

# Praxistheorie in der Organisationssoziologie

## Eine Skizze theoretischer und forschungspraktischer Problemfelder

Sylvia Wilz und Victoria von Groddeck

*Beitrag zur Veranstaltung »Praxistheorie in der Organisationssoziologie – neue Perspektive oder neuer Pappkamerad?« der Sektion Organisationssoziologie*

Dass der „practice turn“ in der Organisationsforschung angekommen ist, das steht außer Frage. Die Resonanz darauf fällt aber sehr gemischt aus: Was die Organisationssoziologie von praxistheoretischen Ansätzen hat, wie neu und wie wichtig deren Perspektiven für die Analyse von Organisationen sind und ob wir, wenn wir uns mit ihnen befassen, überhaupt noch von Organisationssoziologie sprechen, das ist nicht unstrittig. In programmatischer Absicht und zur Initiierung einer vertieften Auseinandersetzung, was praxistheoretisches Denken für organisationssoziologisches Forschen bedeutet bzw. bedeuten kann, möchten wir mit Odo Marquardt (1981) in diesem Beitrag die klassische hermeneutische Frage stellen: Wenn „Praxistheorie“ die Lösung ist – was war dann das Problem? Aus welcher Situation heraus ist der Bezug auf praxistheoretische Perspektiven für organisationssoziologische Problemstellungen relevant geworden? Und was akzentuieren Praxistheorien, das Organisationstheorien fehlen? Zur Ausführung dieser für uns hoch relevanten Fragen skizzieren wir zunächst kurz den Status quo und die Genese praxistheoretischer Organisationsforschung, um dann drei Grundsatzprobleme zu beschreiben, die die aktuelle Lage kennzeichnen. Dabei geht es erstens um das Verhältnis von Organisation, Situation und Subjekt, zweitens um die Kluft zwischen Phänomen und Begriff und drittens um die Identität des Fachs.

## Skizze der praxistheoretischen Organisationsforschung in der deutschen Organisationssoziologie und den „Organisation Studies“

Folgt man Andreas Reckwitz' Aufsatz „Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken“, so sind für eine praxistheoretische Forschungsperspektive drei Grundannahmen konstitutiv: „eine ‚implizite‘, ‚informelle‘ Logik der Praxis und Verankerung des Sozialen im praktischen Wissen und ‚Können‘; eine ‚Materialität‘ sozialer Praktiken in ihrer Abhängigkeit von Körpern und Artefakten; schließlich ein Spannungsfeld von Routiniertheit und systematisch begründbarer Unberechenbarkeit von Praktiken.“ (Reckwitz 1999: 282) Diese drei Grundannahmen speisen sich laut Reckwitz aus unterschiedlichsten theoretischen Quellen. Er nennt Pierre Bourdieu, Anthony Giddens, Theodore Schatzki, die Ethnomethodologie, den Poststrukturalismus, die Cultural Studies sowie Performanztheorien, unter anderem

nach Judith Butler oder Artefakte-Theorie, zum Beispiel von Bruno Latour. Ohne auf die genaue Argumentation von Reckwitz eingehen zu wollen, zeigt seine Darstellung, dass es *die* Praxistheorie als allgemeine Sozialtheorie nicht gibt. Je nach Perspektive treten bestimmte Aspekte in den Vordergrund: Die Reproduktion von Strukturen durch habitualisierte Körperlichkeit, Konventionen und Routinen des Handelns jenseits des bewussten Handelns, die Bedeutung von Materialität usw. Die Gemeinsamkeit der Ansätze liegt in den genannten Grundannahmen oder lässt sich abstrakter in dem Anspruch sehen, die Dichotomie von Handlungsvollzug und Struktur implodieren zu lassen und in einer prozeduralen Perspektive des jeweils gegenwärtigen praktischen „Tuns“ aufzulösen. Eine weitere Gemeinsamkeit der allgemeinen Praxistheorien ist, dass die Organisation als eine bestimmte Strukturform eher stiefmütterlich behandelt wird. Bei Bourdieu kommt Organisation als Grundbegriff nicht vor, und Schatzki (2006) umgeht die theoretische Auseinandersetzung mit dem Phänomen Organisation, indem er es als Bündel von Praktiken und materiellen Arrangements definiert, das es empirisch zu beschreiben gilt. Deutlicher nimmt Giddens (1992) Organisationen in den Blick und versteht diese als die regelmäßige praktische Anwendung von Regeln, während Latour (2014) Organisationen erst in seinen neueren Arbeiten als eine „Existenzweise“ konzipiert, die das Feststellen und Unterlaufen von Rahmungen ermöglicht. Das Phänomen „Organisation“ wird also durchaus thematisiert, aber in keiner Weise einheitlich oder abschließend begrifflich aufgearbeitet.

So ist auch der Zugriff der Organisationsforschung auf praxistheoretisches Gedankengut höchst heterogen und bezieht sich oft nicht unmittelbar auf die gerade skizzierten Theorien – was schlicht auch daran liegen kann, dass diesen ein organisationstheoretischer Teil fehlt –, sondern nutzt diese eher als allgemeine Referenz, um eine paradigmatisch andere, neue Form der Auseinandersetzung zu markieren. Insbesondere in den „Organisation Studies“ scheint es weniger um eine Weiterentwicklung praxistheoretischer Ansätze in Bezug auf Organisationsphänomene zu gehen als vielmehr darum, eine Alternative zu steuerungs- und planungsoptimistischen Managementtheorien zu entwickeln. „Strategy as practice“ (zum Beispiel Whittington 2007) „organisation as process“ (zum Beispiel Hernes, Maitlis 2012), „communication constitutes organization“ (zum Beispiel Cooren et al. 2011) sind sich etablierende Perspektiven, die in der European Group of Organisation Studies (EGOS) diskutiert werden. Sie haben weniger eine organisationstheoretische Weiterentwicklung von Praxistheorien zum Ziel als das Anliegen, sich von einem rationalistischen Entscheidungs- und substantiellen Organisationsbegriff zu distanzieren: Organisationen sind nicht, so diese neueren Organisationskonzepte, als Produkt rationaler Planung, sondern als eine dynamische, prozesshafte, offene und durch unscharfe Grenzen geprägte Vollzugspraxis zu begreifen. Damit entsteht eine organisationstheoretische Perspektive, die sich vor allem skeptisch zu substantiellen bzw. vorab zu beschreibenden Struktureigenschaften verhält. Im Mittelpunkt des Interesses steht dabei vor allem, das „Organisieren“ empirisch zu beschreiben; damit verliert der Blick auf „die“ Organisation allerdings an Schärfe.

In der deutschsprachigen Organisationssoziologie sind das Interesse und die Bezugnahme auf praxistheoretische Grundlagen etwas anders gelagert. Das könnte in der Tradition begründet liegen, Organisationen immer wieder gesellschaftsdiagnostisch und gesellschaftstheoretisch einzubetten. Und so ist es hier wohl vor allem die Giddens'sche Strukturierungstheorie, die dafür genutzt wird, die Beziehung von Organisation und Gesellschaft (Umwelt/Kontext) dynamisch bzw. prozedural zu erklären. Eine weitere prominente Perspektive ist die Revitalisierung der Ethnomethodologie für Organisationsphänomene. Auch hier geht es vor allem darum, unbewusste Vollzüge sichtbar zu machen. Dies gilt insbesondere auch für den Bezug auf den Körper, der in der Organisationsforschung lange vernachlässigt wurde. Wenn Körperlichkeit bzw. Leiblichkeit in der theoretischen, methodologischen und empirischen Arbeit prominent werden, besteht aber die Gefahr, dass die Aspekte des Nicht-Körperlichen

des Organisierens vernachlässigt werden. Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass auch die La-toursche Akteur-Netzwerk-Theorie zunehmend zur Untersuchung von Organisationsphänomenen genutzt wird. Zentral ist in diesem Ansatz, dass Agency nicht als Handlungsmacht eines wirkmächtigen Akteurs konzipiert wird, sondern durch netzwerkartige Verbindungen entsteht. In ähnlicher Absicht wird auch die systemtheoretische Organisationstheorie weiterentwickelt, indem auf eine begriffliche Betonung des praktischen, operativen Vollzugs sich vernetzender Kommunikationen abgestellt wird. Hier wiederum stellt sich die Frage, wie das Mitwirken körperlicher und dinghafte Widerstände mitbeschrieben werden kann.

Diese kurze Skizze wichtiger Ansatzpunkte zeigt, dass praxistheoretische Ressourcen in der Organisationsforschung sehr heterogen genutzt werden. Immer geht der Zugriff auf Praxistheorien jedoch mit dem Anspruch einher, Organisationsphänomene dynamisch zu erklären und Handlungsmacht nicht allein als rationale Entscheidung und bewusstes Handeln von Menschen zu denken. Dieser Impetus führt unseres Erachtens für die Organisationsforschung zu mindestens drei Problemlagen, die weiterer Klärung bedürfen.

## Das Verhältnis von Organisation, Situation und Subjekt

Mit dieser Diskussion ist – zumindest implizit – verbunden, einmal mehr das Verhältnis von „Mensch“ und „Organisation“ in den Blick zu nehmen. Dass Organisationen anderes sind als eine Ansammlung menschlicher Akteure, dass sie aber – in genauer zu bestimmender Weise – immer etwas mit menschlichen Akteuren zu tun haben, so weit wird man sich einig sein können. Grundsätzlicher Diskussionsbedarf besteht aber immer wieder an der begrifflichen Fassung dieses Spezifischen der Organisation, der sich insbesondere aus der Beobachtung ergibt, dass Organisationen einerseits das Produkt menschlichen Kommunizieren und Handelns sind, menschlichen Akteuren jedoch andererseits als etwas Äußerliches, Vorgängiges, Gegenüberstehendes bzw. als Resultat der Praxis begriffen werden. Wie die Positionierung des Subjekts, dessen Bewusstheit, dessen Wille und Handlungsmächtigkeit im Verhältnis zur Vorgängigkeit und zur Konstitution organisationaler Strukturen, Entscheidungen und Kommunikationen konzipiert werden sollen, das ist entsprechend ein grundlegendes Thema der Organisationssoziologie. Zum Konsens organisationstheoretischer Programme gehört mittlerweile, in der Konzeption dieses Verhältnisses Mikro-/Makro-Dualismen überwinden und Struktur- oder Handlungsüberbetonungen vermeiden zu wollen.

An dieser Stelle treffen sich organisationssoziologische Problemstellungen und das Angebot praxistheoretischer Konzeptionen, denn auch sie befassen sich mit diesem Grundsatzproblem.

Praxistheoretische Ansätze betonen die Grenzen von Subjektivität durch den Fokus auf (a) die Situation. Diese entfaltet eigene Wirkmächtigkeit und erlangt sie nicht erst durch die kognitiven Sinnzuschreibungen eines Subjekts. Der Status des Subjekts in Praktiken wird aber sehr unterschiedlich gefasst (ebenso wie zum Beispiel die Relevanz von Routinen, des expliziten und impliziten Wissens, des bewussten und unbewussten sich aufeinander Beziehens im handelnden Zusammenwirken der Akteure).

Praxistheoretische Ansätze betonen (b) die neben menschlichen Akteuren an Praktiken teilnehmenden Artefakte, oder anders: sie betonen die Bedeutung der Welt der Dinge im Vollzug der Wirklichkeit. Damit weisen sie sozialen Tatsachen hohe Bedeutung zu, die in der Analyse von Organisationen weitgehend vernachlässigt wurden, gleichwohl aber relevant sind: Artefakte, Körper- und Leiblichkeit, Emotionen und Intuitionen.

Schließlich geht es ihnen (c) zumindest theoretisch um die Betonung prozeduraler Strukturierung und nur temporärer Stabilität. Dadurch soll eine neue Form dichter Beschreibung organisationaler Prozesse ermöglicht werden. Gleichzeitig beschränkt sich die empirische Forschung in diesem Kontext vornehmlich auf die Analyse von sozial und räumlich abgrenzbaren Interaktionssettings, um – wie unter (a) notiert – auf die Bedeutung der Situation hinzuweisen. Somit gerät kaum in den Blick, dass sich Organisationen gerade durch den gleichzeitigen Vollzug unterschiedlicher Praxen auszeichnen, dass sie eigene Zeit-Raumbindungen, die über distinkte Situationen hinausreichen, herstellen und dass ihre Funktion gerade auch in der Synchronisation unterschiedlicher praktischer Kontexte besteht. So wird durch den analytischen Schwerpunkt auf implizitem Wissen, Routinen, Körperlichkeit und Artefakten usw. teilweise das Kind mit dem Bade ausgeschüttet: Dass in Organisationen – neben vielem anderen – auch entschieden wird und explizite Steuerungsversuche unternommen werden, wird vernachlässigt und kaum noch zum Gegenstand der Forschung gemacht.

Mit der Verschiebung der Erklärung des Sozialen von der Vorstellung einer Vermittlung von Struktur und Handlung durch den Willen und das Bewusstsein eines Subjekts hin zur Vorstellung einer *praktischen* (nicht logischen oder strukturell angelegten) Verkettung von Praktiken akzentuieren praxistheoretische Ansätze hingegen ein in der Organisationsforschung immer schon wahrgenommenes Problem: dass nämlich auch ohne den *steuernden* Zugriff eines denkenden und zielgerichtet handelnden Subjekts „Dinge“ geschehen. Gleichzeitig hat die Organisationsforschung immer schon thematisiert, dass die Dinge in Organisationen erst mit und über den steuernden Zugriff eines zielgerichtet handelnden Subjekts Wirkung entfalten. Und die Organisationsforschung wusste immer schon, dass eine Organisation mehr ist als eine situative Konstruktion. Sie ist vielmehr geprägt durch Gleichzeitigkeit, die Synchronisation von Unterschiedlichem (das heißt im Sinne der Praxistheorie: unterschiedlichen Praxen) und den Rück- und Vorgriffe auf Vergangenheit und Zukunft. Genau hier – in der klassischen *Frage der Steuerung* bzw. bereits praxistheoretisch reformuliert: *des Prozessierens des organisationalen Geschehens* – liegen unserer Ansicht die grundlegenden organisationstheoretischen Probleme, die bisher nicht ausreichend gelöst sind: Welche Relevanz hat der bewusste Wille eines Subjekts und das Kommunizieren und Interagieren von Subjekten in sozialen Praktiken? Und wie lässt sich Organisieren so beschreiben, das deutlich wird, dass es nicht nur um Praktiken des Organisierens geht, sondern auch um die Synchronisation von Praxen? Muss der Begriff der Organisation konsequent durch das Verb Organisieren ersetzt werden? Welche Rolle spielt dabei wiederum das Konzept des willentlich handelnden Subjekts?

Die praxistheoretische Debatte könnte an dieser Stelle Lösungsvorschläge für die Organisationssoziologie bieten. Allerdings sind diese weder im Rahmen der Praxistheorien noch im Rahmen ihrer Anwendung auf den Gegenstand Organisation wirklich ausgereift. Um exemplarisch einen dieser Vorschläge aufzugreifen: Schatzki versteht Organisationen als „a bundle of practices and material arrangements“ (2012: 1863), und er weist auf die zeitliche Situierung von Organisationen hin: Organisationen entstehen nicht nur im Moment des Geschehens („as they happen“, wie Schatzki (ebd.) formuliert), sondern greifen zeitlich aus. Charakteristisch für Organisationen ist die Gleichzeitigkeit von (zielgerichteter, so Schatzki) Vergangenheit, Gegenwart und geplanter Zukunft, die sich zeigt in den andauernden Strukturen der Praktiken und materiellen Arrangements und die dazu führt, dass die Möglichkeiten des aktuellen Handelns in institutionalisierten Bahnen verlaufen. Dieser Gedanken findet sich auch bei Giddens, der Organisationen als regelmäßige praktische Anwendung von Regeln und als „Ausdehnung“, als Etappen im Prozess der Institutionalisierung versteht. Neben Routinen werden dabei aber auch reflektierende und absichtlich handelnde Akteure als relevant erachtet, die den Lauf der Dinge beeinflussen.

Das Grundsatzproblem der Konstitution von Organisationen durch das Handeln bzw. unabhängig vom Handeln der Organisationsmitglieder (i.e. Subjekte) und damit ganz grundsätzlich der Dichotomie von Struktur und Handlung ist für das Phänomen der Organisation und des Organisierens weiterhin nicht gelöst. Seine Diskussion steht aber praxistheoretisch neu inspiriert auf der Tagesordnung.

## Die Kluft zwischen Phänomen und Begriff

Das zweite grundsätzliche Problem, das organisationssoziologische Forschung nach neuen Begriffsangeboten suchen lässt, ist die Beobachtung neuer empirischer Phänomene. Bereits seit einiger Zeit führen Globalisierung und Technisierung, neue Formen der Produktion, der Kooperation, des Wissenstransfers unter anderem dazu, dass unsere Vorstellungen von Mitgliedschaft und der Grenzziehung von Organisationen auf den Prüfstand gestellt werden. Wo es aber als nicht mehr zufrieden stellend gelöstes Problem erscheint, Dauer und Grenze, Zeitlichkeit und Räumlichkeit der Organisation zu bestimmen, da bieten praxistheoretische Perspektiven Einsichten, von denen die Organisationssoziologie profitieren kann. Sie rücken die Situativität und Prozesshaftigkeit, also das In- und Nebeneinander von Raum und Zeit im Ablauf und aneinander Anschließen von Praktiken ins Zentrum der Beobachtung des Sozialen.

Diese Fokussierung aufzugreifen bietet gute Ansatzpunkte für eine differenzierte Betrachtung – sie löst die bestehenden Probleme jedoch noch nicht, sondern verschärft sie möglicherweise: Das, was Organisation ist bzw. das, was an diesen neuen Phänomenen vermeintlich organisationsförmig ist, soll aus der Rekonstruktion der Praxis ersichtlich werden. Forschungspraktisch bedeutet dies oft, dass die Auswahl des empirischen Forschungsgegenstandes eine theoretische Grundlegung der Organisation ersetzt. Eine empirische Untersuchung wird in Bereichen durchgeführt, die im alltäglichen Sinn als Organisationen gelten: So werden Meetings in Universitäten oder Softwarefirmen beobachtet, die Rolle von Artefakten in Büros untersucht usw. Allein der Ort der Beobachtung flaggt dann die Forschung als Organisationsforschung aus. Das bedeutet jedoch noch nicht, das Phänomen in seiner „Organisationshaftigkeit“ zu beobachten. Es wird zwar eine dichte und komplexe Beschreibung neuer Phänomene möglich, aber es gerät aus dem forschenden Blick, genau theoretisch benennen zu können, was das eigentlich Organisationspezifische an diesem Phänomen ist. Sowohl die Betonung der temporalen Vernetzung, das prozess- und routinehafte Sich-Vollziehen der Praxis als auch das methodische Paradigma, die Logik der Praxis nicht durch theoretische Setzungen bereits vorzudefinieren, um dem Neuen dieser Phänomene auf die Spur zu kommen, führt dazu, die Frage einer Theorie der Organisation bzw. des Organisierens auszuklammern und durch vermeintliche empirische Faktizität zu ersetzen. Diese „Praxis“ ignoriert somit eine lange Tradition erkenntnistheoretischer und methodischer Tradition und unterläuft dabei ihren eigenen Anspruch, Dichotomien zwischen Mikro- und Makroebene, als auch zwischen Theorie und Empirie einzuebneten.

Es steht also außer Frage, dass praxistheoretische Theorieansätze durchaus dazu beitragen können, Nuancen neuer Phänomene des Organisierens und neuer Organisationsformen auf den Begriff zu bringen. Der Fokus auf den zeitlichen Vollzug der Praxis und die durch unterschiedliche Dinge entstehende Eigenlogik der Praxis führt jedoch dazu, einen engen Organisationsbegriff aufzulösen. Dies hat auch Konsequenzen für die Identität des Faches.

## Die Identität des Fachs

Gerade in der deutschsprachigen Organisationssoziologie ist es immer wichtig gewesen, Organisationen als Bestandteil von Gesellschaft zu verstehen. An die Forderung der Verankerung des Organisationsbegriffs in der Gesellschaftstheorie schließt regelmäßig die Forderung einer originären Organisationstheorie an – die wiederum ohne Rückgriffe auf gesellschafts- und sozialtheoretische Perspektiven kaum zu denken ist. Der Anschluss an neuere Debatten ist daher unausweichlich, denn er führt nicht weg von der Organisationsanalyse, sondern ist notwendiger Bestandteil. Wenn das dazu führt, dass die Organisationssoziologie sich immer wieder ausdifferenziert und ihre Grenzen (zur Sozial- und Gesellschaftstheorie, zur Kulturwissenschaft Managementforschung, zur Wirtschaftssoziologie, zur Arbeits- und Industriesoziologie usw.) durchlässig bleiben, dann ist das für die inhaltliche und professionelle Identitätsbildung des Fachs eine Herausforderung. Eine solche Ausdifferenzierung kann man als kontraproduktiv erachten. Aus unserer Sicht bedeutet das Annehmen dieser Herausforderung jedoch letztlich nichts anderes, als die Instabilität und fortlaufende Herstellung und Überprüfung von Wissen als Charakteristikum von Wissenschaft zu akzeptieren – und das ist in jedem Fall produktiv.

Die Bestimmung der Grenzziehung zwischen Organisation und Umwelt ist also nicht nur ein grundlegendes organisationssoziologisches Problem, sondern auch ein Problem für die Institutionalisierung der Organisationssoziologie in ihrer Umwelt der wissenschaftlichen Community. Eine Selbstvergewisserung über die „Rückkehr zur normal science“, wie Uwe Schimank (2015: 298) sie für die „Zukunft der Organisationssoziologie“ angemahnt hat, kann ein Weg sein. Das Problem ist u.E. aber, dass es nicht sicher ist, ob die aufgeworfenen Fragen im Rahmen der bestehenden organisationstheoretischen Paradigmen wirklich zu beantworten sind. Daher ist es in der aktuellen Lage nützlich, sich nicht nur an den eigenen organisationssoziologischen Leisten zu halten und sich auf die eigenen Kernkompetenzen (wenn sie denn definiert wären) zu besinnen, sondern viel mehr auch immer wieder breite Diskussionen zu eröffnen – im Zweifel auch unbequeme.

Die Fragen, um es abschließend noch einmal zusammenzufassen, die es hinsichtlich der Weiterentwicklung praxistheoretischer Organisationsforschung zu diskutieren gilt, wären also: Wie und was können praxistheoretische Ansätze dazu beitragen, das grundlegende Problem des Zusammenhangs von Organisation, Subjekt und Situation zu verstehen? Helfen Sie dabei, das Verständnis und die Begriffe von Grenzziehungen, Prozess und Stabilität, Organisation und (gesellschaftlicher) Umwelt zu schärfen? Und können sie das, ohne die Identität der Organisationssoziologie zu bedrohen?

## Literatur

- Cooren, F., Kuhn, T. R., Cornelissen, J. P., Clark, T. 2011: Communication, Organizing, and Organization: An Overview and Introduction to the Special Issue. *Organization Studies*, 32. Jg., Heft 9, 1149–1170.
- Giddens, A. 1992: *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Hernes, T., Maitlis, S. (Hg.) 2012: *Process, Sensemaking, and Organizing*. Oxford: Univ. Press.
- Latour, B. 2014: *Existenzweisen*. Berlin: Suhrkamp.
- Marquardt, O. 1981: Frage nach der Frage, auf die die Hermeneutik eine Antwort ist. In dies. (Hg.), *Abschied vom Prinzipiellen*. Stuttgart: Reclam, 117–147.
- Reckwitz, A. 1999: Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken Eine sozialtheoretische Perspektive. *Der Zeitschrift für Soziologie*, 32. Jg., Heft 4, 282–301.

- Schatzki, T. 2006: On Organizations as they happen. *Organization Studies*, 27. Jg., Heft 12, 1863–1873.
- Schimank, U. 2015: Zu viele lose Fäden – und ein paar Schlingen um den Hals. Randnotizen zum Wissensstand der Organisationssoziologie. In M. Apelt, U. Wilkesmann (Hg.), *Zur Zukunft der Organisationssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS, 293–304.
- Whittington, R. 2007: Strategy practice and strategy process. Family differences and the sociological eye. *Organization Studies*, 28. Jg., Heft 10, 1575–1586.