

Organisationssoziologie

Maja Apelt

Uwe Wilkesmann *Hrsg.*

Zur Zukunft der Organisationssoziologie

 Springer VS

Organisationssoziologie

Maja Apelt

Uwe Wilkesmann *Hrsg.*

Zur Zukunft der Organisationssoziologie

 Springer VS

Organisationssoziologie

Herausgegeben vom

Vorstand der Sektion Organisationssoziologie
der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Vertreten durch

Maja Apelt, Potsdam, Deutschland

Victoria von Groddeck, München, Deutschland

Ingo Bode, Kassel, Deutschland

Raimund Hasse, Luzern, Schweiz

Uli Meyer, Berlin, Deutschland

Maximiliane Wilkesmann, Dortmund, Deutschland

Uwe Wilkesmann, Dortmund, Deutschland

Arnold Windeler, Berlin, Deutschland

Organisationen stellen einen Theorie- und Forschungsgegenstand „sui generis“ dar, der einer differenzierten Gegenstandsbetrachtung und spezifischer Analyseansätze bedarf. Neben der ganzen Breite von Organisationstypen rücken für die Herausgeberinnen und Herausgeber auch spezifische empirische Methoden der Organisationsforschung sowie differenzierte theoretische Zugänge zur Analyse des Organisationsgeschehens in den Vordergrund.

Die Bände dieser Reihe werden vor allem drei Dinge im Blick haben: Erstens die gesellschaftliche Bedeutung von Organisationen; zum Zweiten die disziplinäre nationale und internationale Verortung innerhalb der Soziologie; und zum Dritten die trans- und interdisziplinäre Perspektive. Hier wird insbesondere die gewachsene Breite und Interdisziplinarität der Organisationsforschung integrativ aufgegriffen.

Der Vorstand der Sektion Organisationssoziologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der diese Buchreihe herausgibt, wird vor allem herausragende Beiträge der Sektionsveranstaltungen in dieser Reihe versammeln, um den jeweils aktuellen Forschungsstand der Organisationssoziologie zu dokumentieren.

Herausgegeben vom

Vorstand der Sektion Organisationssoziologie
der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Vertreten durch

Maja Apelt
Potsdam, Deutschland

Uli Meyer
Berlin, Deutschland

Victoria von Groddeck
München, Deutschland

Maximiliane Wilkesmann
Dortmund, Deutschland

Ingo Bode
Kassel, Deutschland

Uwe Wilkesmann
Dortmund, Deutschland

Raimund Hasse
Luzern, Schweiz

Arnold Windeler
Berlin, Deutschland

Maja Apelt • Uwe Wilkesmann (Hrsg.)

Zur Zukunft der Organisationssoziologie

 Springer VS

Herausgeber
Maja Apelt
Universität Potsdam, Deutschland

Uwe Wilkesmann
TU Dortmund, Deutschland

Organisationssoziologie

ISBN 978-3-658-07329-9

ISBN 978-3-658-07330-5 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-658-07330-5

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

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Lektorat: Katrin Emmerich

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
<i>Maja Apelt und Uwe Wilkesmann</i>	

Teil I Standortbestimmungen

Organisation als Grenzobjekt?	23
<i>Stephan Wolff</i>	

Organisationssoziologie in Deutschland.	47
Ihre Entwicklung im Spannungsfeld zwischen nordamerikanischer Hegemonie und deutsch-europäischem Sonderweg	
<i>Petra Hiller und Markus Pohlmann</i>	

Gesellschaft der Organisationen, organisierte Gesellschaft, Organisationsgesellschaft.	73
Zu den Grenzen einer an Organisationen ansetzenden Zeitdiagnose	
<i>Stefan Kühl</i>	

Teil II Organisation, Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft

Organisation, Wirtschaft und Gesellschaft.	95
Über einige epistemische Dinge der Organisationssoziologie <i>Günther Ortman</i>	
Organisation und Wettbewerb.	109
<i>Raimund Hasse</i>	
Organisations- und Wirtschaftssoziologie.	123
Von einfachen Standortbestimmungen zu Querbezügen und neuen Fragen <i>Andrea Maurer</i>	

Teil III Individuum, Organisation und Gesellschaft

Organisation und Individuum.	143
Das Spannungsverhältnis zwischen individuellen und korporativen Akteuren in der asymmetrischen Gesellschaft <i>Peter Preisendörfer</i>	
Organisation und Gesellschaft.	157
Beiträge der Organisationssoziologie zum Verständnis ihrer Wechselwirkung <i>Cristina Besio</i>	
Organisationen in der radikalisierten Moderne.	173
Herausforderungen <i>Arnold Windeler</i>	
Wie geht es weiter mit dem soziologischen Neo-Institutionalismus?	189
Eine kritische Auseinandersetzung <i>Stefan Kirchner, Anne Krüger, Frank Meier und Uli Meyer</i>	

Teil IV Alternative Konzepte

Die emotionale Säule von Institutionen.	205
Entwicklungen, Potentiale und Probleme einer neo-institutionalistischen Deutung von Emotionen <i>Konstanze Senge</i>	
Vorüberlegungen zu einer Relationalen Organisationssoziologie.	227
Organisationen als transitorische Gebilde <i>Roger Häußling</i>	
Skizze zur praxistheoretischen Debatte um Organisation.	253
<i>Sylvia Marlene Wilz</i>	

Teil V Resümee und Kritik

Perspektiven der Organisationssoziologie.	273
Ein Essay über Risiken und Nebenwirkungen des Erfolgs <i>Veronika Tacke</i>	
Zu viele lose Fäden – und ein paar Schlingen um den Hals.	293
Randnotizen zum Wissensstand der Organisationssoziologie <i>Uwe Schimank</i>	

Autorenverzeichnis

Einleitung

Maja Apelt und Uwe Wilkesmann

Die Gründung der Arbeitsgruppe Organisationssoziologie liegt mehr als 13 Jahre zurück. Mittlerweile ist daraus eine reguläre Sektion der DGS geworden, der inzwischen 120 Mitglieder angehören. 360 Personen beziehen derzeit den Newsletter der Sektion. Ebenso liegt die letzte große Bestandsaufnahme der Organisations-theorien in Deutschland fast 18 Jahre zurück (Ortmann, Sydow & Türk, 1997).

Die Gründung der Sektion ist Zeichen und Ergebnis der erfolgreichen institutionellen Etablierung der Organisationssoziologie in Deutschland, zugleich könnte man behaupten, dass sie vor brisanten Herausforderungen steht: zum einen ändern sich die Erscheinungsformen organisationalen Handelns massiv, so dass die Frage entsteht, ob Organisationen an gesellschaftlicher Relevanz verlieren, und wie darauf organisationstheoretisch und forschungspraktisch reagiert werden soll. Zum anderen wird die internationale Organisationsforschung durch an US-amerikanischen Business Schools geführte Organization studies dominiert; auch dazu müssen sich Organisationsforscher in Deutschland positionieren.

Es war daher an der Zeit, ein Zwischenfazit der Organisationssoziologie in Deutschland zu ziehen, aber vor allem auch nach vorne zu schauen und Zukunftslinien einer möglichen Entwicklung zu skizzieren. Zu diesem Zweck hatte sich die Sektion in ihrer Herbsttagung 2013 nach Venedig begeben, um in dem historischen Ambiente und beflügelt von der Atmosphäre aus Tradition, aber auch ein wenig Morbidität, folgende Fragen zu diskutieren:

1. Inwieweit ist es gelungen, die Organisationsforschung in Deutschland auch jenseits des bloßen Bestehens der Sektion zu etablieren? Sollte die Soziologie sich eher als eine Bindestrich-Soziologie neben anderen Spezialsoziologien oder eher als selbständiges Grundlagenfach – ähnlich den Methoden oder der Theorie verstehen? Besteht eine Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Bedeutung von Organisationen und deren wissenschaftlichen Bearbeitung?
2. Wodurch zeichnet sich ein explizit soziologischer Blickwinkel auf Organisationen aus? Gibt es in der Organisationssoziologie selbst inzwischen ein gemeinsames Verständnis eines Grundkanons organisationssoziologischen Wissens? Können wir inzwischen von einem gemeinsamen Begriff von Organisation ausgehen? Oder worin unterscheiden sich unterschiedliche Organisationsbegriffe, mit welchen Konsequenzen?
3. Welche neuen Horizonte, welche neuen Entwicklungslinien lassen sich aufzeigen? Wohin sollte sich die Organisationssoziologie entwickeln? Welche bedeutenden Forschungslücken bestehen?

Aus der weitergeführten Diskussion nach der Tagung ist dieser Sammelband entstanden, der eine große Vielfalt der Antworten auf diese Fragen dokumentiert.

Die Diagnose zu den Fragen unter Punkt 1 zeigen, dass die wissenschaftliche Relevanz der Organisationssoziologie und ihre institutionelle Etablierung mit einem erheblichem time-lag gegenüber den USA und Skandinavien auch in Deutschland angekommen ist, wie Hiller und Pohlmann sowie Wolff in diesem Band aufzeigen und die Sektion selbst dokumentiert. Dabei stellt sich die Frage, ob Organisationen, zumindest wenn sie mit einem engen, institutionellen Organisationsbegriff charakterisiert werden, tendenziell verschwinden (Wilkesmann 2005) und ob die vorhandenen Begrifflichkeiten für die neuen Organisationsphänomene noch geeignet sind.

Zum anderen scheint in den letzten 50 Jahren schon fast jeder Aspekt in Organisationen erforscht zu sein. Wiederholung, gar eine gewisse Langeweile wollen einige in der Organisationssoziologie beobachten, wie schon Thoening 1998 feststellte: „Repitition is today the name of the game“ (Thoening, 1998, S. 311).

Jenseits dieser eher pessimistischen Einschätzung sind in den letzten Jahren neue Formen, Phänomene und unterschiedliche Typen von Organisationen in den Blick genommen worden (als Überblick Apelt & Tacke, 2012), wie Hochschulen als Organisationen (Wilkesmann & Schmid, 2012), Krankenhäuser (Bode & Märker, 2014; Wilkesmann, 2009), Pflegeheime (Bode, 2014), Fußballvereine (Wilkesmann, Blutner & Müller, 2011) sowie mehr hybride Formen des Organisierens, wie Netzwerke (Windeler & Wirth, 2010), kollektive und korporative Akteure im Internet (Dolata & Schrape, 2014) und formal organisierte, aber mit fluiden Struk-

turen wie z. B. die Ultras (Kathöfer & Kotthaus, 2013). Der Management-Diskurs spricht von „Initiative-Freeing Radical Organizational Form“ (Getz, 2009; Carney & Getz, 2009), die den Mitgliedern größtmögliche, grenzenlose Freiheit bieten und die formale Organisation nur als Ermöglichungsstruktur sehen. Oder es entstehen „Collaborative communities“ (Adler & Heckscher, 2006, 2011), in denen Akteure zwar zusammen arbeiten, um gemeinsam ein Ziel zu verfolgen, ihnen aber wertrationales vergemeinschaftendes Handeln wichtiger als formale Organisationsgrenzen sind. O'Mohony und Lakhani (2011) sprechen dabei von „organizations in the shadow of communities“. Neue Formen des kollektiven Handelns führen im Ergebnis zu neuen Formen des Organisierens (Seidel & Stewart, 2011).

Als Antworten auf die Fragen unter Punkt 2 können die Anstrengungen verstanden werden, verschiedene Theorieangebote der Organisationssoziologie weiter zu entwickeln. In diesem Band sind insbesondere Weiterentwicklungen des Neoinstitutionalismus (Senge; Kirchner et al.), der Strukturierungstheorie (Windeler), der Praxistheorie (Wilz), einer erweiterten Rational-Choice-Perspektive (Preisendörfer), der Differenzierungstheorie (Besio, Kühl) sowie der Betrachtung von Organisationen als Grenzobjekt (Wolff) oder als transitorische Gebilde (Häußling) als neue Zukunftslinien einer Organisationssoziologie dokumentiert und diskutiert. Dabei wird weniger einem deduktiv abgeleiteten Organisationsbegriff das Wort geredet, eher wird ein Prozess des Organisierens empirisch beobachtet und theoretisch untermauert. Wie schon von Groddeck und Wilz in der Einleitung eines anderen Bandes dieser Reihe schreiben, sind allen diesen Formen zwei Dinge gemeinsam: „Erstens wird (organisationale) Ordnungsbildung konsequent als *ein sich in der Zeit vollziehender* und in jeder Situation und Gegenwart *praktisch* herzustellender Prozess verstanden. (...) Zweitens haben damit substantielle Konzipierungen eines Organisationsbegriffs ausgedient ...“ (von Groddeck & Wilz, 2015, S. 25, Hervorhebung im Original).

Dies skizziert die Antworten auf die in Punkt 3 genannten Fragen nach der zukünftigen Entwicklung der Organisationssoziologie. Diese vorgestellten Antworten verknüpfen bestehende Entwicklungslinien, können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es in der Organisationssoziologie keine gemeinsame methodologische Basis gibt, wie sie Maurer in diesem Band für die Wirtschaftssoziologie als Vergleichsmaßstab konstatiert. Die Organisationssoziologie ist demnach keine „normal science“ nach Kuhn (siehe Schimank in diesem Band). Deshalb sucht sie ihre Chance eher in der Pluralität und der gegenseitigen Anschlussfähigkeit unterschiedlicher theoretischer Zugänge.

Neben den vielfältigen neuen Entwicklungen des Phänomens Organisation muss die Organisationssoziologie Theorieangebote unterbreiten, die mit Hilfe eines soziologisch informierten Ansatzes soziale Beziehungen und Relationen in und zwi-

schen den Organisationen in den Blick nehmen, ohne dass dabei soziologische Großtheorien einfach auf den Gegenstand Organisation ‚übergestülpt‘ oder Organisationstheorien zu soziologischen Großtheorien ‚aufgeblasen‘ werden. Was, wie genau, oder wie allgemein dabei in den Blick kommt, ist von der Beobachterposition abhängig: Je weiter weg der Beobachterstandpunkt und die Theoriehöhe ist, desto eher werden sehr allgemeine Definitionsmerkmale und Strukturen entdeckt, geraten andere aus dem Blick. Je näher am Phänomen sich die empirische Analyse und die theoretische Fundierung befinden, desto genauer können ineinandergreifende, voneinander abhängige, miteinander verflochtene und widersprüchliche organisationale Strukturen, aber auch spezifische oder auch einzigartige Formen des Organisierens sichtbar werden. Um den Blick zu schärfen, können und sollten auch theoretische und methodische Angebote aus den Nachbardisziplinen beobachtet und genutzt werden. Nur so können Organisationen bzw. Formen des Organisierens in ihrer ganzen Breite wissenschaftlich analysiert werden.

Zu guter Letzt muss vielleicht auch noch ein Wort zur Legitimation von solchen Sammelbänden gesagt werden. In Zeiten, in denen nur noch Veröffentlichungen in internationalen (was in der Regel nord-amerikanischen bedeutet) Journals für die akademische Karriere relevant sind, ist diese Veröffentlichungsform schon fast anachronistisch. Der Wert dieses Sammelbandes scheint uns darin begründet zu sein, dass der Selbstverständigungsprozess der Organisationssoziologie in Deutschland angesichts der zahlreichen Baustellen und der angezeigten Tendenzen notwendig ist, zugleich aber nicht in eins der größeren Journals passen würde. Wir wollen deshalb mit diesem Band zur Innovation und damit zur Zukunft der Organisationssoziologie beitragen. Unser Dank gilt allen Autorinnen und Autoren, die seit dem Start der Diskussion in Venedig zum Gelingen dieses Bandes beigetragen haben. Unser Dank gilt auch den zahlreichen Helfern, unter denen hier vor allem Olga Wagner, Miriam Schmitt, Anja Liebig, Leonhard Klank und Sämi Abu-el-Zahab genannt werden sollen.

Zu den einzelnen Beiträgen

Der Band versammelt Beiträge zu ganz unterschiedlichen Themen, die wir zu fünf Schwerpunkten zusammengefasst haben. In der Regel wären auch andere Zuordnungen der Beiträge möglich, da sie immer mehrere Fragestellungen aufgreifen. Den Auftakt bildet eine Gruppe von Texten, die sich mit der ambivalenten Position der Organisationssoziologie im nationalen wie internationalen sozialwissenschaftlichen Feld auseinandersetzen. In einem zweiten Teil wird die Organisationssoziologie vor allem mit Bezug auf die Wirtschaft und die Wirtschaftssoziologie diskutiert. Eine dritte Gruppe von Beiträgen fokussiert, wie die aktuelle Organisationssoziologie das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft begreift,

während die Aufsätze im vierten Block alternative Möglichkeiten der Theorieentwicklung innerhalb der Organisationstheorie skizzieren. Die beiden Beiträge im abschließenden letzten Teil stellen dann implizit und explizit eine Art Replik auf die vorhergehenden Beiträge und ein Resümee zu Stand und Perspektiven der Organisationssoziologie dar.

Der erste Teil beginnt mit dem Beitrag „Organisation als Grenzobjekt?“ von *Stephan Wolff*. Aus der Perspektive eines beteiligten Akteurs und teilnehmenden Beobachters rekonstruiert Wolff zunächst den schwierigen und zugleich erfolgreichen Prozess der Emanzipation der Organisationssoziologie von der Arbeits- und Industriesoziologie, um in einem weiteren Schritt zu zeigen, wie ambivalent dieser Erfolg angesichts der Diagnose der ‚Auflösung der Organisation‘ und neuer Formen des Organisierens einerseits und der Stärke nordamerikanisch dominierter inter- und transdisziplinärer Organization Studies ist.

Der Beitrag von *Petra Hiller* und *Markus Pohlmann* zur „Entwicklung der Organisationssoziologie im Spannungsfeld zwischen nordamerikanischer Hegemonie und deutsch-europäischem Sonderweg“ kann als Fortsetzung dieser Überlegungen verstanden werden. Die Autoren weisen darauf hin, dass die erfolgreiche Institutionalisierung der Organisationssoziologie in Deutschland prekär ist, zum einen weil die Denominationen universitärer Lehrstühle vorzugsweise mit Arbeit, Wirtschaft oder ähnlichem kombiniert sind und sich zu wenig außeruniversitäre Forschungsinstitute etabliert haben. Zum anderen widerspricht – so die beiden Autoren – die Institutionalisierung der Organisationsforschung innerhalb der Soziologie dem US-amerikanisch dominierten internationalen Trend der interdisziplinären ‚Organization Studies‘, dem sich die europäische Organisationsforschung bereits freiwillig untergeordnet hat. Vor dem Hintergrund der an internationalen Trends und Zitationsindizes orientierten Ökonomisierung, Evaluierung und Forschungsförderung droht die Eigenständigkeit und Stärke der Organisationssoziologie so zu ihrer entscheidenden Schwäche zu werden.

Stefan Kühl geht es in seinem Beitrag „Gesellschaft der Organisationen, organisierte Gesellschaft, Organisationsgesellschaft. Zu den Grenzen einer an Organisationen ansetzenden Zeitdiagnose“ um die Selbstüberschätzung der Organisationssoziologie. Diese plausibilisiert er anhand der Probleme, die mit der These der Organisationsgesellschaft einhergehen. Den Versuchen, eine Organisationsgesellschaft oder eine organisierte Gesellschaft auszurufen, hält er entgegen, dass Gesellschaften nicht nur aus Organisationen bestehen und nicht alles organisierbar ist. Wichtiger – so Kühl – sei es, die Beziehungen von Gesellschaft und Organisationen genauer zu bestimmen und dabei sei noch einiges zu entdecken.

Bezogen auf den zweiten Block zu Fragen des Verhältnisses der Organisationssoziologie zu Wirtschaft und Wirtschaftssoziologie fällt auf, dass das Wirt-

schaftsunternehmen zwar immer einen besonderen Platz innerhalb der Organisationsforschung innehatte und neben der Verwaltung mehr oder weniger explizit als Prototyp moderner bürokratischer Organisation galt, dass daraus aber nicht geschlossen werden darf, dass alle Fragen zum Verhältnis von Organisationssoziologie und Wirtschaft sowie seiner Einflüsse und Auswirkungen auf Gesellschaft deshalb erschöpfend beantwortet wären. So etwa plädiert *Günther Ortman*n in seinem Beitrag zu „Organisation, Wirtschaft und Gesellschaft. Über einige epistemische Dinge der Organisationssoziologie“ dafür, die Erforschung der Ökonomie nicht den Ökonomen zu überlassen und sich gegenüber der Institutionenökonomik offensiver zu verhalten und das Ökonomische als etwas Soziales und die sozialen Bedingungen der Ökonomie selbstbewusst zu thematisieren. Organisationen, besonders Unternehmen, sollten als korporative Akteure stärkere Beachtung finden. Gerade in der wissenschaftlichen Diskussion um die Regulation umkämpfter, sozialer u.a. Angelegenheiten angesichts inter-, supra- und transnationaler Verflechtungen vermisst Ortman die Stimme der Organisationssoziologie, obwohl Organisationen dabei äußerst wichtige Akteure sind.

Sehr konkrete Anregungen für weitere Forschungen, die durchaus als Umsetzung von Ortmanns Forderungen verstanden werden können, gibt *Raimund Hasse* in seinem Beitrag zu „Organisationsforschung und Wettbewerb“. Der Transaktionskostentheorie entlehnte Vorstellungen eines Gegensatzes von Wettbewerb und Organisation kritisierend, argumentiert Hasse, dass die Beziehungen zwischen Markt, resp. Wettbewerb und Organisation weitaus komplexer und widersprüchlicher sind als in diesen Konzepten angelegt. So sind die zahlreichen Bemühungen von Organisationen Wettbewerb zu vermeiden, voraussetzungsreich und bestenfalls graduell möglich, teilweise können sie gegenteilige Effekte haben. So zeigt Hasse am Beispiel des Fair Trade Handels, dessen Idee ja auch als Alternative zum Kapitalismus verstanden wurde, dass neue Organisationen und neue Organisationstypen auch neue Marktsegmente hervorbringen. Organisation und Wettbewerb können also auch als gegenseitiges Steigerungsverhältnis konzipiert werden. Einer Organisationssoziologie – so schließt Hasse seinen Beitrag – eröffnen sich zahlreiche Anknüpfungsmöglichkeiten, würde sie sich verstärkt den Fragen des Wettbewerbs und dies nicht nur in Bezug auf Unternehmen, sondern auch auf andere Organisationen und Organisationstypen widmen.

Einer sich davon deutlich unterscheidenden Thematik widmet sich *Andrea Maurer* in ihrem Text zur „Organisations- und Wirtschaftssoziologie. Von einfachen Standortbeziehungen zu Querbezügen und neuen Fragen“. Im Unterschied zur Wirtschaftssoziologie sei – so Maurer – die deutsche Organisationssoziologie in ihrer theoretischen Ausrichtung und ihrer empirischen Forschung höchst unübersichtlich und habe mehr und mehr auf eine systematische Theoriearbeit