

Organisationsgesellschaft "reloaded". Organisationsweisen und Herausforderungen im 21. Jahrhundert

Call for Papers für ein Sonderheft der Sozialen Welt.
Deadline: 31. Dezember 2020

Werden Unternehmen, Verwaltungen oder andere Organisationen zum Untersuchungsgegenstand der Soziologie, liegt der Fokus meist auf der Frage, wie sich diese Organisationen durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Trends verändern. Selten wird komplementär hierzu danach gefragt, wie Organisationen auf die Gesellschaft einwirken, d.h. wie sie den gesellschaftlichen Umgang mit sozialen Problemen und aktuellen Herausforderungen formen. Zur Schliessung dieser Forschungslücke zielt das hier skizzierte Sonderheft auf die Rückbesinnung und Neuorientierung eines Themenschwerpunkts, der unter dem Stichwort «Organisationsgesellschaft» (u.a. Jäger & Schimank 2005) gesellschaftliche Effekte von Organisation in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt hat. Organisationsgesellschaft ist demnach keine Konkurrenz zu Zeitdiagnosen, die unter den Überschriften wie Netzwerk-, Innovations-, Migrations- oder anderer „Bindestrich“-Gesellschaften angeboten werden, sondern eine genuin soziologische Forschungsperspektive.

Die auf Max Weber zurückgehende Idee der Organisationsgesellschaft vereint wichtige und paradigmatisch ansonsten schwer kombinierbare Theorien – sowohl in der Organisationssoziologie als auch in der Allgemeinen Soziologie. Ziel des Sonderheftes ist ein »reloading« des Themas Organisationsgesellschaft, um aktuelle gesellschaftliche Bedingungen und sich abzeichnende Entwicklungen besser erklären und verstehen zu können. Für dieses Vorhaben werden einerseits klassische Theorien zum Verhältnis von Organisation und Gesellschaft »umgeladen« und damit neu interpretiert sowie andererseits neuere Theorieangebote »nachgeladen«.

Eine kritische und aktualisierende Auseinandersetzung mit Klassikern zum Thema Organisationsgesellschaft kann aufzeigen, dass Organisationsfragen in der Gesellschaft einen Unterschied machen. Drei Herangehensweisen, die sich zum

»Umladen« anbieten, lassen sich unterscheiden: Erstens lässt sich im Anschluss an James Coleman (1982) beschreiben, wie die Ausbreitung von Organisationen dazu geführt hat, dass Individuen es verstärkt mit Organisationen (bzw. mit deren Agenten) als Interaktionspartnern zu tun haben. Coleman nahm an, dass Individuen dabei unterlegen sind, weil Organisationen mit besseren Ressourcen ausgestattet sind und über eklatante Wissensvorteile verfügen. Zweitens lässt sich die systemtheoretische Perspektive von Niklas Luhmann (1984) mobilisieren, bei der Organisationen nicht bloss Treiber gesellschaftlicher Entwicklungen (vor allem in Richtung funktionaler Differenzierung), sondern eine notwendige Voraussetzung für deren Reproduktion sind. Drittens hat zunächst Arthur Stinchcombe (1965) den Zusammenhang zwischen Modernisierung und vorherrschenden Graden der Bürokratisierung thematisiert und sich dabei an der Hypothese einer generell höheren Effizienz bürokratischer Strukturen abgearbeitet. Organisationsbildung und die Zunahme organisatorischer Dichte werden hier als ein wesentliches Merkmal der gesellschaftlichen Entwicklung konzeptualisiert. Ebenfalls den Zusammenhang von Organisationsform und sozialer Struktur vor Augen, zeigt Charles Perrow (1989) auf, wie die seit dem 19. Jahrhundert dominierenden Grossunternehmen für die Sozialstruktur der USA im 20. Jahrhundert verantwortlich gewesen sind. Organisationsgesellschaft ist demnach eine (bestimmte Form der) Klassengesellschaft, weil Organisationen berufliche Positionen in Form von Stellen und Erwerbseinkommen bereitstellen und auf diese Art soziale Ungleichheit reproduzieren.

Zum »Nachladen« der Grundidee, Gesellschaft als Organisationsgesellschaft zu begreifen, lassen sich darüber hinaus neuere organisationssoziologische Forschungsbeiträge berücksichtigen, die veränderte Organisationsformen in das Zentrum der Aufmerksamkeit rücken. Der erste Ansatzpunkt stammt von Patricia Bromley und John Meyer (2015) und bezieht sich auf eine sog. Hyper-Organisation als vorläufigen Höhepunkt einer umfassenden Vergesellschaftung von Organisationen. Ausgehend von der Beobachtung, dass tendenziell sämtliche Gesellschaftsbereiche organisatorisch durchdrungen werden – und zwar auch solche, die ehemals in Form gemeinschaftlicher Zusammenhänge oder sozialer Bewegungen als schwach oder gar nicht organisiert galten – betonen die AutorInnen, dass Organisationen zunehmend mit anderen Organisationen als relevanter gesellschaftlicher Umwelt zu tun haben und so mit einem breiten Spektrum an – teils unvereinbaren – Erwartungen konfrontiert werden. Darüber hinaus argumentieren sie, dass Professionalisierung dafür sorgt, dass Organisationen zunehmend sensibel auf diese Umwelterwartungen reagieren und sich ihnen kaum mehr verschliessen können. Hervorgehoben wird, dass es Organisationen hierdurch immer schwerer fällt, sich ausschliesslich und weitgehend rücksichtslos auf ein Ziel, wie beispielsweise das der Gewinnmaximierung, zu konzentrieren, jedoch sind die gesellschaftlichen Effekte dieser Entwicklung noch weitgehend unerforscht.

Einen zweiten Ansatzpunkt liefern Göran Ahrne und Nils Brunsson (2019) mit ihrem Konzept der partiellen Organisation. Organisation wird dabei als diejenige Form

sozialer Ordnung definiert, die aus Entscheidungen über bzw. für andere hervorgeht. Für formale Organisationen, die bisher den primären Untersuchungsbereich der Organisationssoziologie dargestellt haben (ebenso wie bei den oben erwähnten Klassikern), sind fünf Elemente kennzeichnend; Mitgliedschaft, Regeln, Monitoring, Sanktionen und Hierarchie. Eine partielle Organisation liegt den Autoren zufolge dann vor, wenn über einzelne oder mehrere, aber eben nicht über sämtliche dieser Elemente entschieden worden ist. Ratings, Rankings, Preise und Auszeichnungen sowie vor allem die von Brunsson und anderen beschriebene world of standards (Brunsson & Jacobsson 2000) sind Beispiele für derartige partielle Organisation. Durch die Einbeziehung partieller Organisation geraten Untersuchungsbereiche wie Märkte, Netzwerke und soziale Bewegungen in den Fokus, die man gemeinhin nicht als genuine Forschungsfelder der Organisationssoziologie erachtet hat. Bemerkenswerterweise handelt es sich dabei um Phänomene, die als solche nicht neu sind. Sie verzeichnen in der jüngeren Vergangenheit jedoch einen Bedeutungszuwachs und sind in Domänen diffundiert, in denen sie bislang eine geringe oder keine Bedeutung gespielt haben. Die heutige Organisationsgesellschaft ist demnach eine Gesellschaft, die nicht ausschliesslich durch formale Organisationen geprägt ist, sondern ebenso durch unterschiedliche Formen partieller Organisation, und die gesellschaftlichen Effekte dieser Entwicklung sind bislang erst in Ansätzen thematisiert worden.

Mit der Rückbesinnung auf klassische Ansätze der Organisationsgesellschaft und der Einbeziehung neuerer Konzeptualisierungen zum Verhältnis von Organisation und Gesellschaft lassen sich zwei Zugänge für das anvisierte »reloading« der Organisationsgesellschaft gewinnen. Erstens und mit Bezug auf klassische Ansätze stellt sich die Frage nach empirischen Entwicklungen, die sich seit Ende des 20. Jahrhunderts abzeichnen. So dominierte zuvor die Idee der Groß-Organisation (entweder in Form von Bürokratie oder als ihre Weiterentwicklung zu eigensinnigen und interessengetriebenen korporativen Akteuren), die heutzutage als Organisationsmodell umstrittener ist als ehemals. Deshalb haben Organisationsformen an Bedeutung gewonnen, deren gesellschaftliche Effekte aus einer soziologischen Perspektive noch unterbelichtet sind. Der zweite Zugang zu einem »reloading« der Organisationsgesellschaft bezieht sich somit auf neueren Konzeptualisierungen in Form von Hyper-Organisation und partieller Organisation. Dabei geht es nicht lediglich darum, diese Konzepte für genuin organisationssoziologische Fragen zu nutzen, sondern sie mit gesellschaftlichen Bedingungen und Trends in Beziehung zu setzen. Für das geplante Sonderheft werden deshalb Beiträge eingeladen, die aktuelle empirische Entwicklungen und neue Konzeptualisierungen nutzen, um das Thema Organisationsgesellschaft so zu bearbeiten, dass es einen gewichtigen Beitrag zum Verständnis des Einflusses vorherrschender Organisationsweisen auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und zentrale Herausforderungen im 21. Jahrhundert leisten kann.

Die Organisationsgesellschaft lässt sich auf unterschiedlichsten Gebieten (Migration, Umwelt, Digitalisierung, Arbeit, Bildung, Landwirtschaft etc.) beobachten. Das Sonderheft zielt deshalb darauf ab, mit einer bisher nicht-

vorgenommenen Neubündelung klassischer und neuerer Ansätze als Impulsgeber für die Erforschung eines breiten Spektrums soziologischer Themen zu fungieren. Dazu laden wir theoretische und empirische Beiträge ein, die zur Erkundung der Organisationsgesellschaft beitragen indem sie entweder 1) klassische Theorien zum Verhältnis von Organisation und Gesellschaft »umladen« und neu interpretieren oder 2) neuere Theorieangebote »nachladen«.

Die Beiträge sind bis zum 31. Dezember 2020 einzureichen bei [raimund.hasse\(at\)unilu\(dot\)ch](mailto:raimund.hasse@unilu(dot)ch) (Betreff: «Manuskript Organisationsgesellschaft»). Es werden Manuskripte in Deutsch oder Englisch mit einem Umfang von max. 80'000 Zeichen berücksichtigt und einem double-blind Begutachtungsprozess unterzogen.

Für Fragen zum Sonderheft wenden Sie sich bitte an die HerausgeberInnen:
Nadine Arnold ([nadine.arnold\(at\)unilu\(dot\)ch](mailto:nadine.arnold@unilu(dot)ch)), Raimund Hasse ([raimund.hasse\(at\)unilu\(dot\)ch](mailto:raimund.hasse@unilu(dot)ch)) oder Hannah Mormann ([hannah.mormann\(at\)unilu\(dot\)ch](mailto:hannah.mormann@unilu(dot)ch))

[Zum Call for Papers \(PDF\)](#)
