

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

verzichtet. Eine einheitliche Beschreibung des Gegenstandes ‚Organisation‘ ginge dabei ebenso verloren wie übergreifende Forschungsfragen und Forschungsheuristiken. Die Organisationssoziologie habe sich von der kritischen Auseinandersetzung mit dem Verbandsmodell Max Webers und der Rationalitätsfrage ausgehend entwickelt, im weiteren aber dessen handlungstheoretische Grundlagen und die darauf basierenden Problemheuristiken aufgegeben. Eine Ausnahme stelle Coleman dar. Coleman könne aus Sicht rationaler Individuen erklären, wie Organisationen entstehen und sich verbreiten konnten. Sein Konzept helfe, die macht-asymmetrischen Beziehungen zwischen individuellen und kollektiven Akteuren zu problematisieren und die sozialen Regelungen in den Blick zu nehmen, die diese zu rahmen versprechen. Würde die Organisationssoziologie eine ähnlich einheitliche theoretische Basis und Forschungsheuristik besitzen wie die Wirtschaftssoziologie, würde dies nicht nur die Organisationssoziologie, sondern auch den Austausch beider Bindestrichsoziologien befördern.

Auch der erste Beitrag des dritten Blocks zum Verhältnis Organisation und Gesellschaft im weiteren Sinne knüpft an James Coleman an. Mit dem Aufsatz „Organisation und Individuum. Das Spannungsverhältnis zwischen individuellen und korporativen Akteuren in der asymmetrischen Gesellschaft“ verdeutlicht *Peter Preisendörfer* die theoretische, empirische und zugleich praktische Fruchtbarkeit des Konzepts der „asymmetric society“. Diese – so Preisendörfer – verweist einerseits auf epistemologische Probleme der Organisation als Akteur, und sei andererseits, wie der Autor etwa am Bildungsgutschein und der ARGE oder dem Problem der „big data“ deutlich macht, dazu geeignet, ein eigenständiges Forschungsprogramm aufspannen. Daraus lässt sich für die Organisationssoziologie der Auftrag ableiten, sich auch praktisch an der Ausgestaltung und Regulierung formaler Organisationsstrukturen zu beteiligen.

Cristina Besio wendet sich in ihrem Beitrag „Organisation und Gesellschaft. Beiträge der Organisationssoziologie zum Verständnis ihrer Wechselwirkung“ drei aktuell sehr erfolgreichen Organisationstheorien – der Systemtheorie, dem Neoinstitutionalismus und der Strukturierungstheorie – zu, die sich in jeweils besonderer Weise dem Verhältnis von Organisation und Gesellschaft widmen. An aktuellen Beispielen wie ISO 9000, Bioethik und Kapital zeigt sie jeweils deren Erklärungsmöglichkeiten für die Wechselbeziehungen von Organisation und Gesellschaft. Ihr Anliegen ist es herauszuarbeiten, wie sich die Theorien wechselseitig irritieren und zugleich voneinander profitieren können.

Arnold Windeler konzentriert sich in seinem Beitrag „Organisationen in der radikalisierten Moderne – Herausforderungen“ auf eine strukturierungstheoretische Perspektive. Sein Ausgangspunkt ist die Kritik einerseits an soziologischen Studien, in denen Akteure scheinbar unabhängig vom Einfluss von Organisationen

und anderen Sozialsystemen handeln, und andererseits an Studien, die der gesellschaftlichen Prägung von Organisationen und den in ihnen anzutreffenden Vorstellungen, Normen und Handlungsweisen zu wenig Beachtung schenken. Seine These ist, dass die bürokratische Organisation zwar immer noch wirkmächtig ist, zugleich aber durch die radikalisierte Moderne und neue Formen reflexiver Organisation infrage gestellt wird. Die Soziologie – so sein Plädoyer – steht heute vor der Herausforderung, die Entwicklung der radikalisierten Moderne und die in sie eingebetteten Formen reflexiver Organisation zu untersuchen. Eine strukturations-theoretisch informierte Praxistheorie böte dazu fruchtbare Ansatzpunkte.

Der letzte Beitrag dieses Blocks von *Stefan Kirchner*, *Anne K. Krüger*, *Frank Meier* und *Uli Meyer* konzentriert sich auf das Theorieangebot des soziologischen Neo-Institutionalismus, das die Organisationsforschung inzwischen international dominiert. Unter der Überschrift „Wie geht’s weiter mit dem soziologischen Neo-Institutionalismus? Eine kritische Auseinandersetzung“ arbeiten die Autoren die relevanten Baustellen unterteilt nach Makro-, Meso- und Mikroebene heraus und weisen darauf hin, dass die Theorie trotz ihrer starken Ausbreitung noch eine ganze Reihe ungenutzten Potentials aufweist. Demnach müssten auf Mikroebene handlungs- und praxistheoretische Ansätze erschlossen werden, auf Mesoebene benötige es eine klarere Konzeption des Organisations- und des Feldbegriffs, und auf Makroebene stehe die Einlösung der Forderung „bringing society back in“ immer noch aus.

Im vorletzten Block werden Überlegungen zu neueren Theorieansätzen und Forschungsprogrammen unternommen. Dabei lässt sich der Beitrag „Die emotionale Säule von Institutionen. Entwicklungen, Potentiale und Probleme einer neo-institutionalistischen Deutung von Emotionen“ von *Konstanze Senge* als anknüpfend an den vorhergehenden Überlegungen zum Neo-Institutionalismus lesen. Anhand der Zusammenhänge von Emotionen zu „institutional work“, „institutional logic“, zu Legitimität und anhand von Emotionen als Institutionen zeigt Senge auf, welche Möglichkeiten ein solcher Forschungszweig aufweisen würde und wie Emotionen in das Scott’sche Institutionenmodell integrierbar wären.

In seinem Beitrag „Vorüberlegungen zu einer Relationalen Organisationssoziologie – Organisationen als transitorisches Gebilde“ unterbreitet *Roger Häußling* den Vorschlag, Organisationen nicht als Struktur, sondern als transitorisches Gebilde, also als eines des Übergangs zu begreifen. Damit stünde – so Häußling – die Forschungsfrage im Zentrum, wie Organisationen heterogene Prozesse – technische Produktionsprozesse und ökonomische Profitmaximierung – füreinander anschlussfähig machen. Aus einer relational-soziologischen Perspektive würde in den Fokus gerückt, wie Organisationen diese Prozesse verkoppeln. Dabei ginge es auch um Koppelungen zur Umwelt, so dass Organisationen zu „extended organiza-

tions“ werden. Unter Bezugnahme auf Benjamins Theorie der Übersetzung zeigt er, wie Entscheidungsarchitekturen und wie die Verkoppelung von Mikro-Makro-Phänomenen mittels einer relationalen Soziologie konzipiert werden könnten.

Das Anliegen von *Sylvia Marlene Wilz* in ihrem Beitrag „Skizze zur praxistheoretischen Debatte um Organisation“ ist es, aufzuführen, wie der „practice turn“ auf Organisationen angewendet werden könnte. Die große Gemeinsamkeit der praxistheoretischen Ansätze liege – so Wilz – darin, dass die Aufmerksamkeit nicht auf die inneren Bewusstseinsprozesse der Akteure und auch nicht auf die verborgenen Regeln latenter Strukturierung, sondern auf die äußeren, beobachtbaren Handlungen und Beziehungen zwischen menschlichen und anderen Akteuren wie Artefakten und Körper gerichtet wird. Mit diesem Vorschlag, der pragmatische, sozialkonstruktivistische und strukturierungstheoretische Wurzeln hat, werden Organisationen als Praxis und „Geflecht eng miteinander verbundener Handlungslogiken“ (Hörning, 2004) begriffen, die im Fluss des alltäglichen Handelns Normen, Regeln, interpretative Muster und alltägliche Umgangsformen hervorbringen, auf denen sie zugleich beruhen.

In dem abschließenden Block wird die Ausgangsfrage nach dem jetzigen Stand der Organisationssoziologie wieder aufgegriffen. Die hier eingeordneten Beiträge warnen auf unterschiedliche Weise davor, sich voreilig kurzfristigen Trends anzuschließen oder eigene kreieren zu wollen und dabei das Kerngeschäft der Organisationssoziologie aufzugeben. So geht *Veronika Tacke* in ihrem Beitrag zu „Perspektiven der Organisationssoziologie – ein Essay über Risiken und Nebenwirkungen des Erfolgs“ ähnlich den ersten Beiträgen des Sammelbandes von den Erfolgen der Organisationssoziologie aus. Diese sieht sie vor allem darin, dass zahlreiche organisationssoziologische Konzepte und Thesen in den allgemeinen Wissensbestand der Sozialwissenschaften eingegangen sind. Sie warnt allerdings – ebenso wie Kühl in diesem Band – vor einer Selbstüberschätzung der Organisationssoziologie. Einen Versuch, den Organisationsbegriff zu einer Art soziologischer Schlüsselkategorie zu machen, könnte die Organisationssoziologie teuer bezahlen, vor allem, wenn sich die These von Thoening (1998) bestätigen sollte, dass die Organisationssoziologie den Höhepunkt ihres ‚Lifecycles‘ überschritten habe und die einschlägigen Organisationssoziologen den Organisationsbegriff deshalb auf der Flucht in andere Forschungsfelder und Theoriesphären mitreißen und entspezifizieren. Tacke zeigt u. a., dass die Fluchtbewegungen zu kollektivem Handeln, Netzwerken und ‚partiellen Organisationen‘ der Gefahr unterliegen, ihre Erklärungskraft für einschlägige organisationssoziologische Fragestellungen zu verlieren.

Uwe Schimank, den wir um ein Resümee zum Sammelband gebeten haben, konzentriert sich auf die Schwächen der in diesem Band versammelten Beiträge. Auch wenn der Band viele gelungene organisationssoziologische Beiträge ver-

sammle, ernüchtere die Gesamtschau und rege dadurch zum Nachdenken an. Vor dem Hintergrund des heutigen Wissenschaftsgeschäfts diagnostiziert Schimank drei Arten loser Fäden: lose Fäden nach vorn, d.h. erfolgreiche Forschungslinien liegen zu lassen, um stattdessen neue Trends zu kreieren oder eine Art Themenhopping zu betreiben, „bis die nächste Sau durchs Dorf getrieben wird“. Zum zweiten sind es lose Fäden nach hinten, wenn sich Organisationssoziologen der eigenen Traditionen und der Schultern, auf der sie stehen, nicht genügend bewusst werden. Zum dritten gibt es lose Fäden zur Seite, wenn wir die Bezüge der eigenen Forschung zu anderen Konzepten, Theorien und Forschungssträngen, die auch als Dissens bewusst werden können, nicht zur Kenntnis nehmen. Eine letzte Gefahr – die Schlinge um den Hals – liege dann darin, einzelne Theorien zu überdehnen, so dass jegliche Kontur verloren gehe. Besser „sometimes true“ als „always banal“ – so Schimank. Schimank wünscht sich stattdessen eine Organisationssoziologie als „normal science“, die sich jede heroische Geste des rechthaberischen Auftrumpfens und radikalen Neustarts verkneift und sich stattdessen der geduldigen Korrektur von Fehlern widmet.

Unsere Hoffnung ist nun, dass sich die Lektüre des vorliegenden Bandes lohnen wird, und dies trotz aller berechtigter Kritik an der zunehmenden Selbstreflexion einzelner sozialwissenschaftlicher Disziplinen und gerade durch seine gegensätzlichen Antworten auf die Fragen, wo die Organisationssoziologie in Deutschland heute steht, wie sie sich im internationalen Kontext und zu ihren Nachbardisziplinen verortet und welche Chancen, aber auch welche Risiken es birgt, neue Kernbegriffe, Zielsetzungen und Forschungsprogramme zu entwickeln oder an den „alten“ festzuhalten.

Literatur

- Adler, P. S., & Heckscher, C. (2006). Towards collaborative community. In C. Heckscher, & P. S. Adler (Hrsg.), *The Firm as Collaborative Community. Reconstructing Trust in the Knowledge Economy* (pp. 11-105). Oxford: Oxford University Press.
- Adler, P. S., & Heckscher, C. (2011). *From clans to collaboration: Collaborative community as the basis of organizational ambidexterity*. Working Paper. <https://t.co/JMYiMI9s>.
- Apelt, M., & Tacke, V. (2012). *Handbuch Organisationstypen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bode, I. (2014). Governance and performance in a 'marketized' nonprofit sector. The case of German care homes. *Administration & Society* 2014, 1-25. doi: 10.1177/0095399714541266.
- Bode, I., & Märker, M. (2014). Medicine in Management or Medics in Management? The changing role of doctors in German hospitals. *International Journal of Public Management Review*, 27 (5), 395-405.
- Carney, B. M., & Getz, I. (2009). *Freedom, Inc.* New York: Crown Business Publishing Group.
- Dolata, U., & Schrape, J.-F. (2014). Kollektives Handeln im Internet. Eine akteurstheoretische Fundierung. *Berliner Journal für Soziologie*, 24, 5-30.
- Getz, I. (2009). Liberating Leadership: How the Initiative-Freeing Radical Organizational Form has been successfully adopted. *California Management Review*, 51 (4), 32-58.
- Hörning, K. H. (2004). Soziale Praxis zwischen Beharrung und Neuschöpfung. Ein Erkenntnis- und Theorieproblem. In K. H. Hörning & J. Reuter (Hrsg.), *Doing culture. Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis* (S. 19-39). Bielefeld: Transcript Verlag.
- Kathöfer, S. & Kotthaus, J. (Hrsg.) (2013). *Block X unter Ultras. Ergebnisse einer Studie über die Lebenswelt Ultra in Westdeutschland*. Weinheim: Beltz Juventa
- O'Mohony, S., & Lakhani, K. R. (2011). Organizations in the shadow of communities. In C. Marquis, M. Lounsbury, & R. Greenwood (Hrsg.), *Communities and Organizations* (pp. 3-36). Bingley: Emerald Publishing Group.
- Ortmann, G., Sydow, J., & Türk, K. (Hrsg.) (1997). *Theorien der Organisation*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Seidel, M.-D. L., & Stewart, K. J. (2011). An initial description of the C-Form. In C. Marquis, M. Lounsbury, & R. Greenwood (Hrsg.), *Communities and Organizations* (S. 37-72). Bingley: Emerald Publishing Group.
- Thoening, J.-C. (1998). Essai: How Far is a Sociology of Organizations Still Needed? *Organization Studies*, 19, 307-320.
- Von Groddeck, V., & Wilz, S. M. (2015). Auf dem Papier und zwischen den Zeilen. Formalität und Informalität in Organisationen. In V. von Groddeck, & S.M. Wilz, (Hrsg.), *Formalität und Informalität in Organisationen* (S. 7-33). Wiesbaden: Springer VS.
- Wilkesmann, M. (2009). *Wissenstransfer im Krankenhaus*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wilkesmann, U. (2005). Die Organisation von Wissensarbeit. *Berliner Journal für Soziologie*, 15, 55-72.
- Wilkesmann, U., & Schmid, C. J. (Hrsg.). (2012). *Hochschule als Organisationen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wilkesmann, U., Blutner, D., & Müller, M. (2011). German football: Organizing for the European top. In H. Gammelsaeter & B. Senaux (Hrsg.), *The Organisation and Governance of Top Football across Europe* (S. 138-153). Routledge Publishing.
- Windeler, A., & Wirth, C. (2010). Netzwerke und Arbeit. In F. Böhle, G.G. Voß, & G. Wachtele (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 569-596). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Teil I

Standortbestimmungen

Organisation als Grenzobjekt?

Stephan Wolff

„Das Wort *Organisation* ist ein Substantiv, und es ist außerdem ein Mythos.“
Karl Weick (1985)

1 Einleitung

In der Selbstthematization der deutschen Organisationssoziologie taucht regelmäßig die Klage über die Diskrepanz zwischen der enormen Bedeutung von Organisationen für eine moderne Gesellschaft einerseits und ihrer ‚Behandlung‘ innerhalb des Faches andererseits auf. „Die moderne Gesellschaft ist eine Organisationsgesellschaft. Man könnte daher annehmen, dass die Organisationssoziologie zu den wichtigsten Teildisziplinen der Soziologie gehört und insbesondere in ihren gesellschaftstheoretischen Implikationen entfaltet ist. Umgekehrt müsste die soziologische Theorie moderner Gesellschaften formale Organisationen als wesentliche Komponente ihres Gegenstandes behandeln. Zumindest in Deutschland ist aber beides nie so gewesen.“ (Schimank, 1994, S. 240) Mit Verweis auf die gute Publikationslage und auf bemerkenswerte Beiträge der Organisationssoziologie für Grundfragen der Sozial- und Gesellschaftstheorie monieren Kieserling und Tacke (2002) ein „Mißverhältnis von Interesse und Institution“, das es sinnvoll erscheinen lasse, die Gründung einer eigenen Sektion für Organisationssoziologie endlich ins Auge zu fassen. Dies ist 2011 schließlich auch geschehen, freilich erst nachdem eine untypisch lange Wartezeit zwischen der Gründung der vorbereitenden Arbeitsgruppe (im Jahre 2001) und der Sektionsgründung verstrichen war.¹

1 Die übliche Wartezeit beträgt 2-3 Jahre, nimmt man thematisch verwandte Sektionen zum Maßstab: Wirtschaftssoziologie (AG 1988, Sektion 1990), Professionssoziologie (AG 2005, Sektion 2007), Netzwerkforschung (AG 2008, Sektion 2010).

Ich gehe von der heuristischen Vermutung aus, dass dies kein Zufall oder lediglich den beteiligten Personen zuzurechnen ist (was diese selbst auf Nachfrage typischerweise ins Feld führen!), sondern auf strukturelle Probleme der Institutionalisierung der Organisationssoziologie verweist. Bei der Rekonstruktion dieser Konstellation nutze ich das ursprünglich in der Wissenschaftssoziologie für die Beschreibung und Analyse inter- bzw. transdisziplinärer Kommunikations- und Kooperationsprozesse entwickelte Konzept des *Grenzobjekts*. Meine These geht dahin, dass das Konzept 'Organisation' historisch in unterschiedlicher Weise als ein solches Grenzobjekt der Organisationsforschung fungiert hat. Die institutionelle Entwicklung wie die verschiedenen Optionen der Weiterentwicklung der Organisationssoziologie (etwa ihre stärkere Profilierung als spezielle Soziologie oder ihr Ausbau zu einer Querschnitts- bzw. Metadisziplin) wären entsprechend unter der Perspektive des situationssensiblen *Managements bzw. der Transformation dieses Grenzobjekts* zu betrachten und zu beurteilen.

Ziel dieser Überlegungen ist es, den Rückblick auf die strukturellen Probleme bei der Etablierung einer eigenständigen Organisationssoziologie in Deutschland (und den USA) zu nutzen, um daraus einige vorsichtige Vermutungen über den möglichen Platz und die zukünftige Rolle der Organisationssoziologie innerhalb des Faches zu entwickeln. Bei diesem Unterfangen beziehe ich mich nicht nur auf theoretische und methodologische Argumente. Ich nutze auch meine Erfahrungen als langjähriger, mal mehr, mal weniger peripher teilnehmender Beobachter dieser Szene(n). Als ein Mitte der 70er Jahre examinierter Soziologe blicke ich auf eine wechselvolle eigene Geschichte mit der Organisationssoziologie zurück. Meine einschlägigen Forschungen und Veröffentlichungen, ihre Themen und ihre theoretische und methodischen Akzentuierungen lese ich rückblickend als ‚Antworten‘ auf die jeweils aktuellen (organisations-)wissenschaftspolitischen Opportunitätsstrukturen (im Hinblick auf Adressaten, Forschungsgelder, Aktualitäten, angesagten Semantiken). Zudem werde ich Erfahrungen nutzen, die ich bei der Konzeptualisierung, Etablierung und Durchführung einschlägiger organisationswissenschaftlicher Studiengänge² und bei der Lancierung einer eigenen organisationsbezogenen, aber nicht-soziologischen Bindestrich-Disziplin, der ‚Organisationspädagogik‘, sammeln konnte.³ Schließlich greife ich auf thematisch

2 Es handelt sich um vier Studiengänge, die alle an der Universität Hildesheim angesiedelt sind: ‚Organization Studies‘ Weiterbildungsstudiengang (akkreditiert seit 2003); BA ‚Sozial- und Organisationspädagogik‘ (akkreditiert seit 2003); MA ‚Sozial- und Organisationspädagogik‘ (akkreditiert seit 2007); Promotionsstudiengang ‚Sozial- und Organisationspädagogik‘ (akkreditiert seit 2010).

3 Die Gründung der AG ‚Organisationspädagogik‘ innerhalb der Sektion ‚Erwachsenenbildung‘ der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) erfolgte im

einschlägige Artikel der Zeitschrift *Soziologie*, dem Mitteilungsblatt der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), zurück.

2 Soziale Welten und ihre Grenzobjekte

Mit Anselm Strauss (1978) lassen sich wissenschaftliche Disziplinen und Forschungsfelder als *Soziale Welten* verstehen, d.h. als dauerhafte, sich aber in stetigem Wandel befindliche soziale Konstrukte, als Arrangements der kreativen Wissensproduktion und -anwendung (Strübing, 1997). Soziale Welten konstituieren sich durch eine Kernaktivität sowie durch gemeinsame Ziele, Technologien und Ideologien. Sie sind *communities* „with shared commitments to certain activities, sharing resources of many kinds to achieve their goals, and building shared ideologies about how to go about their business“ (Clarke, 1991, S. 131). Zur Sozialen Welt der hiesigen Organisationsforschung gehören neben der Organisationssoziologie mit historisch und thematisch wechselnder Prominenz: Disziplinen wie Betriebswirtschaftslehre, Organisationspsychologie, Organisationspädagogik, Politikwissenschaft und Rechtswissenschaft, andere Bindestrichsoziologien wie Arbeit- und Industrie-, die Technik-, Wirtschafts- und Verwaltungssoziologie und die Netzwerkforschung, Gewerkschaften, Arbeitgeber, universitätsnahe (wie das WZB oder das MPI für Gesellschaftsforschung) und außeruniversitäre Forschungs- und Beratungsinstitute (wie – früher – die Dortmunder Sozialforschungsstelle, das IfS oder das SOFI), Universitätsgremien, Ministerien, Forschungsförderer (wie die DFG, die Volkswagen- oder Böckler-Stiftung), Beratungsunternehmen, Studierende, mögliche Arbeitgeber und Praktikumsanbieter, Verlage u.a.m.

Gesellschaftliche Orte, in denen die Vertreter sozialer Welten in Aushandlungs- und Verständigungsprozessen miteinander verwickelt sind, bezeichnet Strauss als *Arenen*. Solche Arenen können innerhalb oder zwischen verschiedenen sozialen Welten lokalisiert sein. Das Eigentümliche dieser Aushandlungs- und Verständigungsprozesse ist, dass sich Kooperation und Kommunikation unter solchen Bedingungen nur in seltenen und labilen Konstellationen auf ausdrücklichen Konsens und wirkliches Verstehen stützen können, gleichwohl aber vielfach unproblematisch und kontinuierlich zustande kommen. Um dieses Zustandekommen von Kooperation ohne Konsens bzw. von Verständigung ohne Verstehen erklären

Jahre 2006. Die AG erhielt 2010 den Status einer Kommission, verblieb allerdings weiterhin in der Sektion ‚Erwachsenenbildung‘.

zu können⁴, bietet sich u.a. das von Susan L. Star in der Strauss'schen Tradition entwickelte Konzept des *Grenzobjekts* an (Hörster, Königeter & Müller, 2013). Unter Grenzobjekt verstehen sie und ihre Kollegen (Bowker & Star, 1999; Star, 2010; Star & Griesemer, 1989) Objekte, die zwischen Akteuren aus unterschiedlichen sozialen Welten innerhalb einer Arena vermitteln, d.h. Kommunikation, Kooperation und Koexistenz ermöglichen.⁵ Wegen der Leichtigkeit des Zugriffs können recht unterschiedliche Bezugssysteme mit einem solchen Grenzobjekt umgehen und sich darauf beziehen. Dadurch entstehen Handlungszusammenhänge, die durch die gemeinsame Bezugnahme auf das jeweilige Grenzobjekt im Sinne einer losen Kopplung zusammen (*und* auf Distanz) gehalten werden. Grenzobjekte ermöglichen somit *zugleich* die Justierung von Grenzen wie die "handlungspraktische (nicht nur diskursive) Grenzüberschreitung" zwischen Disziplinen, Professionen und Einrichtungen (Strübing, 1997, S. 374). Grenzobjekte dienen der Verständigung über Gemeinsamkeiten wie über Differenzen – ohne wirkliches Verstehen nötig zu machen. Typisch für in diesem Sinne erfolgreiche Grenzobjekte sind deshalb eine gewisse Vagheit, ihr eher provisorischer Charakter und eine ausgeprägte interpretative Flexibilität. Grenzobjekte müssen sich, um ihre Funktionen erfüllen zu können, an die unterschiedlichen Interessenlagen der Beteiligten anpassen lassen und für die jeweiligen Bezugssysteme eine genügend niedrige Eintrittsschwelle aufweisen. Die gemeinsame Bezugnahme auf ein Grenzobjekt hilft bei der wechselseitigen Übersetzung relevanter Sachverhalte, Konzepte und Handlungsprogramme. Grenzobjekte können konkrete Gegenstände und Artefakte (Zeitpläne, Computerprogramme, Akten, Krankenhausbetten, Fälle, Logos oder Landesgrenzen), aber auch abstrakte Ideen, Pläne und Konzepte (wie z.B. unbestimmte Rechtsbegriffe) sein. So dient das ‚Kindeswohl‘ nicht nur als Fenster der Kommunikation, als Möglichkeitsraum zur Weiterentwicklung des Rechts, sondern auch synchron als letzter Bezugspunkt für Entscheidungen in der Sozial-

4 Das für gelingende Kommunikation notwendige und angemessene Ausmaß an Verständnis und Konsens wird oft überschätzt. Überzogene Ansprüche an Konsens und Verständigung können Beziehungen zwischen personalen und sozialen Systemen erheblich erschweren, in letzter Konsequenz Kommunikation sogar verunmöglichen. (Hahn 2000)

5 "Boundary objects are objects which are both plastic enough to adapt to local needs and the constraints of the several parties employing them, yet robust enough to maintain a common identity across sites. They are weakly structured in common use, and become strongly structured in individual site use. These objects may be abstract or concrete. They have different meanings in different social worlds but their structure is common enough to more than one world to make them recognizable, a means of translation. The creation and management of boundary objects is a key process in developing and maintaining coherence across intersecting social worlds." (Star & Griesemer, 1989, S. 383)

verwaltung und bei Gericht (Scheiwe, 2013). Grenzobjekte werden weniger strategisch konstruiert als gefunden und dann für den gemeinsamen Gebrauch weiter interpretiert und zugerichtet, wobei Machtdifferenzen in den betreffenden Arenen selbstverständlich eine Rolle spielen können.

Ganz in diesem Sinne hat Egon Bittner (1965, S. 239) im Hinblick auf das Konzept ‚Organisation‘ festgestellt, dass „although the term, organization, belongs to the category of expressions about which there is maintained an air of informed vagueness, certain special conventions exist that focus its use, with qualifications, on a delimited set of phenomena.“ Angesichts dessen schlug er vor, das Konzept der (formalen und rationalen) Organisation als ein *common sense construct* zu behandeln, als ein „generalized formula to which all sorts of problems can be brought for solution...“ (ebenda, S. 248). Und Bittner’s ethnomethodologischer Kollege David Silverman (1975, S. 300) sekundiert: „The concepts of ‘organization’ and ‘bureaucracy’ are firmly grounded in the ‘natural attitude’. Within that attitude ... such concepts refer to lay schemes of interpretation whereby the ‘sensible’ and ‘rational’ nature of activities is provided for and recognized, i.e. whereby activities are constituted as observable reportable phenomena. ... The basic argument, then, is that ‘the ‘sensible’ nature of such accounts derives not from the phenomena to which they refer but from the way in which the account makes available the features of some phenomenon and display its rational properties ... the accounting process is itself a worthwhile topic of investigation.“

Ich werde im Folgenden versuchen einige Beziehungen zwischen dem Verlauf der Institutionalisierung der Organisationssoziologie und dem Schicksal des Grenzobjekts ‚Organisation‘ aufzuzeigen. Wie der Vergleich zwischen der Entwicklung in Nordamerika mit der Situation in Deutschland zeigen wird, spielen bzw. spielten lokal-historische Konstellationen dabei eine nicht unerhebliche Rolle. Während die Organisationssoziologie sich in Nordamerika schon früh etabliert hat und sich ihres Grenzobjekts lange Zeit ziemlich sicher sein konnte, häufen sich dort mittlerweile die Hinweise auf eine institutionelle Entropie, aber auch die Klagen über die mangelnde Plausibilität von ‚Organisation‘ als dem geeigneten Bezugspunkt für die *Organization Studies*. Demgegenüber blickt die hiesige Organisationssoziologie auf einen mühsamen und immer noch nicht ganz abgeschlossenen Institutionalisierungsprozess innerhalb des Faches zurück. Dieser war u.a. dadurch gekennzeichnet, dass der (gesellschafts-)theoretische Status von ‚Organisation‘ bis heute unklar bzw. umstritten geblieben ist, und dass die Interessen der Organisationssoziologie lange von anderen soziologischen Fächern und verwandten Disziplinen sozusagen vertretungsweise wahrgenommen wurden, so dass sie selbst als Fach theoretisch, personell wie institutionell nur schwer auf die eigenen Füße kam.

3 Grenzen der Organisation

Die institutionelle Entwicklung der Organisationssoziologie in Nordamerika unterscheidet sich nicht unerheblich von jener hierzulande. Die Organisationsforschung ist dort seit den 1960er Jahren hauptsächlich in den postgradualen Bereich, sprich in die Business Schools, eingebunden und von daher stärker interdisziplinär und eher anwendungsnah ausgerichtet. Seit den 1970er Jahren hat eine markante Verwissenschaftlichung und Theoretisierung der *Organization Studies* stattgefunden. Das hat aber nicht zur Ausdifferenzierung einer eigenen Disziplin geführt, auch wenn sich Anzeichen für eine stärkere Selbstbezüglichkeit des Feldes häufen (etwa gemessen am Verhältnis zwischen internen und externen Zitierungen).⁶ James March spricht von einem Feld, das „retains substantial intellectual, geographic and linguistic parochialism, with separate enclaves persisting in their own worlds of discourse and forming a common field only by a definition that overlooks the diversity.“ Andererseits gäbe es bei vielen der Beteiligten einen eigentümlichen „myth of organization studies“, d.h. ein Bewußtsein (oder auch nur den Wunsch) „that we are, nevertheless and however uncomfortably, united in a common endeavor“ (March, 2007, S. 10).

Die disziplinäre und thematische Heterogenität der Organization Studies wird von den meisten Beteiligten durchaus positiv gesehen, steigert sie doch ihre Aufnahmefähigkeit für die verschiedenen Facetten und Thematisierungsmöglichkeiten des Gegenstandsbereichs. Für William Starbuck (2007, S. 21) ist es gerade diese Unbestimmtheit, die „makes possible conversations between organizational theorists who view their worlds quite differently and who use diverse methodologies ... Organization studies should not become a discipline but remain a field of study with loose and permeable boundaries, with multiple sources of legitimacy and a plurality of methods, fluid and heterodox, able to escape time and again from the hegemony of being one discipline.“ March (2008, S. 359) seinerseits befürchtet, dass das Entstehen einer unabhängigen Quasidisziplin und deren Abgrenzung gegenüber ihren Mutterdisziplinen die für die langfristige Entwicklung des Feldes wichtige Balance von Exploration und Exploitation weiter zu Ungunsten letzterer verschieben würde, ein *bias*, der durch die Beheimatung in Business Schools sowieso schon angelegt sei.

Sicherlich haben die nordamerikanische Organisationssoziologie wie ihre VertreterInnen vom Boom der Business Schools außerordentlich profitiert – insbe-

6 In den USA scheinen unter den externen Referenzen jene auf die Soziologie noch relativ am ausgeprägtesten geblieben zu sein (gemessen an den Daten von March, 2008, S. 350f.).

sondere was Stellen, Forschungsgelder, Prestige und Publikationsmöglichkeiten angeht. Allerdings zeigen sich zunehmend auch paradoxe Effekte. So wird aktuell in einschlägigen Diskussionsforen wie dem *Orgtheory.net* beklagt, dass Organisationssoziologen und -soziologinnen zu den Business Schools wechseln, ohne dass die dadurch frei werden Stellen wiederbesetzt würden, sodass die Organisationssoziologie in den soziologischen Departements der USA eine mehr und mehr marginale Rolle spielt. Ganz ähnlich liest sich eine Tagungsankündigung der Sektion „Organizations, Occupations, and Work“ (OOW) der American Sociological Association aus dem Jahr 2014: „Few sociologists today consider themselves primarily scholars of organizations. Sociologists who study different types of organizations within their primary fields – such as economic sociology, science, social movements, political sociology, and urban sociology – are often not in conversation with each other“ „so dass sich die Grundsatzfrage stellt, „whether ‘organizations’ still constitutes a coherent subfield, whether it can or should be revitalized, and what its future direction might look like.“ (ASA OOW, 2014)

Die Krisendiagnosen betreffen also nicht nur die Organisationssoziologie als (Bindestrich-)Disziplin, sondern auch – und damit durchaus verbunden – die Vorstellung einer Entität namens ‚Organisation‘ als einem plausiblen und integrierenden Bezugspunkt der Organisationsforschung. William Starbuck ist keineswegs ein einsamer Rufer in der Wüste, wenn er feststellt: „So far, there is little or no evidence that this category is useful, so the existence of a category called ‚organization‘ remains a myth“ (Starbuck, 2007, S. 21). Einem Forschungsbetrieb, der sich unreflektiert auf dieses Grenzobjekt ausrichtet, diagnostiziert er ein „Living in mythical spaces“. Man könne (und solle) damit aufhören „to investigate the possible generalizations that might apply to all kinds of organizations“.⁷

Dafür führen Starbuck und andere ähnlich argumentierende Autoren und Autorinnen eine Reihe von Argumenten an: Die *mageren Erträge* einer Forschung (etwa der Aston-Gruppe), die verallgemeinerbare Eigenschaften für alle Organisationstypen auf statistischem Wege zu ermitteln versucht bzw. die faktische Irrelevanz jener wenigen Merkmale, die sich als verallgemeinerbar herausgestellt haben; die zunehmende *Ambiguität der Grenzen* von Organisationen, verursacht und ermöglicht durch neue IuK-Technologien, Beschäftigungsformen, Wertschöpfungsketten und die zunehmende Vielzahl und Unterschiedlichkeit relevanter Umwelten und damit Erwartungen, mit denen sich Organisationen konfrontiert sehen; die offensichtlichen *Wahrnehmungs- und Wissenslücken* vieler, und gerade auch

7 Man vergisst leicht, und Starbuck selbst wird nicht müde darauf hinzuweisen (Starbuck & Baumard, 2009; Starbuck & Dunbar, 2010), dass die Vorstellung von ‚Organisation‘ als verallgemeinerbarem Konzept selbst erst in den 1920er Jahren entstanden ist.

der erfolgreichen Manager im Hinblick auf ihre eigene Organisation und deren Eigenschaften, aber auch hinsichtlich der Merkmale und Entwicklungen relevanter Umwelten; die Relativierung von Organisation als Bezugspunkt angesichts der offensichtlich zunehmenden Bedeutung von Märkten und Netzwerken neben, aber auch innerhalb von Organisationen; die fortschreitende Virtualisierung und Ent-räumlichung, sowie die geringe Halbwertszeit und Zeitweiligkeit von Organisationen wie von Mitgliedschaften⁸; das beträchtliche Ausmaß von Inkonsistenz und loser Kopplung im Hinblick auf Ziele, Aktivitäten, Entscheidungen, Sinnbezüge und Orientierungen, das in Organisationen zu beobachten ist, ohne dass dies deren Funktionieren notwendig negativ tangieren – im Gegenteil, das deren Effektivität unter bestimmten Umständen geradezu ausmachen würde.

Gerald F. Davis (2009) ist sich sicher, dass die große Zeit von Organisation als einem Schlüsselement unserer Zeit⁹ ebenso vorbei ist, wie jene der Phantasien von einer *Gesellschaft der Organisationen*, zumindest dann, wenn damit die Organisationen gemeint seien, die beim Entstehen der meisten immer noch aktuellen Organisationstheorien in den 1970er und 1980 Jahren als empirische Referenzen gedient hatten. Theoretisch stellen sich damit heute grundlegende „ontological questions about what we are studying when we study ‘organizations’.“ Die Frage: „Sind Organisationen überhaupt noch zeitgemäß?“ beantwortet Davis fast schon ironisch: „The ontological status of many corporations is closer to that of a web page than an organism. It is easy to create a Liberian corporation over the Internet with a credit card, and just as easy to disincorporate by failing to pay the annual fee. Should we be counting birth and death rates of such entities?“ (Davis, 2012, S. 37).¹⁰

Eine *qualifiziert positive* Antwort geben dagegen Ahrne und Brunsson (2009, 2011). Sie stimmen der Generallinie der vorgebrachten Einwände zwar zu, plä-

8 „Whereas in the 1950s, people saw organizations as places in which they could pursue careers, organizations have become offices that issue contracts for short-term, limited purpose employment. Not only do the personnel in these offices change frequently, but the organizations also change their products and services frequently – buying them, selling them, renaming them – so that temporary has become a permanent condition.“ (Starbuck, 2007, S. 22)

9 Dem gegenüber, wie das Charles Perrow noch meinte, „politics, social class, economics, technology, religion, the family, and even social psychology take on the character of dependent variables“ (Perrow, 1991, S. 726).

10 Für Relativierungen der Thesen von Davis und implizit auch der von Starbuck vgl. Walgenbach (2011) und Krause et al. (2012), die vermuten, dass sich die von Davis dargestellten Entwicklungen zumindest in Deutschland, wenn überhaupt, dann nur in bestimmten Bereichen der Wirtschaft zeigen.

dieren aber statt für eine Relativierung oder gar Ablösung von Organisation als Bezugspunkt zu Gunsten von Konzepten wie Netzwerk, Institution, Governance, Markt etc. für eine *Ausweitung des Organisationskonzepts* über den klassischen Bereich der formalen Organisation hinaus (vgl. dazu Seidl, 2011). Das Konzept der Organisation bleibe in hohem Maße hilfreich für die Analyse von gegenwärtigen Gesellschaften – vorausgesetzt man verstehe Organisation *breiter* als das in den letzten 50 Jahren der Fall gewesen sei. Breiter meint für sie zum einen, dass das Konzept Organisation nicht mehr nur auf Phänomene *innerhalb* von (formalen) Organisationen bezogen wird, und zum anderen, dass Organisation über die formale Organisation hinaus noch auf *andere* Ordnungsformen Anwendung findet. Organisation findet sich, so gesehen, innerhalb wie außerhalb von Organisationen.

„We see organisation as a special kind of social order. We will define organisation as active, decided upon attempts to achieve special orders that differ from already existing ones, for example those that are culturally determined. Such a definition abolishes the distinction between organisation and environment. We can find organisation not only within but also outside and between formal organisations. There can be elements of organisation within markets, networks and institutions. There can be varying degrees of organisation in different organisations at different points in time; and in the same way, there can be varying degrees of organisation outside organisations.“ (Ahrne & Brunsson, 2009, S. 3)

Organisieren bezeichnet entsprechend den Versuch, durch den Einsatz verschiedener Instrumentarien und Praktiken bestimmte Formen lokaler Ordnung herzustellen. Bei der Herstellung formaler Organisationen kann das Management sozusagen die ganze Palette von Herstellungsweisen einsetzen, d. h. über Mitgliedschaft, Hierarchie, Regeln, Monitoring und Sanktionen verfügen und entscheiden. Organisieren muss nicht zwangsläufig auf formale Organisation, sondern kann – notgedrungen oder gewollt – auch auf eine *nicht vollständige* Organisation hinauslaufen, also auf eine, die nur auf eine oder mehrere der Instrumente zur Ordnungsbildung setzt.¹¹

11 „We can organise just by using membership. In retail and services, companies sometimes form ‘clubs’ for their customers. ... It is not uncommon that hierarchy is used on its own as an instrument of organising. When private individuals or representatives of organisations are to accomplish something jointly outside organisations, it is common for them to appoint someone who will decide, at least for a brief period or for a certain task. ... Rules are also imposed outside of organisations, i.e. they are imposed on people or organisations not included in the same organisation as the rule-imposer. ...we have called such rules standards. ... There are plenty of organisations, which wholly or partly devote themselves to *monitoring* other organisations. Ratings institutes like Standard &

Auch Stefan Kühl (2015) wendet sich gegen die Tendenz, Organisation in Begriffen wie Institution oder Netzwerk aufgehen zu lassen, ebenso wie gegen Zeitdiagnosen von der „entgrenzten Organisation“ oder die „Auflösung der Organisation“ im Begriff einer Weltkultur. Er beobachtet gerade in Entwicklungsländern die Etablierung neuer Formen von Organisationsarrangements (entgrenzt, graduell inkludierend) und neuer Liaison-Organisationen mit Organisationen des westlichen Typs. Für diese böte sich der Terminus ‚unvollständige Organisation‘ durchaus als eine Beschreibungsformel an.

Der Charme erweiterter Organisationskonzepte, wie des von Ahrne und Brunsson, ist aus Sicht der Organisationsforschung vordergründig die formale „Rettung“ ihres Erkenntnisobjektes ohne allzu sehr terminologisches und theoretische Neuland betreten zu müssen. Ohne diese Rettung würde die Organisationsforschung langfristig in Legitimitätsschwierigkeiten geraten. (Seidl, 2011, S. 495). Faktisch würde dies aber auch bedeuten, den alten Vorschlag von Karl Weick (1985) stark zu machen und das Grenzobjekt der Organisationsforschung von Organisation auf den *Prozess des Organisierens* zu verlegen. Es scheint an der Zeit Organisation als Grenzobjekt der Organisationsforschung abzulösen, sich also im Sinne von Karl Weick (1996) von einem liebgewonnenen und selbstverständlich gewordenen konzeptuellen Instrument zu lösen, wenn und weil man damit nicht mehr recht weiterkommt. Das klassische Konzept von Organisation verliert angesichts gesellschaftlicher Veränderungen offensichtlich an empirischer Relevanz, theoretischer Plausibilität und forschungspragmatischer Nutzbarkeit. Ihre Essentialisierung kann sich sogar, um einen Aufsatztitel von Barbara Czarniawska (2013) zu zitieren, als theoretisches wie als praktisches „obstacle to organizing“ erweisen. Starbuck hat angesichts dessen dazu aufgefordert, sich auf den Weg zu einer „zweckmäßigeren Mythologie“ zu machen. Die Existenz einer Kategorie ‚Organisation‘ habe als Mythos für die Organisationsforschung ausgedient, suggeriere sie doch, Organisationen ließen sich in einer Art Stilleben abbilden. „Although still photographs are often beautiful, more beautiful than motion pictures, they provide stilted and artificial visions of life and do not convey much sense of causality or dynamism.“ (Starbuck, 2007, S. 24) Um die Praxis des Organisierens angemessen beschreiben und rekonstruieren zu können, sind Veränderungen bei den theoretischen und methodischen Strategien (vgl. z. B. Dunbar et al., 2008; Hernes & Mait-

Poor's and Moody's monitor what they call the creditworthiness of states, municipalities, and major companies across the world ...Some periodicals rank other organisations. Other organisers are more focussed on *sanctions*. The usual thing is that they have positive sanctions to offer. Certification and accreditation institutes make decisions to pass or fail those seeking certification and accreditation and this affects the recipients' identity as well as their status.“ (Ahrne & Brunsson, 2009, S. 11ff.)