

*Auszug aus:*

***Elbe, M. (2002): Wissen und Methode: Grundlagen der Verstehenden Organisationswissenschaft. Opladen: Springer VS (Leske + Budrich), S. 191-200.***

Aufgabe einer Methodologie verstehender Organisationsforschung ist es, eine Integration der kategorialen Gebundenheit ‚wissenschaftlichen‘ Vorwissens im Verstehensprozess und damit der Anwendung quantitativer und qualitativer Methoden zu leisten. Hierzu ist es aber notwendig, eine Verknüpfung zwischen den an den Traditionen verstehender Philosophie bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts orientierten Ansätzen aus der Frühzeit der Organisationsforschung<sup>1</sup> und den interpretativen Ansätzen (speziell der Organisationskulturforschung), welche die philosophische Entwicklung seitdem berücksichtigen, vorzunehmen. Als zentrales Problem zeigt sich dabei der verstehende Zirkel (und dieser ist weiter zu fassen, als der hermeneutische Zirkel). Das Vorwissen zur Organisation bedingt die Möglichkeiten der Wissensgenerierung über die Organisation als Phänomen. Dabei sind inhaltliches Vorwissen und Methodologie auf das Engste verwoben; dies zeigt sich schon im Zugang zum Organisationsbegriff: Wird eine Bedeutungsreduktion (z.B. durch Definition) zur Explizierung des Vorwissens verwandt oder wird ein phänomenologisches Vorgehen zur Begriffseinengung gewählt?<sup>2</sup> Die Fassung des Organisationsbegriffs ist zum einen Ausfluss einer methodologischen Entscheidung, zum anderen aber perspektivische Determinante. Damit wird festgelegt,

---

1 Vgl. die Abschnitte 4.1 bis 4.3.

2 Vgl. Abschnitt 2.1.

welcher Ausschnitt der sozialen Wirklichkeit betrachtet werden soll und auch wie er betrachtet werden soll. Form und Inhalt bedingen sich somit in der Methodologie. Für eine verstehende Organisationswissenschaft ist offenzulegen, welches Vorwissen zum Phänomen Organisation als konstitutiv angesehen wird. Dies soll im Folgenden [...] geschehen.

1. ***Im Transzendenten sind Wesen und Idee ein und dasselbe.***

Organisationen sind als soziale Tatsachen existent und wirken aufgrund interaktionaler und sprachlicher Vermittlung im Aufbau kognitiver Schemata des Individuums bezüglich der institutionellen Ordnung. Als Idee ist Organisation eine Notion im KANTSCHEN Sinn. Die Idee wird als unabhängig vom individuellen Sein erfahren, sie ist transzendent. Organisation ist damit ein kulturgebundener Referenzbegriff für Sinnbezüge in geordneten Strukturzusammenhängen sozialer Gebilde, mithin dem Wesen nach etwas Geistiges (Teil des axiomatischen Wissens). Das Wesen der Organisation ist an die, aus der Idee geborenen Sinnverweise geknüpft. Im Transzendenten sind Wesen und Idee der Organisation dasselbe. Methodologisch kann man sich dem Wesen des Phänomens Organisation mit Hilfe der Bildung von Idealtypen nähern.

2. ***Wesen und Idee begrenzen die Möglichkeit des Seins (Form) in der Wirklichkeit (Inhalt).***

Die Organisation ist somit ein Richtbild (Form), dessen Wirksamkeit sich in der Wirklichkeit je zeigt (Inhalt). Die transzendente Idee der Organisation begrenzt kulturgebunden die Erscheinungsformen des Phänomens, also dessen, was aufgrund von Verhalten und Artefakten als Organisation wahrgenommen wird

(Verhältnis von Idealtyp zu Realtyp oder historischem Einzelfall). Die Idee der Organisation mit ihren Sinnverweisen bestimmt somit als axiomatisches Wissen Wahrnehmung, Glaube und Benennung von sozialen Tatsachen als Organisationen. Das Vorwissen zur Organisation ist in der Lebenswelt ebenso kulturspezifisch-perspektivisch gebunden wie in der Wissenschaft. Als Grenzfall kann die virtuelle Organisation verstanden werden, da hier Glaube und Wahrnehmung der sozialen Tatsache zwischen den Individuen deutlich differieren können. Methodologisch bedeutet dies, dass der Idealtyp der Organisation lebensweltlich und damit historisch gebunden ist. Die transzendente Idee unterliegt einem zeitlichen Wandel in der Lebenswelt. Ein bereits gebildeter Idealtyp kann somit nur als vorläufiges Referenzmodell dienen, er ist anhand lebensweltlicher Sinnverweise in der augenblicklich historischen Situation zu überprüfen.

3. ***Der Einzelne konstruiert seine Wirklichkeit auf der Basis der transzendentalen Möglichkeit - und diese ist sozial gegeben.***

Die Idee der Organisation ist eine okzidentale Erscheinung, die sich seit dem 17. Jahrhundert entwickelt hat, seit dem 18. Jahrhundert sprachlich bezeichnet wurde und seit Beginn des 20. Jahrhundert zur gesellschaftlich dominanten Institution gereift ist. Aufgrund der Historizität sowohl der Idee als auch einzelner Organisationen als soziale Tatsachen sind diese Bezugspunkte der eigenen zeitlichen Geworfenheit. Die Wirklichkeit der Organisation ist somit sozial gegeben, wenn sie auch durch den Einzelnen für sich selbst individuell konstruiert wird. Es gibt also keine Organisation jenseits der Idee der Organisation und des gesellschaft-

lichen Glaubens an deren konkrete Realisation im Einzelfall. Dies drückt sich in Objektivierung und Institutionalisierung sozialer Ordnung aus. Es bedarf also des Glaubens mehrerer, damit eine Organisation als soziale Tatsache existent ist. Wissen über Organisation kann nur aufgrund von Vorwissen entstehen, und dieses ist historisch-sozial gebunden. ‚Organisationsgesetze‘ kann es demnach nicht geben, wohl aber hilfreiches Vorwissen.

4. ***Soziale Tatsachen können wir verstehen, deren teleologische Grundlage, die Idee, hingegen nur begreifen.***

Die Idee der Organisation ist als sozial bedingtes, aber individuell konstruiertes Vorwissen nur intuitiv fassbar. Dieses Vorwissen bindet unsere Möglichkeit der Wahrnehmung der sozialen Tatsache und ist somit teleologisch: Es ist ein Wissen von etwas (der sozialen Tatsache Organisation) und ein Wissen in etwas (perspektivisch gebunden an die Idee). Diese erste teleologische Gerichtetheit als Wahrnehmungsgrundlage lässt sich nicht wissenschaftlich verstehen, sondern nur intuitiv begreifen. Die Idee der Organisation ist referentieller Ausgangspunkt für das Verstehen der Organisation. Im Prozess des Verstehens kann sich die Idee verändern – nur lässt sich die Idee auch dann nicht verstehen, sondern wiederum neuerlich nur intuitiv begreifen. Hierin ist die individuelle Grundlage für den verstehenden Zirkel zu sehen: Es gibt keinen festen Bezugspunkt der Erkenntnis der Organisation, sondern nur immer wieder sich wandelnde Bezugspunkte.

5. *Das Transzendente zeigt sich im Bewusstsein und ist historisch bedingt.*

Organisationen als soziale Tatsachen (wie auch als Idee) sind Ergebnis der okzidentalen Rationalisierung. Damit sind sie historische Tatsachen und haben jeweils eine eigene Geschichte. Die Historizität der einzelnen Organisation reproduziert sich, z.B. in Anekdoten, Ritualen oder eigenen Institutionen und vermittelt sich in der Sozialisation dem Einzelnen. Das Transzendente objektiviert sich damit anhand der historisch gegebenen Organisation im Bewusstsein des Einzelnen. Als methodologische Konsequenz ergibt sich hieraus die Notwendigkeit der Erhebung empirischer Daten die als Wissen über die Organisation Auskunft zu deren institutioneller (handlungsleitender) Wirkung geben. So erhobene Daten sind aber stets nur Ausdruck von Sinnverweisen im historischen Einzelfall und damit interpretationsbedürftig.

6. *Das Verstehen wird symbolisch vermittelt, orientiert an der transzendenten Idee.*

Der Zugang zur Organisation ist kein unmittelbarer, sondern wird mannigfaltig vermittelt. Diese Vermittlung findet über Symbole statt, wobei unter Symbolen sowohl spezifische sprachliche Ausdrucksformen als auch Accessiores, Artefakte oder Rituale zu verstehen sind. Symbole wirken kontextvermittelnd, ihre organisationsspezifische Bedeutung erlangen sie erst in Bezug auf die transzendente Idee der Organisation. Die explizite oder implizite Bedeutung wird in Aushandlungsprozessen der betrieblichen Sozialisation hergestellt. Organisationen lassen sich dabei als Sym-

bolsysteme auffassen, die ihre Sinnverweise aus der transzendenten Idee der Organisation im Generellen sowie aus der spezifischen partiell-stabilen Institution der jeweils einzelnen Organisation beziehen. Das Verstehen organisationaler Symbole hat empathischen Charakter, insofern der Einzelne aufgrund von Sozialisationserfahrungen Anteil am Symbolsystem (an der Organisationskultur) hat. Darüber hinaus gibt es ein empathisch-intuitives Fremdverstehen organisationaler Symbole jenseits gemeinsamer, organisationsspezifischer Sozialisationserfahrung. Auch hier liegt ein gemeinsamer Symbolkontext vor, der letztlich auf perspektivischer Reziprozität in der Gesellschaft beruht - der Symbolkontext reicht somit über die Organisation hinaus. In beiden Fällen liegt ein unmittelbares Verstehen aufgrund gemeinsamen Vorwissens vor. Im wissenschaftlichen Verstehen der Organisation ist dies zu explizieren, als Zugang zur organisationsspezifischen Symbolik dient der transzendente Sinnverweis der Organisation. Das Verstehen ist über Differenzbildung zum Idealtyp so zu systematisieren, dass die Symbole ihrer Unmittelbarkeit entrissen und in ihren Sinnkontexten benennbar werden.

7. ***Erfolg ist ein teleologisch-handlungsorientiertes Kriterium für intersubjektive Wirklichkeitskonstruktionen.***

Zweckrationalität als okzidentales Prinzip, das der Organisation als ordnendes Attribut beigegeben ist, reproduziert sich in der Übereinstimmung interagierender Individuen bezüglich der Handlungsorientierung an der Institution. Die Zweckverwirklichung erfolgt in der Handlung. Aufgrund der teleologischen Gebundenheit der Wahrnehmung erscheint eigenes wie auch fremdes Handeln

dann erfolgreich, wenn sich keine kognitiven Widersprüche ergeben. Erfolg ist kein subjektives Kriterium, sondern ein intersubjektives, das Auskunft gibt über gemeinsam gehaltene Wirklichkeitskonstruktionen in der Organisation, wie auch der Organisation als Ganzes. Erfolg ist somit ein kulturgebundenen Kriterium für kontinuierliche Handlungsfolgen, das in umfassenden kulturellen Kontexten über die Organisation hinaus reicht und innerhalb der Organisation Differenzierung in Subkulturen erfährt. Erfolg verstehen heißt: Zugang finden zu den handlungsleitenden Grundannahmen einer Organisation oder darin eingeschlossener Subkulturen. Dies lässt sich interpretativ aus den Handlungen erschließen, wobei auch hier gilt: Das Erfolgsverständnis ist der Unmittelbarkeit zu entheben.

8. ***Die Handlung ist der Erfolgstest einer vermuteten intersubjektiven Wirklichkeitskonstruktion. Missverstehen als Absurdität heißt die Ent-Täuschung dieser Vermutung.***

Solange Handlungen in der Interaktion weitere Handlungsmöglichkeiten eröffnen, ohne dass der Einzelne kognitive Umbewertungen vornehmen muss, erscheint die Wirklichkeitskonstruktion den sozialen Tatsachen angemessen - sie ist erfolgreich. So gesicherte Wirklichkeitskonstruktionen werden als Wissen bezeichnet. Versagt die Handlung als Erfolgstest allerdings, eröffnen sich also keine weiteren konsistenten Handlungen, hat man sich in seinem Wissen getäuscht, man hat die Wirklichkeitskonstruktion der anderen missverstanden, man ist ent-täuscht. Hier scheint Absurdität auf: Wissen wird von Täuschung nur durch den Erfolg der Handlung unterschieden. Enttäuschung ist

somit der gefühlsmäßige Ausdruck für die Notwendigkeit einer Änderung der Wirklichkeitskonstruktion - eröffnet aber in der Notwendigkeit zur Umbewertung die Möglichkeit zu lernen. Dies gilt für den Einzelnen ebenso wie für Subkulturen in der Organisation und die Organisation in ihrer Gesamtheit. Missverstehen ist dabei von nicht-verstehen-wollen zu unterscheiden. Missverstehen setzt die vermutete gemeinsame Wirklichkeitskonstruktion voraus, Nicht-Verstehen-Wollen dagegen ist Ausdruck bewusster Differenzbildung aufgrund der Ablehnung einer fremden Wirklichkeitskonstruktion. Dies darf nicht verwechselt werden mit dem Prinzip wissenschaftlichen Verstehens, also dem Vergleich einer wahrgenommenen Handlung mit einer idealtypischen (als Hilfsmittel für eine angestrebte Erklärung). Wissenschaftliches Verstehen geht dabei von einer Reduktion des Absurditätspotenzials durch Explizierung der eigenen Wirklichkeitskonstruktion aus – die Intersubjektivität wird hinterfragt, aber nicht abgelehnt.

9. ***Die Erkenntnis des Phänomens als reiner Bewusstseinsakt ist lebensweltlich gebunden.***

Die Erkenntnis organisationalen Handelns wie auch organisationaler Artefakte (generell: Symbolik) ist sowohl im Alltäglichen, wie auch im Wissenschaftlichen lebensweltlich gebunden. Das bedeutet, dass die transzendente Einheit von Idee und Wesen der Organisation im je historischen Einzelfall, wie auch bei der Bildung von Realtypen wesenshafte Konkretisierung erfährt. Das Wesen einer einzelnen Organisation ist dabei Ergebnis eines individuellen Bewusstseinsakts, der nur bedingt der Versprachlichung zugänglich ist, der jedoch mit dem sozialen Apriori der spezifi-



schen Symbolik der gedachten Organisation korrespondiert. Hieran orientiert sich das individuelle Handeln, das aufgrund des Handlungserfolgs in der Interaktion einen Rückschluss auf die Wirklichkeitskonstruktion Anderer bezüglich der Organisation zulässt. Die Erkenntnis der Organisation im Einzelfall ist also ein individueller Bewusstseinsakt, in dessen Wesensfeststellung das soziale Apriori organisationaler Symbolik mit der transzendenten Idee verknüpft wird. Erst in der (kommunikativen) Handlung wird diese Wirklichkeitskonstruktion dem intersubjektiven Erfolgsteil unterzogen. Dies lässt sich auf die Organisation als korporativen Akteur übertragen: Auch hier gibt die Handlung Auskunft über die zugrunde gelegte Wirklichkeitskonstruktion. Der ‚kognitive‘ Vorgang der Erkenntnis ist dabei allerdings ins Soziale verwiesen, die Wirklichkeitskonstruktion wird nicht individuell, sondern kollektiv gehalten. Die Organisation ist Kultur, ist Institution und zur Handlung fähig. Sie ist damit zugleich Ergebnis erfolgreicher Interaktion wie auch deren soziales Apriori. Die lebensweltliche Gebundenheit des eigenen, wie auch jedes fremden Wissens ist als Vorwissen der Erkenntnis der Organisation vorgeordnet. Dies wird wissenschaftlich im Idealtyp als Verknüpfung lebensweltlich gebundener Wesensheit mit der transzendenten Idee expliziert und im Verstehensprozess dem Erfolgsteil unterzogen. Der Idealtyp ist so eine phänomenologische Hilfskonstruktion. Er kann aufgrund des Prinzips der sinnverweisenden Übersteigerung als Folgeschritt der phänomenologischen Reduktion aufgefasst werden und dient dann als wissenschaftliches Referenzmodell im Verstehensprozess.

10. *Der Verstehensakt hat zirkulären Charakter, Vorwissen und Erkenntnis bedingen einander in jedem Schritt des Verstehens aufs Neue.*

Vorwissen und aktuelle Wahrnehmung des historischen Phänomens Organisation verdichten sich zur Wesensheit im Einzelfall. Doch so wie sich die transzendente Idee in der Auseinandersetzung mit der konkreten sozialen Tatsache verändert, wandelt sich auch der Idealtyp als Referenzmodell aufgrund des Abgleichs der idealtypisch erwarteten Handlung und Symbolik mit der im Einzelfall wahrgenommenen. Auch die Notion als reiner Begriff ist damit dem Wandel unterworfen. Empirische Daten vermitteln die sozialen Konstruktionen bezüglich der Organisation [...]. Die Nachfrage nach empirischen Daten ist an das teleologisch gebundene Vorwissen des Forschenden geknüpft, die Datenbereitstellung dagegen an die Wirklichkeitskonstruktion derjenigen, die in der Organisation agieren (respektive deren Artefakte, die sich auch in Handlungen der Organisation selbst ausdrücken können). Es ergibt sich ein Abgleich zwischen Wissen und Vorwissen in Zyklen, der jeweils einen Erfolgstest der idealtypischen Konstruktion (als expliziertes Vorwissen des Forschers) mit der lebensweltlich gebundenen Handlung darstellt. Doch auch mit Hilfe des Idealtyps und seiner zyklischen Entwicklung kann das empathische Moment, das sich aus der anthropologischen Konstante der Reziprozität der Perspektiven ergibt, nicht vollständig eliminiert werden. Dem Zugang haftet in jedem Schritt etwas Empathisches, Unmittelbares, Intuitives an. Der Idealtyp bleibt hypothetischer Verweis der Organisation [...].

**11. *Im Verstehen fallen Handlung und Sprache, Institution und Sprachspiel zusammen.***

Diese verstehen heißt aber, ihre Bedeutung, ihr Wesen aus sich heraus zu begreifen. Nicht jedes Sprachspiel kann als Institution aufgefasst werden. Die Verwendung spezifischer sprachlicher Symbolik ist nicht an Habitualisierung oder ontologischen Glauben gebunden, im Augenblick des Verstehens ist dies aber irrelevant. Der Akt des Verstehens ist anthropologisch gebunden: zum einen empathisch durch unmittelbares Mit-Mensch-Sein, zum anderen an die symbolische Vermittlung von Sinnzuschreibungen (und auch diesem haftet etwas Unmittelbares im Augenblick an). Die kommunikative Vermittlung ist durch Symbole typisiert, an denen sich Handlungen wie auch Sprechakte orientieren. Für die Organisation im Einzelfall gilt, dass sie Institution ist, dass sie als Kultur je eigene Symbolik ausbildet. Ihren sprachlich-symbolischen Ausdruck findet die Organisation in Sprachspielen; es fallen Sprachspiel und Institution im Verstehen der Organisation zusammen. Der Wesensverweis des Sprachspiels, sein Witz, ist zwar an das sozial Apriorische der organisationalen Symbolik gebunden, der Zugang in jedem Schritt zyklischen Verstehens erscheint aber als intuitiv. Im Verstehensprozess gibt es somit keine Garantie gegen Ent-Täuschung, die vermutete Intersubjektivität der Wirklichkeitskonstruktion ist auf den Erfolgstest der weitergeführten Handlung angewiesen. Hier zeigt sich zwar die Grenze der Hermeneutik, zugleich ist aber die Übersetzung aus der Unmittelbarkeit des Sprachspiels der Organisation in die Systematik des wissenschaftlichen Sprachspiels Grundlage wissenschaftli-

chen Verstehens. Der Idealtyp verhilft dabei zu je neuer Explizierung und damit zur systematischen Annäherung an das Sprachspiel, doch bleibt ein empathisches Moment, das der Wissenschaft entzogen ist.

12. ***Im verstehenden Zirkel erwirbt der Mensch empathisch die Reziprozität der Perspektiven, welche ihm die Teilnahme am Sprachspiel, an der Institution ermöglicht.***

Verstehen ist zuerst einmal ein lebensweltliches Phänomen der Interpretation sozialer Tatsachen. Dies ist aber nicht unbedingt reflexiv, sondern ursprünglich empathisch. Es zeigt sich eine zweifache Begründung des Empathischen: einmal im generellen, anthropologischen Mit-Mensch-Sein, zum anderen in der konkretisierten Reziprozität der Perspektiven aufgrund ähnlicher Sozialisationserfahrungen, die zur unmittelbaren wesenerkennenden Teilhabe am Sprachspiel führt. Auch hier gilt, dass der Handlungserfolg den Verstehensprozess bestätigt: Die Vermutung der intersubjektiven Wirklichkeitskonstruktion wird zum Wissen. Für jedes weitere Handeln fungiert dieses Wissen als Vorwissen. Der Zirkel organisationalen Verstehens kann als Schwingung zwischen den Polen Vorwissen und Wissen, subjektiver und intersubjektiver Wirklichkeitskonstruktion, Handlung und Erfolg aufgefasst werden. ‚Trial and error‘ sind somit der lebensweltliche Zugang zum Sprachspiel der Organisation, die Wirklichkeitsvermutung gründet sich auf der vermuteten Handlung des Nächsten und diese Vermutung erfolgt anhand des Sich-in-den-Nächsten-Hineinversetzens, aufgrund der Reziprozität der Perspektiven. Diese wird nicht kumulativ erworben, sondern verändert sich im

Laufe der lebenslangen Sozialisation. Das Sprachspiel der Organisation wird in der betrieblichen Sozialisation angenommen und verändert. Man nimmt am Sprachspiel der Organisation teil, aber man kann sich irren. Die Vermutung, dass intersubjektiv im selben Sprachspiel gehandelt wird, erfolgt in jeder Wendung des verstehenden Zirkels aufgrund des Vorwissens und doch bleibt die Handlungsauslösung empathisch. Das Rationalitätsattribut der Organisation beeinflusst kausal das Sprachspiel, nicht jedoch die Handlungsauslösung. Diese ist teleologisch an das Testen der vermuteten Wirklichkeitskonstruktion gebunden.

13. ***Das Sprachspiel der Textinterpretation heißt Hermeneutik, ihr entzieht sich die Empathie.***

Sprache ist das offenbarste System organisationaler Symbolik, das Sprachspiel als typisierte kommunikative Handlung ist der bewusstseinsnächste Ausdruck der Institution Organisation. Im Sprachspiel wird der höchste Grad der Explizierung des Vorwissens als vermutete Wirklichkeitskonstruktion erreicht, in ihm reproduziert sich die Intersubjektivität am deutlichsten. Sprache und Sprachspiele sind der Vertextung zugänglich, ebenso ist jede Vertextung an Sprache gebunden. Das Verstehen kommunikativer Handlung in der Organisation erfolgt als Interaktion unter An- oder Abwesenden. Die Interpretation des wahrgenommenen, gemeinten Sinns orientiert sich dabei ebenso an den Regeln des Sprachspiels wie die eigene kommunikative Handlung. Das Sprachspiel ist damit Form, unter der sich der Inhalt des gemeinten Sinns konkretisiert. Dies ist der Hermeneutik zugänglich: Verstehen des Inhalts unter der regelhaften Prämisse der Form.

Im Sprachspiel der Organisation ist dies lebensweltliche Hermeneutik. Problematisch ist aber die Variation des Sprachspiels, die Regeländerung, die (in doppelter Bindung) auf das Wesen des organisationalen Sprachspiels Bezug nimmt, es zugleich aber in Frage stellt. Der Witz der Innovation im Sprachspiel ist der des Risikos der Absurdität: Das gesicherte Wissen intersubjektiver Wirklichkeitskonstruktion wird zum Ausgangspunkt für eine Veränderung derselben. Die nächste Wendung im verstehenden Zirkel weist dieser Vermutung Erfolg oder Enttäuschung zu. Die Auslösung der Vermutungsänderung ist empathisch. Während das organisationale Sprachspiel und seine Entwicklung dem wissenschaftlichen Sprachspiel regelgebundener Interpretation, also der wissenschaftlichen Hermeneutik unter Verwendung des Idealtyps zugänglich sind, bleiben ihr die empathischen Momente der Intuition aufgrund ihrer Vorsprachlichkeit entzogen.

14. ***Verstehen heißt die Regeln des Sprachspiels anzunehmen, Erklären heißt diese Regeln zu explizieren (auszusprechen).***

In den Regeln des organisationalen Sprachspiels zeigt sich die Institution, der Witz des Sprachspiels reflektiert das Wesen der Organisation. Die transzendente Idee der Organisation kann man nur begreifen, das Wesen der einzelnen Organisation als soziale Tatsache nähert sich aber im Sprachspiel dem Verstehen an: Dort wo die Regeln des Sprachspiels benennbar sind, kann die Organisation verstanden werden. Benennbar sind aber nur die Regeln, nicht der Witz des Sprachspiels - der Witz ist, wie das Wesen letztlich nur intuitiv begreifbar. Ihm haftet die Vermutung, die Unwägbarkeit, die Gefahr der Absurdität an. Der Idealtyp der Organisation,

als Versuch der Explizierung der Idee, liefert damit, die nicht im letzten Grund der Rationalität zugängliche, die kulturgebundene Form, unter der die Regeln des Sprachspiels verstehbar sind. Das Verstandene kann erklärt werden, das intuitiv Begriffene aber bleibt unerklärlich. Das Handeln in und von Organisationen ist also nur da erklärbar, wo Regeln explizierbar sind. Das Handeln kann dann als regelkonform oder regelwidrig erklärt werden. Es kann als erfolgreich oder nicht erfolgreich erklärt werden, da die Regeln eine intersubjektive Vereinbarung [...] darstellen. Die Regelverletzung wurde zur Innovation, wenn sie erfolgreich war (und zur Veränderung der Wirklichkeitskonstruktion führte); die Regelverletzung bleibt hingegen ein Wesensverstoß, wenn sie erfolglos war. Wissenschaftliches Verstehen kann immer nur aufs Neue versuchen, die Regeln des organisationalen Sprachspiels der Explikation zuzuführen.

15. ***Hermeneutik ist die Methode, lebensweltliches Verstehen in wissenschaftliches Erklären zu überführen.***

Die Methode alltäglichen, lebensweltlichen Verstehens organisationalen Handelns in wissenschaftliches Erklären zu überführen ist die Hermeneutik. Erklären ist an sprachliches Explizieren gebunden. Um das lebensweltliche Sprachspiel der Organisation in das Sprachspiel wissenschaftlicher Erklärung zu überführen, bedarf es der Übersetzung. Die Erkenntnis, das wissenschaftliche Verstehen, ist dabei auf die Entwicklung und Explizierung des jeweils zugrundegelegten (und sich weiterentwickelnden) Idealtyps sowie auf die Erhebung und Explizierung sozialer Daten, als Repräsentationen sozialer Tatsachen im historischen Moment an-

gewiesen. Zu explizieren ist dann noch die Interpretation der Sinnverweise, die aus der Verknüpfung von Relevanzsystem (Idealtyp) und Repräsentationen (Daten) abgeleitet werden. Das Vorgehen wissenschaftlicher Erklärung ist dabei aber an das wissenschaftliche Sprachspiel mit seinen eigenen Regeln gebunden. Die Besonderheit wissenschaftlicher Versprachlichung (und Vertextung) liegt im Stellenwert, den die Interpretation einnimmt und in der Explizierung des hierfür zugrundegelegten Vorwissens. Wissenschaft heißt eben lebensweltliche Wirklichkeitskonstruktionen aus der Zweideutigkeit intersubjektiver, impliziter Vermutung in subjektives, explizites Wissen zu überführen. Die Bedeutungen sozialer Tatsachen sind also auszusprechen, sie sind zu erklären, zu interpretieren. Das eigentliche hermeneutische Problem eines wissenschaftlichen Textes liegt somit in seiner Verfertigung, in der Übersetzung sozialer Tatsachen in wissenschaftliches Wissen.

*(Die Literaturangaben sind bitte dem Literaturverzeichnis der Originalquelle zu entnehmen.)*