

Maja Apelt · Ingo Bode ·
Raimund Hasse · Uli Meyer ·
Victoria v. Groddeck ·
Maximiliane Wilkesmann ·
Arnold Windeler *Hrsg.*

Handbuch Organisations- soziologie



Springer VS

Handbuch Organisationssoziologie

Maja Apelt • Ingo Bode • Raimund Hasse •
Uli Meyer • Victoria v. Groddeck •
Maximiliane Wilkesmann • Arnold Windeler
Hrsg.

Handbuch Organisationssoziologie

mit 13 Abbildungen und 2 Tabellen

Hrsg.

Maja Apelt
Organisations- u. Verwaltungssoziologie
Universität Potsdam
Potsdam, Deutschland

Ingo Bode
Institut für Sozialwesen
Universität Kassel
Kassel, Deutschland

Raimund Hasse
Soziologisches Seminar
Universität Luzern
Luzern, Schweiz

Uli Meyer 
Johannes Kepler Universität Linz
Linz, Österreich

Victoria v. Groddeck
Institut für Soziologie
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Bamberg, Deutschland

Maximiliane Wilkesmann 
Institut für Soziologie
Technische Universität Dortmund
Dortmund, Deutschland

Arnold Windeler
Institut für Soziologie
Technische Universität Berlin
Berlin, Deutschland

College for Social Sciences and Humanities
Research Alliance Ruhr
Essen, Deutschland

ISBN 978-3-658-15919-1

ISBN 978-3-658-15920-7 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-15920-7>

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

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2026

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 allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jede Person benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des/der jeweiligen Zeicheninhaber*in sind zu beachten.

Der Verlag, die Autor*innen und die Herausgeber*innen gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autor*innen oder die Herausgeber*innen übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Katrin Emmerich

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

Vorwort

Organisationen gehören zu den zentralen Ordnungsformen moderner Vergesellschaftung. In ihnen werden Arbeit, Wissen, Ressourcen und Zuständigkeiten koordiniert und zugleich in spezifischer Weise sichtbar, vergleichbar und zurechenbar gemacht. Organisationen stabilisieren Erwartungen, bearbeiten Unsicherheit, treffen Entscheidungen und schreiben sich deren Folgen zu. Die soziologische Beforschung dieser Ordnungsform ist daher von ungebrochener Bedeutung: Ihre Befunde tragen wesentlich dazu bei, gesellschaftliche Transformationen zu verstehen – und damit auch die Transformation dessen, was Organisationen ausmacht.

Organisationen sind dabei nicht nur von gesellschaftlichen Veränderungen betroffen, sondern selbst zentrale Orte, an denen sich gegenwärtige Transformationsdynamiken verdichten. Hier werden gesellschaftliche Konflikte in organisatorische Praxis übersetzt. Das zeigt sich etwa dort, wo Digitalisierung und datenbasierte Steuerung neue Formen des Entscheidens, der Kontrolle und der Verantwortungszurechnung hervorbringen, zugleich aber auch neue soziale Spannungen erzeugen. Ähnliches gilt für veränderte Netzwerkarrangements, in denen sich Grenzen, Mitgliedschaftsrollen und Koordinationsweisen verschieben, ebenso wie für regulatorische, nachhaltigkeitsbezogene und reputationsrelevante Anforderungen, die Organisationen zunehmend als Träger von Legitimitätsansprüchen adressieren, ohne dass Zuständigkeiten eindeutig fixiert wären.

Vor diesem Hintergrund verfolgt das Handbuch das Ziel, den gegenwärtigen Stand organisationssoziologischer Theorie- und Forschungsarbeit so darzustellen, dass sowohl die Vielfalt der Perspektiven als auch die Bedingungen dieser Vielfalt sichtbar werden, und zwar im Kontext gesellschaftlichen Wandels und veränderter Problemlagen. Organisationssoziologie bezieht sich dabei nicht auf einen eindeutig bestimmten Gegenstand, sondern auf ein historisch variables Phänomen, dessen Formen, Grenzen und gesellschaftliche Funktionen sich verändern und dessen Beschreibung stets von begrifflichen Entscheidungen und theoretischen Perspektiven geprägt ist. Die Organisationssoziologie ist somit durch eine Vielzahl theoretischer Zugänge gekennzeichnet. Forschung richtet sich dabei sowohl auf Organisationen selbst als auch auf Prozesse des Organisierens, auf interne Dynamiken ebenso wie auf Beziehungen zwischen Organisationen und zur Gesellschaft. Verschiedene

Perspektiven setzen unterschiedliche analytische Akzente und erweitern so den Blick auf organisationale Phänomene. Das Handbuch möchte diese verschiedenen Zugänge sichtbar machen, klärt Voraussetzungen der Ansätze und stellt ihre jeweiligen Reichweiten gegenüber. Theorievielfalt wird damit als Erkenntnisressource verstanden. Die Anlage des Bandes trägt dieser Situation Rechnung, indem sie unterschiedliche Ebenen organisationssoziologischer Arbeit aufeinander bezieht.

Teil I entfaltet zentrale theoretische Grundlagen und begriffliche Instrumentarien der zeitgenössischen Organisationssoziologie. Er zeigt, auf welchen soziologischen Traditionen organisationssoziologische Forschung aufbaut, wie sich diese weiterentwickeln und wie daraus eine durchaus produktive Theoriepluralität entsteht. Zugleich wird herausgearbeitet, wie allgemeine soziologische Theorieangebote für die Analyse aktueller Organisationsphänomene mobilisiert werden können und inwiefern organisationssoziologische Perspektiven umgekehrt anschlussfähig für breitere gesellschaftstheoretische Debatten sind.

Teil II versammelt Beiträge zu aktuellen Themen und Mastertrends, die verbreitete Zeitdiagnosen und gesellschaftliche Problemhorizonte aufgreifen und aus organisationssoziologischer Perspektive prüfend reformulieren. Die jeweiligen Schlagworte werden dabei nicht einfach bestätigt, sondern aus organisationssoziologischer Perspektive neu gefasst. Die Beiträge konfrontieren gesellschaftliche Diagnosen mit empirischen Befunden und lassen sie organisationssoziologisch in einem anderen Licht erscheinen. Damit lässt sich nachvollziehen, in welcher Weise Organisationen als zentrale Orte der Hervorbringung sozialer Ordnung und gesellschaftlicher Dynamik fungieren, unter anderem als Kontexte, in denen und durch die sich Lebensverhältnisse konstituieren und weiterentwickeln.

Teil III öffnet schließlich den Band für den Dialog mit benachbarten soziologischen Feldern und transdisziplinären Forschungsprogrammen. In Gesprächen werden einerseits Berührungspunkte, Differenzen und wechselseitige Wahrnehmungsgrenzen sichtbar. Andererseits wird aufgezeigt, wo theoretischer und empirischer Nachholbedarf besteht und welche Themen sich für künftige gemeinsame Forschung besonders anbieten. Dieser Teil versteht sich als Beitrag zur Reflexion disziplinärer Schnittstellen, Wahrnehmungsgrenzen und Verständigungsprobleme und zugleich als Einladung, organisationssoziologische Forschung in ihrer disziplinären Umwelt weiter zu verankern.

Im Ganzen verbindet die Dreiteilung theoretische Grundlegung, zeitdiagnostische Zuspitzung und disziplinäre Einbettung, ohne die Heterogenität des Feldes zu reduzieren.

Das Handbuch richtet sich gleichermaßen an Forschende, die Begriffe, Debatten und Anschlussstellen gezielt erschließen und vertiefen möchten, wie an Studierende, die sich in ein heterogenes Arbeitsfeld einarbeiten, theoretische Zugriffe vergleichen oder empirische Arbeiten vorbereiten. Zugleich lädt das Handbuch Leser:innen aus benachbarten Disziplinen ein, organisationsbezogene Fragestellungen sozialwissenschaftlich zu schärfen.

Der Band ist nicht als lineare Lektüre konzipiert, sondern als Arbeitsbuch. Er kann kapitelweise konsultiert werden, zur Klärung zentraler Kategorien, zur Ein-

ordnung gegenwartsdiagnostischer Problemlagen oder zur Erkundung disziplinärer Schnittstellen. Wenn es dem Handbuch gelingt, organisationssoziologische Perspektiven zu bündeln, neue Fragen zu provozieren und die theoretische wie empirische Arbeit an Organisationen weiter anzuregen, hat es sein Ziel erreicht.

Universität Potsdam, Potsdam, Deutschland

Maja Apelt

Universität Kassel, Kassel, Deutschland

Ingo Bode

Universität Luzern, Luzern, Schweiz

Raimund Hasse

Johannes Kepler Universität Linz, Linz, Österreich

Uli Meyer

Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Bamberg, Deutschland

Victoria v. Groddeck

Technische Universität Dortmund, Dortmund, Deutschland

Maximiliane Wilkesmann

Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Arnold Windeler

Inhaltsverzeichnis

Teil I Theoretische Perspektivierungen	1
Theoretische Perspektivierungen in der Organisationssoziologie:	
Eine Einleitung	3
Uli Meyer, Victoria v. Groddeck und Arnold Windeler	
Max Weber: Bürokratie als Organisationsform der Moderne	9
Arnold Windeler	
Kultur und gesellschaftliche Wechselwirkungen – Émile Durkheim und Georg Simmel als Klassiker der Organisationssoziologie	41
Victoria v. Groddeck	
Karl Marx und die Kritische Theorie. Zum Verhältnis von Herrschaft und Organisation	59
Fritz Böhle	
Der strategische Ansatz zur Analyse organisierten Handelns	81
Erhard Friedberg	
Entscheidungstheorien	105
Cristina Besio	
Soziologischer Neo-Institutionalismus	125
Uli Meyer	
Evolutionstheorie in der Organisationsforschung	153
Isabell Stamm	
Prozesstheorien	175
Elke Weik	
Systemtheorie der Organisation. Niklas Luhmann	195
Veronika Tacke	
Postmoderne und Poststrukturalismus in der Organisationsforschung	217
Ronald Hartz	

Organisationsforschung und Praxistheorie (Pierre Bourdieu und Ethnomethodologie)	237
Hannes Krämer	
Praxistheorie und Organisationsforschung. Anthony Giddens	257
Sylvia Marlene Wilz	
Bausteine einer Netzwerktheorie der Organisation. Harrison C. White	277
Athanasios Karafillidis	
Netzwerke zwischen Organisationen. Theoretische Perspektiven der Governanceforschung	299
Robert Jungmann	
Akteur-Netzwerk Theorie	323
Cornelius Schubert	
Geschlecht: Eine immer noch ungewohnte Kategorie in der Organisationssoziologie	347
Ursula Müller	
Rational Choice – Theorie und Organisationsanalyse	373
Martin Abraham und Sebastian Bähr	
Organisationen, Konventionen und Kritik. Der französische Neopragmatismus in der Organisationsforschung	395
Lisa Knoll	
Motivation und Mitgliedschaft in Organisation: Das Verhältnis von Organisation und Mitglied	411
Uwe Wilkesmann	
Bedeutende empirische Studien der Organisationsforschung und deren Beitrag zur Theorieentwicklung	431
Caroline Ruiner	
Teil II Aktuelle Themen und Mastertrends	447
Zum Mehrwert der Organisationssoziologie: Vorwort zu Teil II des Handbuchs	449
Ingo Bode und Raimund Hasse	
Von den Alten zu den Neuen Kriegen und zurück? Politisch organisierte Gewaltausübung im Wandel	455
Maja Apelt	
Organisation(en) von der Stange? Der Trend zu Standardisierung und Formalisierung	471
Nadine Arnold	

Alles hybride? Interpenetration und Redifferenzierung in der zeitgenössischen Organisationsgesellschaft	489
Ingo Bode	
Diversifizierte Individualität? Personal und Organisation im Wandel	505
Julia Brandl	
Beschleunigung ohne Ende? Über Zeit und Zeitlichkeit in Organisationen	521
Hanns-Georg Brose und Dennis Kirschsieper	
Hauptsache neu? Die Organisation von Innovation und Kreativität	541
Raimund Hasse, Sophie Mützel und Judith Nyfeler	
Geld regiert die Welt? Facetten und Dynamiken der Ökonomisierung	559
Sven Kette	
Digitalisierung: Reorganisieren ohne Organisation?	579
Stefan Kirchner	
Auf Nummer sicher. Die Politik der Möglichkeit in sozialen Diensten	595
Thomas Klatetzki	
Jenseits von zweckrationalen Steuerungsfantasien im Management	613
Stefan Kühl	
Unorthodoxe Unstimmigkeiten? Neue (alte?) Konflikte in Organisationen	633
Thomas Matys	
Reorganisierte Auslese? Neues zur Produktion von Eliten	651
Eva Passarge	
Gefragt und ohne Plan? Die Rolle von Beratungen in der Organisationsgesellschaft	667
Tim Seidenschnur und Georg Krücken	
„Can’t beat the feeling“? Zur Emotionalisierung von Organisationen	685
Konstanze Senge und Veronika Zink	
In bester Ordnung? Kontrollwachstum in und durch Organisationen	701
Hannu Turba	

Lernen als Dauerveranstaltung? Zum Wandel des Umgangs mit Wissen in Organisationen	719
Maximiliane Wilkesmann	
Die schwierige Liaison von Organisationssoziologie und Praxisbezug am Beispiel Beratung	735
Judith Muster und Stefanie Büchner	
Teil III Organisationssoziologie und ihre Nachbardisziplinen im Dialog	751
Die Organisationssoziologie im Dialog mit ihren Nachbarsoziologien: Vorwort zum Teil III des Handbuchs	753
Maja Apelt und Maximiliane Wilkesmann	
Organisationssoziologie und Arbeits- und Industriesoziologie im Dialog: Maximiliane Wilkesmann im Gespräch mit G. Günter Voß	757
Maximiliane Wilkesmann und G. Günter Voß	
Organisationssoziologie und Bildungsforschung im Dialog: Maja Apelt im Gespräch mit Justin Powell	767
Maja Apelt und Justin J. W. Powell	
Organisationssoziologie und Geschlechtersoziologie im Dialog: Victoria von Groddeck im Gespräch mit Maria Funder	771
Victoria v. Groddeck und Maria Funder	
Organisationssoziologie und Mediensoziologie im Dialog: Raimund Hasse im Gespräch mit Josef Wehner	781
Raimund Hasse und Josef Wehner	
Organisationssoziologie und Politische Soziologie im Dialog: Ingo Bode im Gespräch mit Thomas Kern	789
Ingo Bode und Thomas Kern	
Organisationssoziologie und Professionssoziologie im Dialog: Maximiliane Wilkesmann im Gespräch mit Michaela Pfadenhauer ...	799
Maximiliane Wilkesmann und Michaela Pfadenhauer	
Organisationssoziologie und Rechtssoziologie im Dialog: Maja Apelt im Gespräch mit Thomas Scheffer	807
Maja Apelt und Thomas Scheffer	
Organisationssoziologie und Soziologie des Wohlfahrtsstaats und der Sozialpolitik im Dialog: Ingo Bode im Gespräch mit Adalbert Evers	813
Ingo Bode und Adalbert Evers	

Organisationssoziologie und Soziologische Theorie im Dialog: Victoria von Groddeck im Gespräch mit Armin Nassehi	823
Victoria v. Groddeck und Armin Nassehi	
Organisationssoziologie und Wirtschaftssoziologie im Dialog: Raimund Hasse im Gespräch mit Jürgen Beyer	835
Raimund Hasse und Jürgen Beyer	
Organisationssoziologie und die Soziale Ungleichheiten im Dialog: Isabell Stamm im Gespräch mit Heike Solga	843
Isabell Stamm und Heike Solga	
Organisationssoziologie im Dialog mit Stadt- und Raumsoziologie: Arnold Windeler im Gespräch mit Martina Löw	851
Arnold Windeler und Martina Löw	
„Ohne Organisationssoziologie geht es nicht!“ Organisationssoziologie und Techniksoziologie im Dialog: Uli Meyer im Gespräch mit Werner Rammert	863
Werner Rammert und Uli Meyer	

Autorenverzeichnis

Martin Abraham Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg, Deutschland

Maja Apelt Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Universität Potsdam, Potsdam, Deutschland

Nadine Arnold Soziologisches Seminar, Universität Luzern, Luzern, Schweiz

Sebastian Bähr Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Deutschland

Cristina Besio HSU Hamburg, Hamburg, Deutschland

Jürgen Beyer Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Hamburg, Hamburg, Deutschland

Ingo Bode Fachbereich Humanwissenschaften: Institut für Sozialwesen, Universität Kassel, Kassel, Deutschland

Fritz Böhle Instiut für sozialwisseschafthliche Forschung e.V., München, Deutschland

Julia Brandl Institut für Organisation und Lernen, Universität Innsbruck, Innsbruck, Österreich

Hanns-Georg Brose Duisburg, Deutschland

Stefanie Bühner Leibniz Universität Hannover, Institut für Soziologie, Hannover, Deutschland

Adalbert Evers Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen (CSI), Universität Heidelberg, Heidelberg, Deutschland

Erhard Friedberg Emeritus der Soziologie, Sciencespo, Paris, Frankreich

Maria Funder Institut für Soziologie, Philipps-Universität Marburg, Marburg, Deutschland

Victoria v. Groddeck Institut für Soziologie, Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Bamberg, Deutschland

Ronald Hartz School of Business, University of Leicester, Leicester, Großbritannien

Raimund Hasse Universität Luzern, Luzern, Schweiz

Robert Jungmann Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Athanasios Karafilidis Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Hamburg, Deutschland

Thomas Kern Lehrstuhl für Soziologie, insb. Soziologische Theorie, Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Bamberg, Deutschland

Sven Kette Soziologisches Seminar, Universität Luzern, Luzern, Schweiz

Stefan Kirchner Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg, Deutschland

Dennis Kirschsieper Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Thomas Klatetzki Universität Siegen, Siegen, Deutschland

Lisa Knoll Universität Hamburg, Hamburg, Deutschland

Hannes Krämer Universität Duisburg-Essen, Essen, Deutschland

Georg Krücken Kassel, Deutschland

Stefan Kühl Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Martina Löw Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Thomas Matys FernUniversität in Hagen, Hagen, Deutschland

Uli Meyer Institut für Soziologie, Johannes Kepler Universität Linz, Linz, Österreich

Ursula Müller Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Judith Muster Lehrstuhl für Organisations- und Verwaltungssoziologie, Universität Potsdam, Potsdam, Deutschland

Sophie Mützel Soziologisches Seminar, Universität Luzern, Luzern, Schweiz

Armin Nassehi Institut für Soziologie, Ludwig-Maximilians-Universität München, München, Deutschland

Judith Nyfeler Soziologisches Seminar, Universität Luzern, Luzern, Schweiz

Eva Passarge Universität Luzern, Luzern, Schweiz

Michaela Pfadenhauer Institut für Soziologie, Universität Wien, Wien, Österreich

Justin J. W. Powell Institute of Education and Society, University of Luxembourg, Esch-sur-Alzette, Luxemburg

Werner Rammert Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Caroline Ruiner Lehrstuhl für Soziologie, Universität Hohenheim, Stuttgart, Deutschland

Thomas Scheffer Institut für Soziologie, Goethe-Universität Frankfurt am Main, Frankfurt am Main, Deutschland

Cornelius Schubert Institut für Soziologie, Technische Universität Dortmund, Dortmund, Deutschland

Tim Seidenschnur Universität Kassel, Kassel, Deutschland

Konstanze Senge Institut für Soziologie, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle (Saale), Deutschland

Heike Solga WZB und Freie Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Isabell Stamm Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Veronika Tacke Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Hannu Turba Institut für Sozialwesen; Abt. Sozialpolitik, Recht und Soziologie, Universität Kassel, Kassel, Deutschland

G. Günter Voß Industrie- und Techniksoziologie, Technische Universität Chemnitz, Chemnitz, Deutschland

Josef Wehner Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Elke Weik University of Southern Denmark, Odense, Dänemark

Maximiliane Wilkesmann Institut für Soziologie, Technische Universität Dortmund, Dortmund, Deutschland

College for Social Sciences and Humanities Research Alliance Ruhr, Essen, Deutschland

Uwe Wilkesmann Zentrum für Hochschulbildung, Technische Universität Dortmund, Dortmund, Deutschland

Sylvia Marlene Wilz FernUniversität in Hagen, Hagen, Deutschland

Arnold Windeler Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Veronika Zink Institut für Soziologie, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle (Saale), Deutschland

Teil I

Theoretische Perspektivierungen

Theoretische Perspektivierungen in der Organisationssoziologie: Eine Einleitung

Uli Meyer , Victoria v. Groddeck und Arnold Windeler

Inhalt

1	Wozu noch Organisationstheorie?	4
2	Zur Pluralität organisationssoziologischer Ansätze	5
3	Zur Zielsetzung des Theorieteils im Handbuch	6
	Literatur	7

Zusammenfassung

Gegenüber verbreiteten Krisendiagnosen der Organisationssoziologie unterstreicht der Theorieteil des Handbuchs „Theoretische Perspektivierungen“ ihre anhaltende Relevanz für das Verständnis moderner Gesellschaften. Der Theorieteil macht die Vielfalt konkurrierender, aber komplementärer Erklärungsangebote sichtbar und bietet eine produktive Grundlage, um die Theorien der Organisationssoziologie weiterzuentwickeln.

Schlüsselwörter

Organisationssoziologie · Organisation und Gesellschaft ·
Organisationssoziologische Theorien · Gesellschaftliche Transformation ·
Organisationstheorie

U. Meyer
Institut für Soziologie, Johannes Kepler Universität Linz, Linz, Österreich
E-Mail: uli.meyer@jku.at

V. v. Groddeck (✉)
Institut für Soziologie, Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Bamberg, Deutschland
E-Mail: victoria.groddeck@uni-bamberg.de

A. Windeler
Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland
E-Mail: arnold.windeler@tu-berlin.de

1 Wozu noch Organisationstheorie?

In regelmäßigen Abständen wird in der Organisationsforschung die Frage nach der eigenen theoretischen Relevanz gestellt (Stern und Barley 1996; Thoenig 1998; Scott 2004; Augier et al. 2005; Hiller und Pohlmann 2015; Tacke 2015; Ahrne et al. 2016). Seit den 1990er-Jahren mehren sich Diagnosen, die von einer Krise der Erklärungskraft der Organisationstheorien sprechen. Die Begründungen variieren, doch ein gemeinsamer Tenor ist erkennbar: Die theoretischen Angebote, die in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts maßgeblich zur Analyse moderner Gesellschaften und ihrer Organisationen beigetragen haben, scheinen an Sichtbarkeit und Einfluss zu verlieren.

Mindestens drei Argumentationslinien lassen sich in diesen Debatten unterscheiden.

Erstens wird auf eine disziplinäre Verschiebung verwiesen. Die Organisationssoziologie gehe zunehmend in einer interdisziplinären Organisationsforschung auf, in der genuin soziologische Beiträge an Profil verlieren. Abgesehen von einer spezifisch deutschen Entwicklung, die seit den 1990er-Jahren einen Aufschwung des organisationssoziologischen Denkens verzeichnet (Hiller und Pohlmann 2015), lässt sich international beobachten, dass organisationssoziologische Fragestellungen verstärkt in wirtschaftswissenschaftlich geprägten Kontexten verhandelt werden (Scott 2004; Augier et al. 2005). Damit geht vielfach eine Verschiebung gesellschaftstheoretischer Problemstellungen hin zu managementorientierten Fragen einher.

Zweitens wird argumentiert, dass klassische Begriffe der formalen Organisation – Hierarchie, Mitgliedschaft, Zielorientierung, Zuständigkeit, Entscheidung – angesichts von Veränderungsprozessen wie Digitalisierung, Vernetzung, Globalisierung oder projektförmiger Zusammenarbeit an Erklärungskraft einbüßten. Organisation erscheine zunehmend als fluid, hybrid oder prozessual – und entziehe sich traditionellen strukturorientierten Modellen. Es stellt sich somit die Frage, ob bestehende organisationstheoretische Differenzierungen und Weiterentwicklungen – etwa durch ethnomethodologische sowie praxis- und prozesstheoretische Ansätze – diesen Veränderungen angemessen Rechnung tragen können (Hatch und Yanow 2003; Tsoukas und Chia 2002; Chia 2003).

Drittens wird schließlich beobachtet, dass weniger genuin neue Organisationstheorien formuliert werden, sondern allgemeine Sozialtheorien – etwa Praxistheorien, post-strukturalistische Ansätze oder die Akteur-Netzwerk-Theorie (Hernes 2007) – zur Analyse organisationaler Phänomene herangezogen werden. Während die 1960er- bis 1980er-Jahre durch eine Proliferation eigenständiger organisationssoziologischer Programme gekennzeichnet waren, scheint Organisationstheorie gegenwärtig stärker in breitere sozialtheoretische Rahmungen aufzugehen. Der klassische Auftrag, die Wechselwirkung zwischen Organisation und Gesellschaft systematisch zu analysieren (Weber 1976 [1921]; Parsons 1956; Stern und Barley 1996), tritt damit scheinbar in den Hintergrund, auch wenn die Bedeutung von Organisation und Organisationen für gegenwärtige gesellschaftliche Entwicklungen weiterhin betont wird (Windeler 2015; Kühl 2015). Der spezifische Erklärungswert organisationssoziologischer Theorien scheint zunehmend weniger sichtbar zu werden (Ahrne et al. 2016).

Wir teilen diese Krisendiagnosen nicht. Im Gegenteil: Soziologische Organisationstheorie ist heute so relevant wie je zuvor – möglicherweise sogar relevanter.

Organisationen haben keineswegs an Bedeutung verloren. Sie prägen gegenwärtige Gesellschaften in einer Intensität, die historisch kaum übertroffen wird. Digitalisierung, ökologische Transformation, globale Wertschöpfungsketten, neue Formen politischer Mobilisierung oder die Reorganisation staatlicher Steuerung sind ohne Organisationen nicht angemessen zu verstehen. Selbst dort, wo neue, netzwerkartige oder plattformbasierte Formen entstehen, bleibt Organisation ein zentrales Strukturprinzip gesellschaftlicher Koordination.

Die Frage ist daher nicht, ob Organisationstheorie noch benötigt wird, sondern welche organisationstheoretischen Perspektiven jeweils geeignet sind, diese Dynamiken analytisch zu erfassen.

Soziologische Organisationstheorien sind dabei in doppelter Hinsicht notwendig:

Für die Gesellschaft und die Soziologie, weil Organisationen zentrale Träger gesellschaftlicher Reproduktion, Institutionalisierung, Machtbildung und Wissensproduktion sind. Wer moderne Gesellschaften verstehen will, muss ihre Organisationen und ihre Organisiertheit verstehen.

Für die Organisationsforschung, weil Organisationen nicht lediglich technische oder managementbezogene Problemlösungszusammenhänge darstellen, sondern soziale Gebilde mit historischer Einbettung, normativen Ordnungen und gesellschaftlichen Wirkungen sind.

Soziologische Organisationstheorien sind somit notwendig, um Fragen zu beantworten wie: Wie lassen sich Transformationen von Organisationstypen und -strukturen analytisch fassen? Wie verändert sich das Verhältnis zwischen Organisation und Gesellschaft? Welche Rolle spielen Organisationen in gegenwärtigen gesellschaftlichen Transformationsprozessen, etwa im Kontext der Digitalisierung, der ökologischen Transformation oder des Wiedererstarkens des Nationalstaates?

2 Zur Pluralität organisationssoziologischer Ansätze

Was zeichnet nun organisationssoziologische Theorien aus? Ein zentrales Merkmal ist ihre ausgeprägte Theoriepluralität. Unterschiedliche theoretische Programme – von struktur- und entscheidungstheoretischen Ansätzen über institutionentheoretische, kultursoziologische und machttheoretische Perspektiven bis hin zu praxistheoretischen oder systemtheoretischen Zugängen – konkurrieren nicht nur um begriffliche Deutungsmacht, sondern erschließen jeweils unterschiedliche Dimensionen organisationaler Wirklichkeit. Diese Vielfalt ist nicht Ausdruck disziplinärer Unentschiedenheit, sondern Ergebnis eines Gegenstands, der selbst komplex, historisch wandelbar und normativ umkämpft ist.

Die Theoriepluralität spiegelt somit die Heterogenität der organisationssoziologischen Fragestellungen. Organisationssoziologische Forschung richtet sich sowohl auf formale Organisationen als auch auf Prozesse des Organisierens innerhalb und außerhalb organisationaler Strukturen. Sie untersucht organisationsinterne Dynamiken ebenso wie Beziehungen zwischen Organisationen sowie die vielfältigen Wech-

selwirkungen zwischen Organisation(en) und gesellschaftlichen Ordnungen. Unterschiedliche theoretische Perspektiven setzen hier jeweils eigene thematische Schwerpunkte und machen unterschiedliche Aspekte organisationaler Wirklichkeit sichtbar. Theoriepluralität erscheint vor diesem Hintergrund weniger als Defizit denn als analytische Ressource, die es erlaubt, die Vielschichtigkeit organisationaler Phänomene aus verschiedenen Blickwinkeln zu erschließen.

3 Zur Zielsetzung des Theorieteils im Handbuch

Ziel dieses ersten Teils des Handbuchs ist es, die theoretische Vielfalt organisationssoziologischer Perspektiven sichtbar zu machen – nicht Differenzen einzuebnen oder einen einheitlichen Bezugsrahmen zu etablieren, sondern Kontroversen darzustellen, theoretische Voraussetzungen zu explizieren und die jeweiligen Reichweiten der Ansätze vergleichbar zu machen. Theoriepluralität wird damit als produktive Bedingung organisationssoziologischer Erkenntnis verstanden.

Die in diesem Teil versammelten Beiträge zeigen, dass die organisationssoziologische Theorie keineswegs erschöpft ist. Sie bieten unterschiedliche, teilweise konkurrierende, aber jeweils produktive Erklärungsangebote:

- für die interne Dynamik organisationaler Entscheidungsprozesse,
- für die kulturelle und symbolische Strukturierung organisationaler Praxis,
- für Macht und Herrschaft in und durch Organisationen,
- für die institutionelle Einbettung in und durch Organisationen,
- für die Rolle von Organisationen in gesellschaftlichen Transformationsprozessen.

Die hier versammelten Ansätze sollen daher sowohl die historischen Grundlagen der organisationssoziologischen Theoriebildung sichtbar machen und ihre mögliche andauernde Relevanz diskutieren (z. B. Beiträge zu den organisationssoziologischen Klassikern) als auch aktuelle Theorieentwicklungen vorstellen und in ihrer Unterschiedlichkeit vergleichbar machen. Die so sichtbar werdende historische Entstehung unterschiedlicher Organisationstheorien und die vielfältige Adaptierung allgemeiner soziologischer Theorieansätze für Organisationsphänomene sollen dabei die analytische Leistungsfähigkeit organisationssoziologischer Theorieentwicklung unterstreichen und mögliche Pfade der Weiterentwicklung aufzeigen.

Dieses Handbuch versteht sich daher nicht als Kanonisierung eines dominanten Paradigmas, sondern als Einladung zur reflektierten Nutzung organisationssoziologischer Theorie. Es möchte zeigen, welche theoretischen Ressourcen verfügbar sind und wie sie produktiv eingesetzt werden können, um Organisationen in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung zu verstehen.

Organisationen sind weder Relikte einer bürokratischen Moderne noch bloße Objekte managerialer Optimierung. Sie sind zentrale Strukturprinzipien moderner Gesellschaften. Wer Gesellschaft verstehen will, muss Organisation verstehen – und wer Organisation verstehen will, kommt an soziologischer Theorie nicht vorbei.

Erklärung zu konkurrierenden Interessen Der/die Autor(en) hat/haben keine Interessenkonflikte zu erklären, die für den Inhalt dieses Manuskripts relevant sind.

Literatur

- Ahrne, Göran, Nils Brunsson, und David Seidl. 2016. Resurrecting organization by going beyond organizations. *European Management Journal* 34:93–101.
- Augier, Mie, James G. March, und Brian N. Sullivan. 2005. Notes on the evolution of a research community: Organization studies in Anglophone North America, 1945–2000. *Organization Science* 16:85–95.
- Chia, Robert. 2003. Organization theory as a postmodern science. In *The Oxford handbook of organization theory: Meta-theoretical perspectives*, Hrsg. Haridimos Tsoukas und Christian Knudsen, 113–140. Oxford: Oxford University Press.
- Hatch, Mary Jo, und Dvora Yanow. 2003. Organization as an interpretative science. In *The Oxford handbook of organization theory: Meta-theoretical perspectives*, Hrsg. Haridimos Tsoukas und Christian Knudsen, 63–87. Oxford: Oxford University Press.
- Hernes, Tor. 2007. *Understanding organization as process: Theory for a tangled world*. London: Routledge.
- Hiller, Patrick, und Markus Pohlmann. 2015. Organisationssoziologie in Deutschland. Ihre Entwicklung im Spannungsfeld zwischen nordamerikanischer Hegemonie und deutsch-europäischem Sonderweg. In *Zur Zukunft der Organisationssoziologie*, Hrsg. Michaela Apelt und Uwe Wilkesmann, 47–72. Wiesbaden: Springer VS.
- Kühl, Stefan. 2015. Gesellschaft der Organisationen, organisierte Gesellschaft, Organisationsgesellschaft. Zu den Grenzen einer an Organisationen ansetzenden Zeitdiagnose. In *Zur Zukunft der Organisationssoziologie*, Hrsg. Michaela Apelt und Uwe Wilkesmann, 73–94. Wiesbaden: Springer VS.
- Parsons, Talcott. 1956. Suggestions for a sociological approach to the theory of organizations. *Administrative Science Quarterly* 1(1): 63–85.
- Scott, W. Richard. 2004. Reflections on a half century of organizational sociology. *Annual Review of Sociology* 30:1–22.
- Stern, Robert N., und Stephen R. Barley. 1996. Organizations and social systems: Organization theory's neglected mandate. *Administrative Science Quarterly* 41(1): 146–162.
- Tacke, Veronika. 2015. Perspektiven der Organisationssoziologie. Ein Essay über Risiken und Nebenwirkungen des Erfolgs. In *Zur Zukunft der Organisationssoziologie*, Hrsg. Michaela Apelt und Uwe Wilkesmann, 273–292. Wiesbaden: Springer VS.
- Thoenig, Jean-Claude. 1998. How far is a sociology of organizations still needed? *Organization Studies* 19:307–320.
- Tsoukas, Haridimos, und Robert Chia. 2002. On organizational becoming: Rethinking organizational change. *Organization Science* 13:567–582.
- Weber, Max. 1976 [1921]. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: J. C. B. Mohr.
- Windeler, Arnold. 2015. Organisationen in der radikalisierten Moderne: Herausforderungen. In *Zur Zukunft der Organisationssoziologie*, Hrsg. Michaela Apelt und Uwe Wilkesmann, 173–188. Wiesbaden: Springer VS.

Max Weber: Bürokratie als Organisationsform der Moderne

Arnold Windeler

Inhalt

1	Bürokratie und moderne Vergesellschaftung. Eine Einleitung	10
2	Begriff der Bürokratie. Wirklichkeitsverständnis und Analyseansatz	12
3	Bürokratisierung und westliche Modernisierung	17
4	Webers Bürokratie. Organisationssoziologische Kritiken und Herausforderungen	29
5	Fazit. Organisation und Gesellschaft jenseits der Bürokratie	34
	Literatur	35

Zusammenfassung

Max Weber betrachtet die Bürokratie als die ‚Organisationsform der Moderne‘. Um das Phänomen der Bürokratie in unseren Gesellschaften besser zu verstehen, erinnert der Text an Webers Weltanschauung, die erklärt, warum die Bürokratisierung der Welt für ihn nur aus der Konstellation der ‚Elemente‘ verständlich ist, die die abendländische Moderne charakterisieren. Sodann stellt der Beitrag die Konstellation der Elemente vor, die für Weber nicht nur die Rationalisierung der westlichen Welt, sondern auch die Bürokratisierung formen. Anschließend werden organisationssoziologische Kritiken an Webers Bürokratiekonzept sowie daraus gezogene begriffliche Schlussfolgerungen diskutiert. Der Aufsatz schließt mit Überlegungen zu Organisation und Gesellschaft jenseits der Bürokratie.

Schlüsselwörter

Max Weber · Bürokratie · Rationalisierung · westliche Moderne · moderne Organisation · Organisationstheorie · Organisation und Gesellschaft

A. Windeler (✉)

Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

E-Mail: arnold.windeler@tu-berlin.de

1 Bürokratie und moderne Vergesellschaftung. Eine Einleitung

Max Weber betrachtet die Bürokratie als die ‚Organisationsform der Moderne‘ und schreibt der *Bürokratisierung eine langfristige Zukunft* zu, wenn er formuliert:¹

„Die Entwicklung ‚moderner‘ Verbandsformen auf *allen* Gebieten (Staat, Kirche, Heer, Partei, Wirtschaftsbetrieb, Interessenverband, Verein, Stiftung und was immer es sei) ist schlechthin identisch mit der Entwicklung und Zunahme der *bürokratischen* Verwaltung. [...] Unser gesamtes Alltagsleben ist in diesen Rahmen eingespannt“ (Weber 1976 [1921], S. 128). Dabei drückt die Bürokratisierung nicht nur „dem gegenwärtigen Zeitalter und der absehbaren Zukunft den Stempel auf [...]“. Der Bürokratisierung gehört die Zukunft“ (Weber 1976 [1921], S. 834).

Doch wie begründet Weber das? Und sind seine Argumente noch heute gültig?

Entscheidend für Webers Verständnis der ‚Bürokratisierung‘ ist, dass er die Modernisierung des Westens als Prozess der ‚Rationalisierung‘ ansieht, den eine Konstellation von Rationalisierungen vorantreibt, zu der auch die Bürokratisierung gehört. Seit dem Mittelalter haben die in dieser Konstellation versammelten Kräfte im Westen eine wirkmächtige, einzigartige Form der Rationalisierung geschaffen, in der ‚Berufsmenschen‘ ihr Leben innerhalb und außerhalb von ‚Bürokratien‘ absichtsvoll auf der Grundlage ‚formal-rationaler Kriterien‘ kalkuliert und geplant ‚führen‘. Weber erkennt diese Art der Rationalisierung nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in der Wissenschaft, der Kunst, der Politik, dem Recht, der Technik, der Religion, der Erziehung, der Kriegsführung, der Herrschaft und der bürokratischen Verwaltung sowie der Gestaltung des alltäglichen Lebens. Für Weber definiert also ein umfassender Rationalisierungsprozess mit einer spezifischen Rationalisierungsform die moderne westliche Welt – und nicht nur der ‚Kapitalismus‘.

Bürokratisierung ist in modernen Gesellschaften nicht nur für Weber problembehaftet. So zerstört die durch regelbasierte Bürokratie mit hervorgebrachte Emanzipation von den Zwängen der Tradition und der Willkür der Herrschenden systematisch alles, was sich nicht dem Prinzip der ‚okzidental Rationalisierung‘ unterwirft, indem sie das Handeln formal-rational verengt. Dies führt zu einem Verlust an Sinn und Freiheit in modernen Gesellschaften (Horkheimer und Adorno 1971 [1947]; Weber 1976 [1921], S. 835–836). Außerdem befördert Bürokratisierung zwar die Demokratie, doch führen deren Prozeduren zu abstrakt-legalen, weitgehend von einer bürokratischen Beamtenschaft kontrollierten Rechtsvorschriften sowie zur

¹Das im 18. Jahrhundert geschaffene Kunstwort ‚Bürokratie‘ wird unterschiedlich genutzt: „Einige Organisationstheoretiker benutzen den Terminus Bürokratie als ein allgemeines Synonym für Organisation; andere reservieren ihn für öffentliche oder staatliche Verwaltungsorgane, und wieder andere, allen voran Weber, kennzeichnen damit einen ganz bestimmten Typus von Verwaltungsstruktur“ (Scott 1986 [1981], S. 48). Für einen Vergleich der Bürokratiekonzepte von Weber, Georg W. F. Hegel und Woodrow Wilson siehe Fritz Sager und Christian Rosser (2009) sowie Sebastiaan Tijsterman und Patrick Overeem (2008).

Etablierung politischer Parteien (Giddens 1972, S. 18–19; Mommsen 1974b [1959], S. 442–477; Weber 1976 [1921], S. 825–837) und damit zum Konflikt zwischen ‚formaler und materieller Rationalität‘, da Bürokratisierung auf formale Chancengleichheit ausgerichtet ist und nicht auf Werte wie Gerechtigkeit oder materiellen Wohlstand (Mommsen 1974b [1959], S. 462–477; Weber 1976 [1921], S. 565).

Bürokratisierung wird auch jenseits dieser Probleme seit jeher kontrovers diskutiert. Befürworter heben etwa den durch regelbasierte Ordnungen gewährten Schutz vor Willkür hervor und sprechen von „The Necessity We Love to Hate“ (Monteiro und Adler 2022). Kritiker der Bürokratie, an die Weber anknüpft, beklagen, wie Edith Hanke (2005, S. 30) vermerkt, „die mangelnde Effizienz der Beamten, die Absurdität bürokratischer Vorgänge und das stete Anwachsen des Behördenapparats“ sowie das Untergraben unternehmerischen und kreativen Handelns (Albrow 1972 [1970]; Kieser 2004b [1999], S. 39–41). Kritiken wie diese sind bis heute präsent: Der Bürokratieabbau avanciert zu einer neuen Zauberformel, um gesellschaftliche Missstände jeglicher Art zu überwinden; gelten sie manchen doch heute als nur noch unangemessen (Alvesson und Thompson 2005; Graeber 2016), während andere fordern: „Bureaucracy Must Die“ (Hamel 2014). Auch für Weber verbessert Bürokratie keinesfalls nur das Leben, sondern ist vielmehr „im Verein mit der toten Maschine [...] an der Arbeit, das Gehäuse jener Hörigkeit der Zukunft herzustellen, in welche vielleicht dereinst die Menschen sich, [...] ohnmächtig zu fügen gezwungen sein werden“ (Weber 1976 [1921], S. 835). Die anhaltende *Kontroverse* um Bürokratie und ihre erstaunliche *Widerstandsfähigkeit* wirft Fragen auf, wie etwa: Warum ist das so? Wie entwickelte sich die Bürokratie zu der ‚modernen Organisationsform‘ und was bedeutet das für ihren Fortbestand? Ist Bürokratie weiterhin die Organisation der Zukunft, oder hat sie sich bereits transformiert?

Möchte man Organisationen wie die Vereinten Nationen anhand Webers Bürokratiethorie empirisch untersuchen, stellt sich die Frage, ob sie als Bürokratien und als Ausdruck der Bürokratisierung zu verstehen sind. Dabei ist zu klären, inwieweit sie ihre internen Strukturen und Regulierungen nach bürokratischen Prinzipien gestalten, ihre Mitglieder auf Grundlage allgemeiner, schriftlich festgelegter Regeln und Zuständigkeiten regelbasiert handeln und inwieweit dies ihnen erlaubt, aktuellen Herausforderungen angemessen zu begegnen (z. B. Mayntz 1971a; Barnett und Finnemore 2004; Bradford et al. 2018). Zudem gilt es zu untersuchen, inwieweit Rationalisierungen der Wissenschaft, der Wirtschaft, der Politik, der Technik sowie des Rechts bis hin zur praktischen Lebensgestaltung sowohl die historische Ausgestaltung als auch die aktuellen Herausforderungen der Vereinten Nationen beeinflussen.

Will man das Phänomen der Bürokratie in unseren Gesellschaften verstehen und deren heutige sowie zukünftige Bedeutung einschätzen, dann erweist sich Webers soziologischer Begriff als hilfreich. Dazu muss man jedoch sehen, dass Webers Verständnis von Bürokratie weit über das Alltagsverständnis hinausgeht. Denn er betrachtet die *Bürokratisierung im Kontext der modernen Vergesellschaftung*. Sein Hauptaugenmerk liegt dabei *nicht* auf der Bürokratie. Sein Anliegen ist es, die historische Bedeutung, die Einzigartigkeit und die zukünftige Entwicklung der

abendländischen Modernisierung zu erfassen, die die Bürokratisierung ursächlich mitprägt und ihrerseits durch sie geprägt wird. Webers Verbindung zwischen Bürokratie und Gesellschaft in der westlichen Moderne verleiht seinem Begriff besondere Qualität und Attraktivität – und nun gilt es, sie herauszuarbeiten.

Erschließen wir Webers Konzept der Bürokratie im Kontext der abendländischen Moderne. Ich setze einige Akzente. Im Abschn. 2 erinnere ich an Webers Sicht auf die Welt, die erklärt, warum die Bürokratisierung der Welt nur aus der Konstellation der ‚Elemente‘ verständlich ist, die die abendländische Moderne charakterisieren. Im Abschn. 3 stelle ich die Konstellation der Elemente vor, die die Rationalisierung der westlichen Welt formen und durch sie mitgestaltet werden. Anschließend diskutiere ich im Abschn. 4, organisationssoziologische Kritiken an Webers Bürokratiekonzept und daraus gezogene begriffliche Schlussfolgerungen und schließe im Abschn. 5 mit Überlegungen zu Organisation und Gesellschaft jenseits der Bürokratie.

2 Begriff der Bürokratie. Wirklichkeitsverständnis und Analyseansatz

Um Webers Konzept der Bürokratie besser zu verstehen, ist es hilfreich, sich sein spezielles Verständnis von Wirklichkeit und Mensch sowie seinen besonderen methodologischen Standpunkt bewusst zu machen. Diese erläutert er im ‚Objektivitätsaufsatz‘ (Weber 1904; zu dessen Einordnung in Webers Methodologie, Mommsen 1974a):

„Die Sozialwissenschaft, die wir treiben wollen, ist eine Wirklichkeitswissenschaft. Wir wollen die uns umgebende Wirklichkeit des Lebens, in welches wir hineingestellt sind, *in ihrer Eigenart* verstehen – den Zusammenhang und die *Kulturbedeutung* ihrer einzelnen Erscheinungen wie in ihrer heutigen Gestaltung einerseits, die Gründe ihres geschichtlichen So-und-nicht – anders-Gewordenseins andererseits.“ (Weber 1904, S. 46)²

Dabei versteht Weber die ‚Wirklichkeit des Lebens‘ – Überlegungen von Immanuel Kant und der Neukantianer der Südwestdeutschen Schule wie Wilhelm Windelband, Emil Lask und vor allem Heinrich Rickert zur modernen Erkenntnislehre fortschreibend (Weber 1967 [1922]) – als „eine schlechthin unendliche Mannigfaltigkeit von nach- und nebeneinander auftauchenden und vergehenden Vorgängen

² Weber (1904, S. 50) unterscheidet Kulturwissenschaften, wie die Soziologie, „welche die Lebenserscheinungen in ihrer Kulturbedeutung zu erkennen streben“, von Naturwissenschaften. Er schreibt: „Die empirische Wirklichkeit ist für uns ‚Kultur‘, weil und sofern wir sie mit Wertideen in Beziehung setzen, sie umfasst diejenigen Bestandteile der Wirklichkeit, welche durch jene Beziehung für uns *bedeutsam* werden, und *nur* diese“ (Weber 1904, S. 50). „Eine *Kulturer*scheinung ist die Prostitution so gut wie die Religion oder das Geld, alle drei deshalb und *nur* deshalb und *nur* soweit, als ihre Existenz und die Form, die sie *historisch* annehmen, unsere *Kulturinteressen* direkt oder indirekt berühren, als sie unseren Erkenntnistrieb unter Gesichtspunkten erregen, die hergeleitet sind aus den Wertideen, welche das Stück Wirklichkeit, welches in jenen Begriffen gedacht wird, für uns *bedeutsam* machen“ (Weber 1904, S. 55–56).

globale Handelsgesellschaften, Manufakturen, Verlage und Kreditanstalten vor und neben den neuen kapitalistischen Fabriken. Diese haben sich über zwei-, dreihundert Jahre massenhaft vermehrt und global verbreitet, sind dabei nachgeahmt und verändert worden.

Fragen zur langen Transformation wären zum Beispiel: Gibt es Wachstumstendenzen oder Größengrenzen für diese Unternehmen, wonach nur wenige zu gigantischen Weltkonzernen wachsen können, dann aber auch wie die Saurier wegen mangelnder Anpassung und Resilienz wieder verschwinden? Krasse Umweltveränderungen könnten Klimakrisen, antimonopolistische Bewegungen, politische oder auch kriegerischen Übernahmen der Verfügungsgewalt sein. Lösen vielleicht flexiblere Unternehmensnetzwerke oder auf Daten basierte Plattformgiganten diese ab, wenn diese sich nicht selbst in die neuen Formen transformieren können? Treten alte Varianten, die in Nischen überlebt haben, jetzt wieder vermehrt auf und verändern die Organisationslandschaft? Mit dieser Beobachtungsweise könnte man von vorrangig technologischen, ökonomischen oder kulturellen Bestimmungen zu einem offeneren Raum der Ko-Evolution gelangen.

Unter dem ontogenetischen Aspekt könnte man erforschen, wie sich jeweils eine spezielle Art der Organisation im Verlaufe ihrer Entwicklung in unterschiedlichen Umwelten adaptiert und strukturell verändert hat, etwa von der **Manufactory** über die Industriefabrik und die **Sweat Shops** bis hin zur **Gigafactory**. Ähnliches gälte für die Netzwerkform, etwa von frühen interfamilialen Netzwerken zu hanseatischen und kolonialen Handelsgesellschaften, von industriellen und kriminellen Unternehmensnetzwerken bis hin zu heterogenen Politik- und Innovationsnetzwerken. Um die wechselseitigen und wechselnden Einwirkungen auf eine Organisation zu untersuchen, könnte man einiges von der Biographie-, Lebenslauf- und Generationenforschung (Lenzen 2020; Lettkemann 2016) lernen.

6 Noch offene Probleme: Grade der Organisiertheit und Formen der Fragmentierung

Welche Themen oder Probleme werden derzeit nicht hinlänglich unter dem Organisationsgesichtspunkt bearbeitet?

Dazu fallen mir zwei Probleme ein. Das erste betrifft die Übergänge in kollektiven Prozessen, von schwachen Weisen der Koordination zu starken Formen der Organisation. Es geht sowohl um die Grenzziehungen zwischen formaler Organisation und alternativen Formen von Organisierung wie auch um die vergleichende Analyse verschiedener Grade der Organisiertheit. Diese Fragen werden angesichts neuer Formen kollektiver Organisierung über das Netz und angesichts organisatorischer Mischformen virtuellen und realen Handelns in Schule und Betrieb immer relevanter. Wir hatten ja schon diesen spannenden Punkt vorher berührt, als wir den Beginn von religiösen Organisationen aus Prophetenanhängerschaft, Sektierer-

Bewegungen und auch die Rolle medialer Vermittlung und Verstärkung angeschnitten hatten. Karl Weicks Klassiker „Prozesse des Organisierens“ (1985) bleibt dazu immer noch die beste Referenz, Robert Jungmanns Dissertation „Die Praxis kollektiven Handelns“ (2018) liefert für mich die aktuellste theoretische Anregung. Ich könnte mir vorstellen, dass man – ähnlich wie bei Graden der Technisierung des Handelns – auch Grade des Organisierens, Typen und Pfade der Organisationsentwicklung vergleichend untersuchen könnte. Gäbe es auch Anzeichen für Organisation und Ent- oder Des-Organisation analog zu Differenzierung und Entdifferenzierung? Die Frage der Übergänge von mehr oder weniger oder anders organisierten Kollektiven ließe sich auf diese Weise neu angehen.

Das zweite Problem hat eine noch größere Reichweite: Es betrifft die Fragmentierungsprozesse in allen Bereichen der Gesellschaft und die Frage des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Fragmentierung meint die Auflösung lang etablierter Gliederungen nach Sektoren, Branchen und Betriebsformen in der Wirtschaft, aus deren Bruchstücken sich dann neuartige und gemischte Formen der Organisation herausbilden. Es meint auch das Aufbrechen fest tradierter Orientierungen nach Klassen, Milieus und Rechts-/Links-Weltbildern in der Politik, aus dessen Versatzstücken verunsicherte Volksparteien und populistische Sammelbewegungen sich Patchwork-Wahlprogramme zusammennähen. Ähnliche Phänomene lassen sich auch für die Fragmentierung der öffentlichen Meinungsbildung durch neue Medien und der wissenschaftlichen Wissensproduktion durch inter- und transdisziplinäre Organisationsformen beobachten (Passoth und Rammert 2019).

Diese Fragmentierungsphänomene sind Resultat einer fortlaufenden Ausdifferenzierung funktionaler Systeme, die ab einer bestimmten Schwelle nicht mehr durch weitere Spezialisierung die Leistung steigert, sondern die Koordinations- und Kommunikationskosten anwachsen lässt. Denn sie schafft mit ihrer Multiplizierung und feinzisierten Spezialisierung Probleme der intersystemischen Koordination und der interkulturellen Kommunikation. Angesichts der Unübersichtlichkeit und der Verunsicherung kann es darauf auch eine regressive Reaktion geben, etwa zurück in Richtung Hegemoniebildung und Rigidität der Kompetenzen und Grenzen oder in Richtung Vereinfachung und Re-Tribalisierung kollektiver Identitäten. Fragmentierung kann ebenso Antrieb nach vorn sein, zu einer Transformation von Differenzierung und Typen der Organisation. Mit der Emergenz dieses fragmentalen Modus der Differenzierung würde sich eine neue Sicht auf den Wandel der Organisationen und die Verschiebung der strategischen Felder gesellschaftlicher Transformation eröffnen.

Die Fragmentierungsprozesse stellen auch die Frage nach dem Zusammenhalt neu. Luhmanns triftige, jedoch zu allgemeine Formel von der strukturellen Koppelung reicht da nicht aus, ebenso wenig die Formulierung einer Verbindlichkeit der Unverbindlichkeit. Es geht konkreter um die „Übersetzungsverhältnisse“ (Renn 2006) zwischen den fragmentierten Codes und Kulturen. Die Übersetzung in die Alltagssprache und der Vollzug durch leibliche Handlungsträger bietet zudem einen integrierenden Verständigungsrahmen. Zusätzlich wirken die Verbreitung neuer Artefakte, viel genutzter Medien und das Teilen gemeinsamer Erfahrungen mit ihnen und ihren Standards an einer gleichsam materiellen und infrastrukturellen

Herstellung des gesellschaftlichen Zusammenhalts mit (Rammert 2014). Die in den Praktiken, Formaten und Infrastrukturen verkörpert und im Umgang mit ihnen geteilten Erfahrungen schaffen unabsichtlich doch einen Zusammenhalt, ohne dass er vordergründig erzwungen ist. Diese Übersetzungsprozesse zwischen den fragmentierten Einheiten, die Herausbildung intermediärer Organisationen und die Funktion vermittelnder Medien wären sicherlich ein spannendes Feld für organisatorische Untersuchungen.

7 Fragen zur Zukunft: Konstitution diverser Kollektivformen und Erneuerung durch digitalisierte Vergesellschaftung

Inwiefern wirft die Organisationssoziologie Fragen für andere Bereiche der Soziologie auf?

Für die Mikrosoziologie wirft sie die Frage nach der Grenzziehung und den Übergängen von spontanen Handlungen und situierten Praktiken zu organisiertem kollektivem Handeln und Strukturbildung auf: Inwieweit werden Interaktionen und Praktiken verändert, wenn sie in einem organisierten Rahmen stattfinden? Oder sind die Aktivitäten auf der Interaktionsebene für den gesellschaftlichen Wandel zu vernachlässigen – wie es Luhmanns Differenzierung der Ebenen nahelegt –, da Organisationen und letztlich auch die gesellschaftlichen Funktionssysteme aus den vielen Varianten diejenigen auswählen und strukturell herausfiltern, die sie für den Aufbau und Erhalt der jeweiligen Systeme nutzen können? Übrigens finden wir bei Latours Akteur-Netzwerk-Theorie eine ähnliche Vernachlässigung des Interaktionsaspekts, wenn er von der Versammlung und Rekrutierung von Aktanten spricht. Insofern fordert die Organisationssoziologie interaktionistische, ethnomethodologische und praxistheoretische Ansätze heraus, Prozesse impliziter und expliziter Organisation in ihren Graden und Stufen feiner zu rekonstruieren. Die Frage lautet dann: Wann und wie haben Organisationen welchen Effekt?

Für die Makrosoziologie stellt sich die Frage nach der Vermittlung von Organisationshandeln und gesellschaftlicher Differenzierung sowie den Übersetzungen zwischen den unterschiedlichen institutionellen Sphären: Inwieweit kann der Wandel von Organisationsformen einen dominant an Funktionsdifferenzierung orientierten Vergesellschaftungsmodus verändern? Oder kann die Gesellschaftstheorie die Verschiebungen von homogenen zu heterogenen Formen, von überwiegend Präsenz- zu gemischten Virtualitätsformen oder von soliden Langzeit-Unternehmungen zu quirlig wechselnden Mischungen aus Projekten und Missionen einfach vernachlässigen?

Gibt es Bereiche, in denen die soziologischen Teildisziplinen stärker zusammenwirken könnten?

*Es zeigt sich jetzt schon eine engere Zusammenarbeit, zumindest was gemeinsame Tagungen angeht. Zum Thema **Digitalisierung** häufen sie sich derzeit: Arbeits- und Industriosozilogie zusammen mit der Organisationssoziologie, diese zusammen mit der Wissenschafts- und Technikforschung, und dann noch gemischte Ad-hoc-Gruppen zur Soziologischen Theorie oder zu Digitalisierung und Organisation (vgl. Maasen und Passoth 2020). Gut, damit ist noch nichts darüber gesagt, ob daraus längerfristige Projekte oder gar Programme erwachsen. Die gegenseitige Wahrnehmung und geistige Anregung zwischen den einzelnen Sektionen sind jedoch schon ermutigend.*

Ein zweiter Bereich beträfe die Erneuerung der Gesellschaft, von den kleinsten unbewussten Abweichungen und bewussten Regelbrüchen über das Feld organisatorischer Filter und Verstärker bis hin zu großen gesellschaftlichen Transformationen (Rammert 2021). Von der Wissenssoziologie, Ethnologie und empirischen Anthropologie könnten ethnographische Methoden und Feldstudien übernommen werden, etwa die fokussierte Ethnographie, die Technografie oder die Organisationsethnographie. Von der Organisationssoziologie, der Wirtschaftssoziologie, der Lebenslaufforschung und der Innovationsökonomie ließen sich Methoden und Modelle der Netzworkebildung, Feldstrukturierung und Pfadentwicklung übernehmen, um sie für die Erforschung von Innovationsnetzwerken, Innovationsfeldern und Innovationsbiographien weiterzuentwickeln. So in etwa haben die verschiedenen Teildisziplinen in unserem Graduiertenkolleg „Innovationsgesellschaft heute – Die reflexive Herstellung des Neuen“ in Berlin zusammengewirkt (Rammert et al. 2016).

Wo findest du, sollte die Zusammenarbeit zwischen Organisationssoziologie und anderen Teilsoziologien noch stärker werden?

*Wenn es um die Herausbildung und Organisation von Kollektiven geht, wäre eine Kooperation mit der Soziologie sozialer Bewegungen natürlich besonders wichtig. Mit der Wirtschaftssoziologie ist sie schon eng verbunden, das muss nicht noch stärker werden. Mit der politischen Soziologie war sie in Sachen Institutionalisierung auch immer schon eng verbunden. Sozialpolitik, Kulturmanagement, **Social Entrepreneurship**, Stadt- und Raumsoziologie, Internationale Beziehungen, Krisenmanagement, Militär- und Kriegssoziologie, da gibt es noch manche Bereiche.*

Also eigentlich muss die Organisationssoziologie überall dabei sein?

Ja, genau, ohne Organisationssoziologie geht es nicht.

Lieber Werner, vielen Dank für dieses Gespräch.