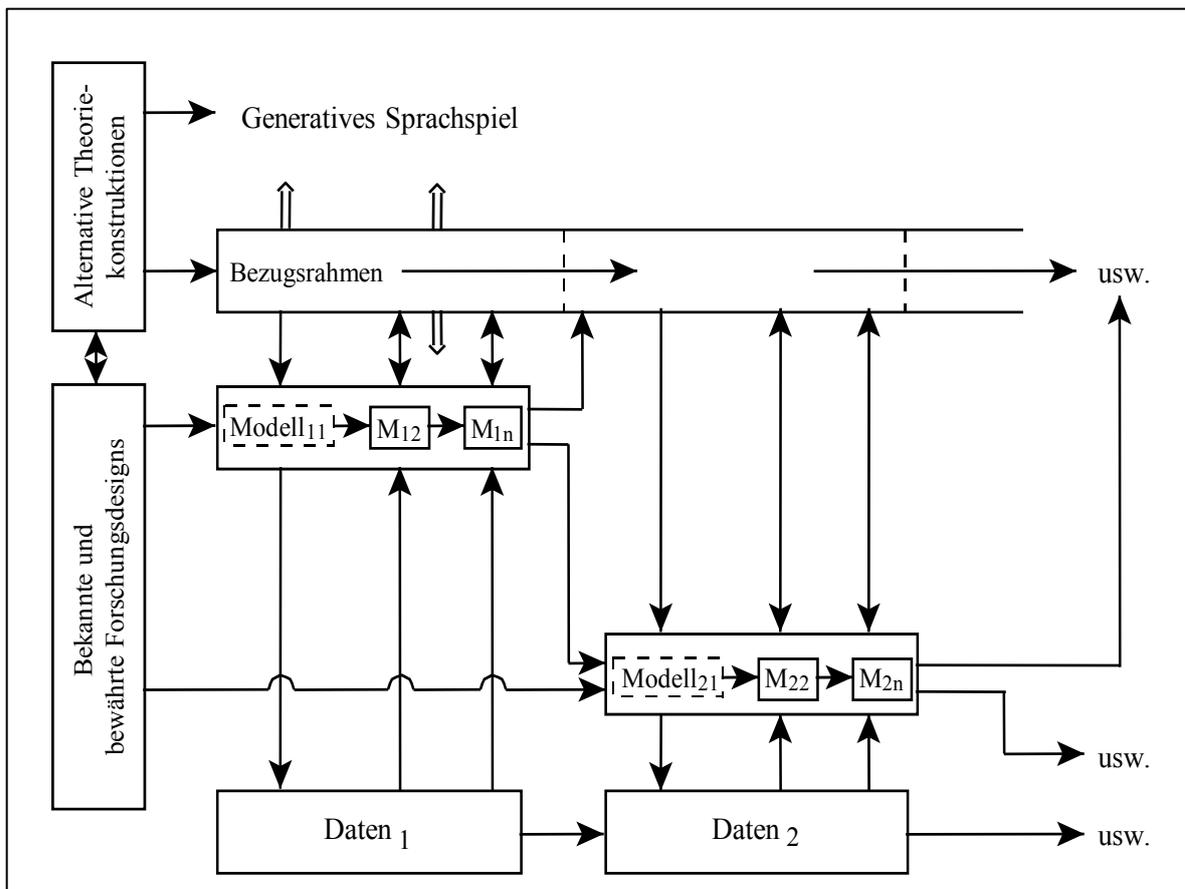


Abb. 1: Die Theoriekonzeption als Theorieprozess

Grundsätzlich kann man – natürlich stark vereinfacht – drei Ebenen der Theoriebildung unterscheiden, die verschiedenen Abstraktionsniveaus entsprechen. Auf einer ersten Ebene finden sich Theoriekonzeptionen, die wir (im Anschluss an Wittgenstein) als *generative Sprachspiele* bezeichnen (Kirsch et al. 2007). Diese stellen grundlegende Denk- bzw. Sprachkategorien zur Beschreibung des Objektbereichs zur Verfügung und definieren damit eine grundsätzliche Weltsicht. Sie weisen häufig eine Vielzahl von Metaphern auf, die z.T. eine heuristische Funktion

erfüllen, da sie in bildhafter Weise theoretische Visionen artikulieren, für die noch keine präzisen Kategorien zur Verfügung stehen. Mit der Charakterisierung als „generativ“ wird zum Ausdruck gebracht, dass sie es ermöglichen – analog zu jeder Art von Sprache und ihrer dazugehörigen Grammatik –, neue Aussagen über die Welt zu generieren, die im Sprachspiel selbst noch nicht konkretisiert sind. Begreift man Organisationen beispielsweise grundsätzlich als etwas „Maschinenartiges“, kann man vor dem Hintergrund dieser Metapher unterschiedlichste Aussagen über Organisationen generieren. Auf einer zweiten Ebene der Theoriebildung finden sich *theoretische Bezugsrahmen*. Hierbei handelt es sich um konkretere Theorieskizzen, die vor dem Hintergrund spezifischer generativer Sprachspiele produziert werden. Auf einer dritten Ebene schließlich finden sich die *theoretischen Modelle*, welche konkrete, empirisch „überprüfbare“ Kausalzusammenhänge zum Ausdruck bringen.

Das Zusammenspiel der drei Ebenen soll an einem Beispiel verdeutlicht werden: Man stelle sich vor, dass eine Forschergemeinschaft den Auftrag erhält, qua empirischer Erhebung die Entwicklungsfähigkeit von Organisationen zu untersuchen. Zu Beginn werden die Forscher vor dem Hintergrund ihres Sprachspiels Überlegungen anstellen, wie man die Entwicklungsfähigkeit von Organisationen „fassen“ könnte. Beim Entwurf eines ersten Bezugsrahmens werden sich die Forscher nicht nur an den Regeln ihres generativen Sprachspiels, sondern auch an bekannten und bewährten Bezugsrahmen orientieren. Dies gilt auch für die ersten Operationalisierungsversuche: Bewährte Modelldesigns, mit denen schon erfolgreich gearbeitet wurde, stehen „Pate“ für den Entwurf ihres ersten Modells. Dieses erfährt durch empirische Konfrontationen im Zuge der Forschungsepisoden normalerweise eine Serie von Veränderungen (Modell 1₁₁ → Modell 1₁₂ → Modell 1₁₃). Das System der Hypothesen wandelt sich, wobei sich in der Regel von Modell zu Modell eine höhere Strukturierung einstellt. Die Datenbasis verfeinert aber nicht nur die operationalen Modelle, sondern verändert auch den dahinterliegenden Bezugsrahmen. Dies bleibt natürlich nicht ohne Rückwirkung auf das generative Sprachspiel, das sich im Zuge der Forschungsepisode mit dem Bezugsrahmen und den Modellen mitentwickelt.

Im Rahmen entwickelter Forschungstraditionen finden sich in der Regel alle drei Ebenen der Theoriebildung. In Abhängigkeit davon, auf welche Ebene dabei der Schwerpunkt gelegt wird, kann man zwischen eher „modell-“ oder eher „sprachspielzentrierten“ Wissenschaftsstilen unterscheiden. Während modellzentrierte Theorietraditionen (beispielsweise weite Bereiche der Ökonomik) den Fokus auf die Entwicklung von Modellen legen, stellen sprachspielzentrierte Traditionen (beispielsweise die Neuere Systemtheorie Luhmann'scher Prägung oder die Theorie kommunikativen Handelns von Habermas) die (Weiter-)Entwicklung des Sprach-

spiels in den Vordergrund und betonen damit die Vorläufigkeit jeglicher daraus generierter Bezugsrahmen bzw. Modelle.

Die in diesem Buch vorgestellte Theoriekonzeption ist einem sprachspielzentrierten Forschungsstil geschuldet, da es in erster Linie um die Entwicklung eines generativen Sprachspiels geht. In unseren Ausführungen finden sich zwar auch zahlreiche Bezugsrahmen. Diese sind jedoch insbesondere als vorläufige Konkretisierungen zu verstehen, die das Potenzial des generativen Sprachspiels zunächst beispielhaft illustrieren sollen (siehe hierzu ausführlicher Kirsch et al. 2007: 28 f.). Im Sinne ihres evolutionären Selbstverständnisses ist unsere Theorie dabei auch nicht auf einen „Fluchtpunkt“ abschließender Konkretisierung (im Sinne eines feststehenden Aussagenzusammenhangs über Organisationen), sondern auf einen fortwährenden *Prozess* der Weiterentwicklung der Theoriekonzeption hin angelegt. Konkretisierungen in Form von Bezugsrahmen und eventuellen, mit der Empirie konfrontierbaren Modellen dienen hierbei (neben der Konfrontation mit alternativen Theoriekonstruktionen) als wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Sprachspiels.

Konstruktivismus und Radikalpluralismus

In epistemologischer Hinsicht zeichnet sich unser Ansatz durch eine konsequente konstruktivistische und pluralistische Position aus. So wurde er von Walter-Busch (1996) in seiner dogmengeschichtlichen Abhandlung über die Entwicklung der Organisationsforschung auch als „konstruktivistischer und radikalpluralistischer Ansatz“ bezeichnet. Abbildung 2 gibt die von Walter-Busch unterschiedenen bzw. zu „Familien“ gruppierten Ansätzen von Organisationstheorien wieder.

Unsere eigenen Bemühungen werden mit den Arbeiten von Gareth Morgan und dem späten Niklas Luhmann in einer Familie zusammengefasst. Diese drei Theorien dieser Familie sind insofern konstruktivistisch, als sie betonen, dass unsere Wirklichkeit nicht gegeben ist, sondern durch Beobachtung erst als solche geschaffen bzw. „konstruiert“ wird. In Abhängigkeit von den spezifischen Beobachtungskategorien, die bei der Beobachtung angelegt werden, wird eine spezifische Wirklichkeit erzeugt. In diesem Sinne zeigt beispielweise Morgan (2000), wie unser Denken (als Wissenschaftler oder auch Praktiker) über Organisationen von den jeweils herangezogenen Metaphern bestimmt wird und damit unser entsprechendes Handeln prägt. Noch grundsätzlicher argumentiert Luhmann (2000) auf der Basis seiner Theorie sozialer Systeme: Ihm zufolge stellt jegliche Beobachtung in und von Organisationen letztlich eine Konstruktionsleistung dar. Auch unserer Organisationstheorie liegt eine solche konstruktivistische Erkenntnistheorie zugrunde.

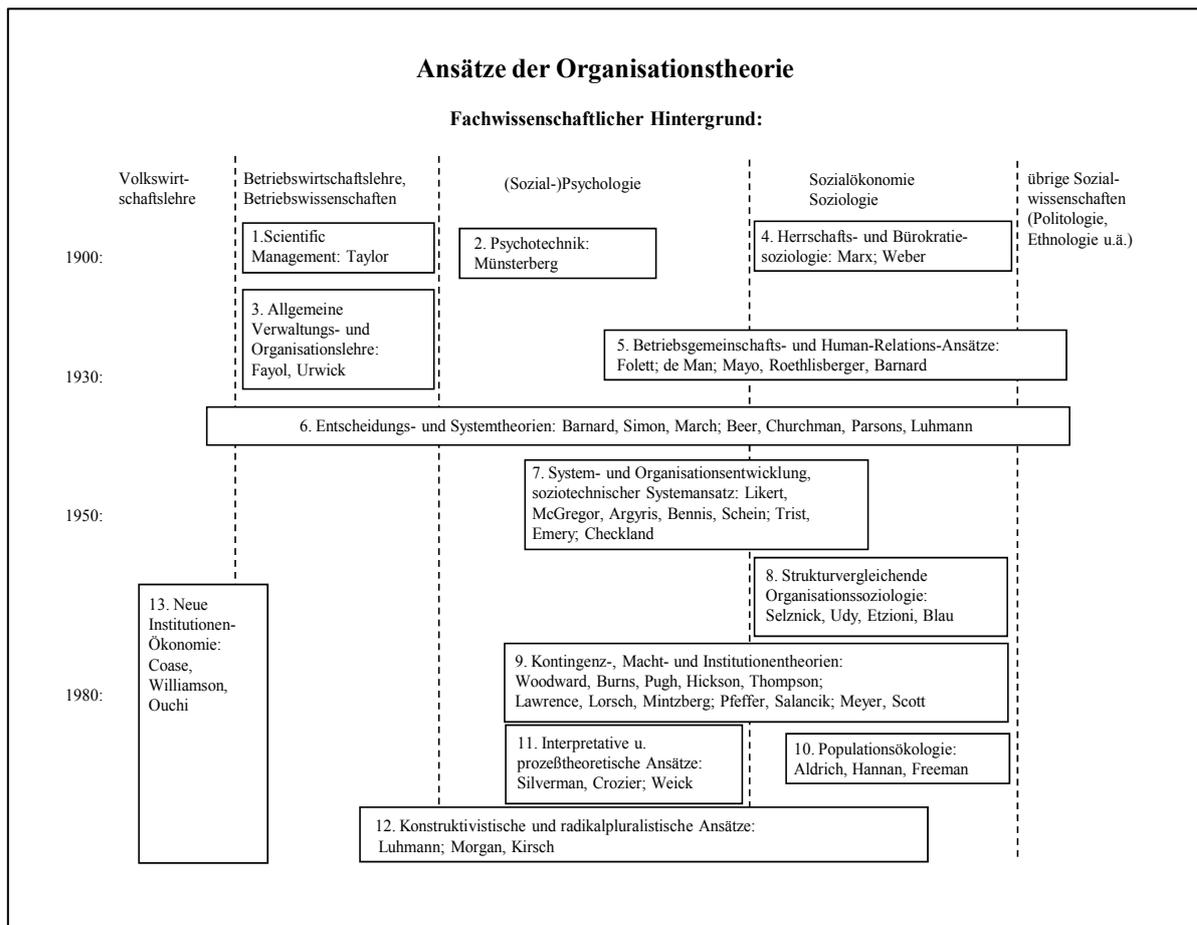


Abb. 2: Ansätze der Organisationstheorie – Ein Überblick (aus: Walter-Busch 1996)

Ein konstruktivistischer Theorieansatz, der konsequent die Existenz einer Vielzahl von Beobachtungen berücksichtigt, resultiert automatisch in einer (radikal-) pluralistischen Position. Das heißt, es wird in der Theorie explizit thematisiert, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Wirklichkeitskonstruktionen existiert, die zum Teil sogar im Widerspruch zueinander stehen können. So befasst sich auch unsere Organisationstheorie explizit mit dem Zusammenspiel unterschiedlicher Beobachter und ihren Beobachtungen bzw. dem aus den Beobachtungen jeweils konstruierten Wissen sowie den diversen Wechselbeziehungen zwischen den unterschiedlichen Wissenskonstruktionen. In diesem Sinne bezeichnen wir unsere Organisationstheorie auch als „Ökologie des Wissens“, d.h. als Wissenschaft von den Wechselbeziehungen und Kreisläufen des Wissens in und um Organisationen. Dabei wird, wie oben kurz ausgeführt, in selbstbezüglicher Weise explizit berücksichtigt, dass unsere Theoriekonzeption selbst lediglich eine Konstruktion, neben vielen anderen, darstellt.

Außen- vs. Binnenperspektive: alternative Zugänge zum Organisationsgeschehen

Neben den oben schon dargestellten Besonderheiten zeichnet sich unsere evolutionäre Organisationstheorie zudem durch ihren spezifischen Zugang zum Organisationsgeschehen aus. Anders als andere Organisationstheorien ist sie durch das Bemühen gekennzeichnet, außenperspektivische und binnenperspektivische Zugänge zu verbinden. Die Unterscheidung von Außen- und Binnenperspektive steht in einem engen Zusammenhang mit der Erklären/Verstehen-Kontroverse in den Sozialwissenschaften (vgl. dazu Kirsch et al. 2007). Das *Erklären* eines sozialen Zusammenhangs kann sich auf die Außenperspektive beschränken. Das *Verstehen* setzt dagegen die Einnahme einer Binnenperspektive voraus.

Ein beobachtetes Ereignis wird erklärt, wenn die entsprechende Beobachtungsaussage unter eine allgemeine Gesetzaussage über Regelmäßigkeiten subsumiert werden kann. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Man stelle sich eine Gruppe Wissenschaftler vor, die das Geschehen in und um Unternehmen herum systematisch beobachten. Dabei formulieren sie Hypothesen über Regelmäßigkeiten im beobachteten Geschehen, die sie durch weitere Beobachtungen empirisch überprüfen und gegebenenfalls bestätigen. Nun können die Wissenschaftler weitere Beobachtungen erklären, indem sie zeigen, dass diese neuen Beobachtungen im Einklang mit den festgestellten Regelmäßigkeiten stehen. Die Beobachtungen der Wissenschaftler können sich beispielsweise darauf beziehen, dass die Internationalisierung der beobachteten Unternehmen bestimmten Mustern folgt und dass der Erfolg bzw. Misserfolg der Internationalisierung mit der Einhaltung dieser Muster zusammenhängt.

Die Wissenschaftler können unter diesen Bedingungen bestimmtes Verhalten in Unternehmen zwar *erklären*, aber nicht *verstehen*. Sie kennen nicht die Gründe, warum in einem Unternehmen etwas in einer bestimmten Art und Weise geschieht. Hierzu wäre es notwendig, von der Außenperspektive in die Binnenperspektive zu wechseln. Dieser Wechsel erfordert, dass man am sozialen Geschehen des einzelnen Unternehmens teilnimmt, um das spezifische Unternehmen „kennenzulernen“. „Kennenlernen“ meint in diesem Zusammenhang insbesondere, sich die im Unternehmen verwendeten „Sprachen“ anzueignen, die ihrerseits mit den jeweils relevanten Lebensformen verwoben sind und dementsprechend unterschiedliche Wissensformen implizieren. Wir sprechen deshalb auch – in Anlehnung an Wittgenstein – von den „Lebens-, Sprach- und Wissensformen“ eines Unternehmens. Erst wenn man diese „Lebens-, Sprach- und Wissensformen“ versteht, kann man die Gründe für das Handeln der Akteure im Unternehmen nachvollziehen und damit die „Welt“ aus Sicht der Organisationsmitglieder sehen.