

Nadine Arnold\*, Raimund Hasse\*\* und Hannah Mormann\*\*\*

## Organisationsgesellschaft »reloaded«

### Organisationsweisen und Herausforderungen im 21. Jahrhundert

Welche Rolle Organisationen für die gesellschaftliche Entwicklung spielen, ist seit Max Webers Thesen zum Zusammenhang von Bürokratisierung und gesellschaftlicher Rationalisierung eine soziologische Schlüsselfrage par excellence. Ein derartiger Einfluss von Organisationen und jeweils vorherrschenden Organisationsweisen lässt sich auf unterschiedlichsten Gebieten wie zum Beispiel Migration, Umwelt, Digitalisierung, Arbeit, Bildung und Landwirtschaft erkunden. Das Sonderheft zielt deshalb darauf ab, mit einer bisher nicht-vorgenommenen Neubündelung klassischer und neuerer Ansätze zum Zusammenhang von Organisation und Gesellschaft als Impulsgeber für die Erforschung eines breiten Spektrums soziologischer, aber eben nicht unbedingt organisationssoziologischer Themen zu fungieren.

Werden Unternehmen, Verwaltungen oder andere Organisationen zum Untersuchungsgegenstand der Organisationssoziologie, liegt der Fokus meist auf der Frage, wie sich diese Organisationen durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Trends verändern, ob sie eher träge oder dynamisch reagieren oder wie es um das Verhältnis zwischen Darstellung («talk») und tatsächlichem Organisationsgeschehen («action») bestellt ist. Selten wird umgekehrt danach gefragt, wie Organisationen den gesellschaftlichen Umgang mit sozialen Problemen und aktuellen Herausforderungen formen. Zur Schließung dieser Forschungslücke zielt das Sonderheft auf die Rückbesinnung, Neuorientierung und Stärkung eines Themenschwerpunkts, der unter dem Stichwort «Organisationsgesellschaft» (u.a. Jäger & Schimank 2005; Arnold et al. 2021; Borraz 2022) gesellschaftliche Effekte von Organisation verhandelt. Organisationsgesellschaft ist dabei keine Konkurrenz zu Zeitdiagnosen, die unter den Überschriften wie Netzwerk-, Innovations-, Migrations- oder anderer „Bindestrich“-Gesellschaften angeboten werden, sondern eine genuin soziologische Forschungsperspektive und, wenn man so will, ein Querschnittsthema, das für unterschiedliche Gebiete der Soziologie relevant ist.

In der ideengeschichtlichen Rückschau vereint die auf Max Weber zurückgehende Idee der Organisationsgesellschaft wichtige und paradigmatisch ansonsten schwer kombinierbare Theorien – sowohl in der Organisationssoziologie als auch in der Allgemeinen Soziologie. Das Sonderheft verschreibt sich einem »reloading« dieser

\* Nadine Arnold, Department of Management and Organisation, Vrije Universiteit Amsterdam, De Boelelaan 1105, 1081 HV Amsterdam, Niederlande, E-Mail: n.a.arnold@vu.nl.

\*\* Raimund Hasse, Soziologisches Seminar, Universität Luzern, Frohburgstr. 3, 6002 Luzern, Schweiz, E-Mail: raimund.hasse@unilu.ch.

\*\*\* Hannah Mormann, Soziologisches Seminar, Universität Luzern, Frohburgstr. 3, 6002 Luzern, Schweiz, E-Mail: hannah.mormann@unilu.ch.

insofern grundlegenden Idee der Organisationsgesellschaft, um aktuelle gesellschaftliche Bedingungen und sich derzeit abzeichnende Entwicklungen besser erklären und verstehen zu können. Für dieses »reloading« bieten sich zwei Zugänge an: Einerseits können klassische Theorien zum Verhältnis von Organisation und Gesellschaft »umgeladen« und vor dem Hintergrund jüngerer Entwicklungen neu interpretiert werden. Andererseits können neuere Angebote der Organisationstheorie »nachgeladen« werden, um sie für das Thema Organisationsgesellschaft nutzbar zu machen. Diese beiden Zugänge stehen im Fokus dieses Sonderheftes und werden die Vorstellung der einzelnen Beiträge entsprechend strukturieren.

Die Idee für eine Zuspitzung der grundlegenden These der Organisationsgesellschaft wurde zunächst im Rahmen der von den Herausgeber\*innen dieses Sonderheftes organisierten Herbsttagung der DGS-Sektion Organisationssoziologie zum Thema "Organisationsgesellschaft «reloaded»" am 5./6.12.2019 an der Universität Luzern anhand vielfältiger Beiträge diskutiert und weiterentwickelt. Die Tagung stieß auf herausragendes Interesse, was Grundlage und Motivation für dieses Sonderheft war. Das vorliegende Heft versammelt sechs ausgewählte Beiträge, die sowohl aktuelle empirische Entwicklungen als auch neue Konzeptualisierungen nutzen, um das Thema Organisationsgesellschaft so zu bearbeiten, dass es einen gewichtigen Beitrag zum Verständnis des Einflusses vorherrschender Organisationsweisen auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und zentrale Herausforderungen im 21. Jahrhundert leisten kann. Organisationsgesellschaft «reloaded» setzt voraus, über den Tellerrand der Organisationssoziologie hinauszuschauen und gesellschaftliche Entwicklungen einzubeziehen, die nicht nur auf Organisationen beschränkt sind.

## **«Reloading» via Umladen: Die Weiterentwicklung klassischer Perspektiven**

Eine aktualisierende und kritische Auseinandersetzung mit Klassikern zum Thema Organisationsgesellschaft, wie wir sie bereits andernorts illustriert haben (Arnold et al. 2021), kann aufzeigen, dass und wie Organisationsfragen in der Gesellschaft einen Unterschied machen. So lässt sich im Anschluss an James Coleman (1982) beschreiben, wie die Ausbreitung von Organisationen dazu geführt hat, dass Individuen es verstärkt mit Organisationen (bzw. mit deren Agenten) als Interaktionspartnern zu tun haben. Coleman nahm an, dass Individuen dabei unterlegen sind, weil Organisationen mit besseren Ressourcen ausgestattet sind und über eklatante Wissensvorteile verfügen. In diesem Sinne beklagte er eine Machtasymmetrie zwischen organisierten und individuellen Akteuren. Auch Arthur Stinchcombe (1965) hat gezeigt, dass Organisationen einen Unterschied in der Gesellschaft machen, indem er den Zusammenhang zwischen Modernisierung und vorherrschenden Graden der Bürokratisierung thematisierte. Vor allem hat er sich dabei an der Hypothese einer unter Modernisierungsbedingungen höheren Effizienz bürokratischer Strukturen

abgearbeitet. Organisationsbildung und die Zunahme organisatorischer Dichte sind dabei als ein wesentliches Merkmal der gesellschaftlichen Entwicklung konzeptualisiert worden. Und Charles Perrow (1989) zeigte auf, wie die seit dem 19. Jahrhundert dominierenden Großunternehmen für die Sozialstruktur der USA im 20. Jahrhundert verantwortlich gewesen sind. Organisationsgesellschaft ist demnach eine (bestimmte Form der) Klassengesellschaft, weil Organisationen berufliche Positionen in Form von Stellen und Erwerbseinkommen bereitstellen und auf diese Art soziale Ungleichheit reproduzieren; nicht zuletzt haben vorherrschende Organisationsformen demnach sozialstrukturelle Effekte.

Im Zuge eines *Umladens* der Organisationsgesellschaft können diese und andere klassische Ansätze genutzt werden, um aktuelle Funktionsweisen und Effekte von Organisationen zu identifizieren und theoretisch durchdringen zu können. Der Beitrag von Leopold Ringel und Tobias Werron ist ein erstes Beispiel für ein Umladen, weil Einsichten aus der klassischen soziologischen Rollentheorie mobilisiert werden, um Funktionsweisen und Orientierungen auf der Organisationsseite zu skizzieren. Der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungslehre nicht unähnlich, lädt diese Perspektive insbesondere dazu ein, für Gemeinsamkeiten und Unterschiede der gesellschaftlichen Einbettung von Organisationen und Individuen zu sensibilisieren – und dabei eben nicht nur organisationswissenschaftliches Wissen zu verwenden. Marc Mölders bereichert die Perspektive der Organisationsgesellschaft mit seinem systemtheoretisch informierten Blick auf Schwellen und Brüche in Übersetzungsverhältnissen zwischen System, Organisation, Milieu und Person. Am Beispiel großer Stiftungen wie der Bill-und-Melinda-Gates Stiftung illustriert Mölders, wie Organisationen einerseits abstrakte Imperative re-spezifizieren und andererseits explizite Problemlösungen generalisieren. Ebenso können Thomas Kern, Insa Pruisken und Uwe Schimank mit ihrer ursprünglich auf die Religionssoziologie bezogenen Untersuchung einen neuen Blick auf das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft entfalten. Auch sie beziehen sich auf Luhmanns Systemtheorie, wenn sie die Ebenen Interaktion, Organisation und Gesellschaft differenzieren, um die Entwicklung von US-amerikanischen Mega-Kirchen zu untersuchen und damit dazu beitragen, simple Vorstellungen einer Gegenüberstellung von Gesellschaft («da oben») und Organisation («da unten») zu relativieren.

## «Reloading» via Nachladen: Die Einbeziehung aktueller Entwicklungen und Herausforderungen

In klassischen Ansätzen der Organisationsgesellschaft dominierte die Idee der Großorganisation (entweder in Form von Bürokratien oder als deren Weiterentwicklung zu eigensinnigen beziehungsweise interessengeleiteten Instanzen). Diese Idee ist heute als Organisationsmodell umstrittener als ehedem, weil neue Organisationsformen an Bedeutung gewonnen haben. Selbstverständlich meint «neu» dabei nicht erstmalig beobachtbar oder ohne historische Vorläufer, sondern die deutliche

Zunahme des thematisierten Phänomens sowie deren gestiegene gesellschaftliche Bedeutung. Göran Ahrne und Nils Brunsson (2019) liefern bspw. mit ihrem Konzept der *partiellen Organisation* einen wichtigen Hinweis für die theoretische Durchdringung neuartiger Formen der Organisation. Sie erweitern den Untersuchungsbereich der Organisationssoziologie, indem sie Ratings, Rankings, Preise und Auszeichnungen sowie Standards als Organisationselemente in den Blick nehmen.

In diesem Sonderheft finden sich drei Beiträge, die die Organisationsgesellschaft mit einer dezidierten Berücksichtigung solch neuer Organisationsformen oder grundlegend veränderter Rahmenbedingungen «nachladen». Das heißt, die Autor\*innen leuchten den Zusammenhang von Organisation und Gesellschaft neu aus, indem sie sich auf aktuelle empirische Entwicklungen beziehen. So nimmt Stefan Kirchner Veränderungen auf der Organisationsseite zum Ausgangspunkt seiner Untersuchungen, wenn er sich auf Plattformen wie Airbnb und Uber bezieht. Plattform-Organisationen werden im Anschluss an Ahrne und Brunsson (2019) als partielle Organisation ausgewiesen. Diese neue Organisationsform geht mit anderen gesellschaftlichen Effekten einher als die klassischen Großorganisationen, die Charles Perrow oder Arthur Stinchcombe in ihren Organisationsgesellschaftsanalysen noch vor Augen hatten. Auch der Beitrag von Cristina Besio und Uli Meyer ist der Idee des Nachladens verpflichtet, indem er mit vorwiegend systemtheoretischem Instrumentarium die gestiegene Bedeutung hybrider Organisationen thematisiert. Am Beispiel von Genossenschaften und Gewerkschaften zeigen Besio und Meyer auf, welche Effekte zu beobachten sind, wenn Organisationen stärker als ehedem gesellschaftliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten einbeziehen und so direkten Einfluss auf gesellschaftspolitische und sozio-ökonomische Entwicklungen nehmen. Dass ein Nachladen der Organisationsgesellschaftsanalyse seinen Ausgangspunkt nicht unbedingt auf der Organisationsseite (Stichwort neue Formen der Organisation) hat, zeigt demgegenüber der Beitrag von Roman Gibel und Judith Nyfeler. Ihr Update zur Organisationsgesellschaft bezieht sich vor allem auf den gesellschaftlichen Kontext (Stichwort neue gesellschaftliche Rahmenbedingungen). Hierzu analysieren sie neuartige Erwartungen im Hinblick auf Transparenz, mit denen sich Organisationen zunehmend konfrontiert sehen. Dabei zeigen sie einerseits auf, dass Transparenzerwartungen Kernfunktionen der Organisation wie solche der Unsicherheitsabsorption tangieren; andererseits verdeutlichen sie, dass Organisationen nicht vor der einfachen Wahl zwischen Konformität und Abweichung stehen, sondern dass sie aktive Umgangsformen entwickeln, bei denen die Darstellung der Erfüllung von Transparenzerwartungen ein entscheidendes Element ist.

## Perspektiven

Selbstredend ist die hier zu Grunde gelegte Unterscheidung zwischen Umladen und Nachladen analytischer Natur. Zum Beispiel laden Ringel und Werron nicht nur um (Nutzung der Rollentheorie), sondern sie laden auch nach (Fokus auf die

zunehmende Relevanz von Rankings). Ebenso laden Gibel und Nyfeler sowohl nach (Fokus auf neue, gesellschaftliche Transparenzerwartungen) als auch um (Rückbesinnung auf Grundfiguren der Entscheidungstheorie). Derartige Vermischungen sind sogar naheliegend, weil neuartige empirische Entwicklungen eine Überprüfung des Theorieangebotes nahelegen – und womöglich auch, weil neue theoretische Konzepte den Blick auf zu untersuchende Phänomene beeinflussen. Die analytische Unterscheidung hilft jedoch bei der Orientierung und Einordnung. Und sie dient uns dazu aufzuzeigen, wie wir ein altes und erprobtes Konzept (wie das der Organisationsgesellschaft) in die heutige Zeit übertragen können. Umladen und nachladen wäre demnach auch eine Heuristik, die für andere Forschungsperspektiven genutzt werden könnte – nicht nur in der Organisationssoziologie, sondern auch darüber hinaus.

## Danksagung

An dieser Stelle möchten wir die Gelegenheit nutzen, um uns bei denjenigen zu bedanken, die beim Projekt zum «Reloading» der Organisationsgesellschaft beteiligt waren. Nämlich zunächst bei den Teilnehmer\*innen des oben genannten Workshops für ihre interessanten Forschungs- und Diskussionsbeiträge zum Potenzial der Organisationsgesellschaftsperspektive, dann dem gesamten Herausgeberremium der Sozialen Welt für die Möglichkeit zur Veröffentlichung des Sonderheftes und natürlich besonders bei denjenigen, die auf unseren Aufruf für Beiträge reagiert haben und uns ihr Manuskript zur Verfügung gestellt haben. Bei den Autor\*innen, die zu diesem Heft beigetragen haben, bedanken wir uns für ihre Bereitschaft, sich konstruktiv mit Kritik und Vorschlägen auseinanderzusetzen und auch die teils rigiden Zeitvorgaben einzuhalten. Ein besonderer Dank gilt zudem den Gutachter\*innen, ohne deren Engagement das Vorhaben nicht realisierbar gewesen wäre. Und schließlich bedanken wir uns bei Tobias Wolbring für die konstruktiven Hilfestellungen bei der Organisation des gesamten Projektes.

Luzern, Dezember 2021

*Nadine Arnold*

*Raimund Hasse*

*Hannah Mormann*

## Literaturverzeichnis

- Ahrne, Göran & Brunsson, Nils (2019): *Organization outside organizations. The abundance of partial organization in social life.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Arnold, Nadine, Hasse, Raimund & Mormann, Hannah (2021): Organisationsgesellschaft neu gedacht: Vom Archetyp zu neuen Formen der Organisation. *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 1-22. DOI: 0.1007/s11577-021-00795-3.
- Borraz, Olivier (2022): *La société des organisations.* Paris: Presses de Sciences Po.
- Coleman, James S. (1982): *The asymmetric society.* New York: Syracuse University Press.
- Jäger, Wieland & Schimank, Uwe (Hrsg.) (2005): *Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven.* Wiesbaden: VS.
- Perrow, Charles (1991): A society of organizations. *Theory and Society*, 20, 6: 725-762.
- Stinchcombe, Arthur L. (1965): Social structure and organizations. In: March, James G. (ed.), *Handbook of Organizations.* Chicago: Rand McNally, 142–193.