

2.2 Moscheen als Organisationen und ihre Einbettung in die gesellschaftliche Umwelt

Kommen wir nun zu der Frage, wie das Handeln, das eine Moschee ausmacht, beeinflusst wird. Ich schlage im Folgenden vor, Moscheen als Organisationen zu betrachten, die sich aus Mitgliedern und Leistungsrollen zusammensetzen und die das Handeln in den Moscheen bestimmen. Für eine kontextuelle Erforschung dieses Handelns bedarf es eines theoretischen Zugangs, der Rahmenbedingungen und Wirkmechanismen analytisch erfassbar macht. Daher wähle ich den organisationssoziologischen Zugang des Neo-Institutionalismus, der Organisationen kontextuell erschließt. Schließlich werde ich argumentieren, dass sich Moscheen in einem Balanceakt zwischen Mitgliederlogik und Einflusslogik befinden.

2.2.1 Organisationen, Mitglieder und Leistungsrollen

Moscheen als Organisationen zu betrachten, eröffnet analytisch eine andere Sicht auf sie, als sie beispielsweise unter dem Begriff »Gemeinschaft« zu untersuchen. Wie in der Einleitung bereits dargestellt, geht mit dem Begriff »(Religions-)Gemeinschaft« die Vorstellung von Repräsentation und (regionaler) Zugehörigkeit einher, welche sich aus der Kirchensoziologie ableitet. Es hat sich allerdings im Forschungsprozess gezeigt, dass im Falle von Moscheen nicht ohne Weiteres von Gemeinde oder Gemeinschaft gesprochen werden kann, ist doch die Praxis in den Moscheen durch einen hohen Grad an Fluktuation und Mehrfachzugehörigkeiten gekennzeichnet. Empirisch zeigten sich Moscheen eher als eine Art Dienstleister, die bestimmte Angebote bereitstellen, die an unterschiedliche Zielgruppen gerichtet sind. Auch der Begriff »Organisation« ist für den Kontext religiöser Vergemeinschaftungsformen nicht unumstritten.

Ein Argument gegen die Einordnung von religiösen Vergemeinschaftungsformen als Organisationen sei, so Beckford, dass die Organisationsforschung das »Besondere« der Religion vernachlässige, denn sie würde religiöse Organisationen genauso behandeln wie jede andere Organisation (Beckford 1973: 18). Auch O'Dea weist auf das schwierige Verhältnis von Religion und Organisation hin (O'Dea 1961). Z.B. müssen sich Religionsgemeinschaften, die auf religiösen Prinzipien aufbauen, im Alltag auch mit ganz profanen Problemen beschäftigen, wie der Buchhaltung oder ausreichenden finanziellen Mitteln (ebd.: 32). Petzke & Tyrell (2012) stellen fest, dass zwar viele religiöse Gemeinschaften Merkmale von Organisationen aufweisen, sich selbst aber nicht als Organisationen beschreiben oder so bezeichnet werden möchten. Dies trete insbesondere dort auf, wo religiöse Institutionen oder »Verbände« (Max Weber) Sakralität für sich beanspruchten oder gar die Ordnung und hierarchische Verfasstheit auf göttliche Verordnung

gegründet sähen. Diese Organisationen würden sich deshalb dagegen wehren, mit »weltlichen« Organisationen gleichgesetzt zu werden (ebd.: 275).

Dies mögen Gründe dafür sein, warum sich Forschende aus der Religionswissenschaft bislang kaum dieses Zugangs bedienten. Umgekehrt haben sich Organisationssoziologinnen und -soziologen kaum mit den Spezifika von religiösen Organisationen beschäftigt. Es gibt jedoch, wenn auch begrenzt, Forschung, auf die hingewiesen werden kann. Hervorzuheben ist eine Sammlung von Untersuchungen aus den USA in dem Band von Demerath et al. (1998) sowie die Forschungsarbeiten von Cadge (2008), Edgell Becker (1999) sowie Warner (1993; 1994; 2000) und Warner & Wittner (1998), die sich vor allem auf christliche »congregations« beziehen. Im deutschsprachigen Raum kann auf die Studie von Rosenow-Williams (2012) verwiesen werden, in der die Autorin muslimische Dachorganisationen in Deutschland untersucht, sowie auf Koch (2005), die den neo-institutionalistischen Ansatz aus der Organisationssoziologie für die Analyse von Ayurveda-Angeboten verwendet. Suder (2012) erforscht die Vernetzung von Moschee-Organisationen mit verschiedenen Akteuren im Rahmen von Moscheebauprojekten und Pries (2010) diskutiert den Nutzen eines neo-institutionalistischen Zugangs für die Erforschung grenzübergreifender Migrant*innenorganisationen. Diese Studien zeigen, wie fruchtbar es sein kann, religiöse Gemeinschaften als Organisationen zu betrachten, denn sie lenken den Blick auf die Wechselwirkungen mit ihrer gesellschaftlichen Umwelt und auf Prozesse des Ausbalancierens gesellschaftlicher Anforderungen und der Erwartungen der Mitglieder.

Im Rahmen dieser Arbeit soll der organisationssoziologische Zugang, genauer der Neo-Institutionalismus, nicht als komplettes Forschungsprogramm zur Anwendung kommen. Dies würde einem qualitativen Forschungsdesign nicht gerecht werden, denn eine Theorie soll aus der Empirie entstehen und nicht umgekehrt die Theorie die empirischen Erkenntnisse vorbestimmen (vgl. Strauss & Corbin 1998). Daher soll das Konzept »Organisation« als ein »sensitizing concept« (Blumer 1954) verwendet werden, also nicht als definitives Konzept, sondern als Vorschlag, als eine Heuristik oder ein Blickwinkel. Damit wird die organisationale Verfasstheit auf der Mesoebene ins Zentrum gestellt, wobei jedoch nicht vergessen werden soll, dass auf dieser Ebene auch Gemeinschaft stattfinden kann. Durch diesen Zugang wird eine Lücke geschlossen zwischen Forschungszugängen, die auf die individuelle Religiosität von Musliminnen und Muslimen fokussieren (wie z.B. bei Tietze 2008; Jouili 2008; Klinkhammer 2000) und solchen, die Religion auf der Ebene der Gesamtgesellschaft untersuchen (wie z.B. bei Stolz et al. 2014; Casanova 1994; Luckmann 1991).

In der Organisationsforschung gelten Organisationen als »soziale Strukturen, geschaffen von einzelnen in der Absicht, gemeinsam mit anderen bestimmte Ziele zu verfolgen« (Scott 1986: 31). Fasst man daher Moscheen als Organisationen, wird der analytische Blick auf die Ziele, die formalen und informellen Struktu-

ren, das Verhältnis der Organisation zu den Mitgliedern sowie den Einfluss von Umweltfaktoren auf die Organisationen frei. Gerade letzterem Aspekt widmet sich die organisationssoziologische Schule des Neo-Institutionalismus und betont die »Bedeutung von organisationsübergreifenden Sinnsystemen, Regelkomplexen und symbolischen Elementen für Organisationen« (Mense-Petermann 2006: 64). Der Ansatz zeichnet sich dadurch aus, dass er die gesellschaftliche Einbettung von Organisationen in den Blick nimmt.

Drei grundlegende Elemente von Organisationen lassen sich also identifizieren: 1. eine Formalstruktur, 2. ein Zweck und 3. die formale, freiwillige Mitgliedschaft. Durch diese Kriterien lassen sich Organisationen von ihrer Umwelt unterscheiden⁶.

1. *Formalstruktur*: Der erste Aspekt der Definition von Organisation ist die Formalstruktur, welche in der organisationalen Hierarchie sichtbar wird sowie den Statuten, die die Prozesse in der Organisation regulieren. Organisationen haben dadurch die Fähigkeit, sowohl ihre inneren Angelegenheiten und Prozesse als auch ihr externes Handeln durch kollektiv bindende Entscheidungen zu regeln (vgl. Geser 1999: 40). Bei religiösen Organisationen kommen hier zum einen Fragen nach dem Verhältnis von religiöser und administrativer Autorität ins Spiel (vgl. Chaves 1998). Zum anderen ist zu ergründen, inwiefern intervenierende oder auch sanktionierende Instanzen wichtig für den Zugang zu religiösen Gütern (z.B. Heil) sind (vgl. Geser 1999: 42).

2. *Ziel*: Organisationen haben ein Ziel, welches das organisationale Handeln bestimmt. In diesem Aspekt folge ich Beckfords Definition religiöser Organisationen als »the complex of recurrent social relationships, activities and rules within which religious ideas, attitudes and feelings are given stable expression« (Beckford 1973: 10). Eines der Ziele einer Moschee-Organisation ist beispielsweise die Implementierung und Ermöglichung des gemeinsamen Gebets. Die Ziele der Organisation können jedoch auch diffus sein und das Handeln muss nicht (immer) auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet sein (vgl. DiMaggio 1998; Beckford 1973). Auch können unintendierte Konsequenzen aus dem Handeln erwachsen. Daher werden Organisationen hier keinesfalls als rationale Systeme angesehen.

3. *Mitgliedschaft*: Die Freiheit des Eintritts und Austritts ist eine konstitutive Bedingung. Eine Person wird zudem Mitglied aufgrund einer kollektiv bindenden Entscheidung und von ihr wird erwartet, dass sie gemäß den Zielen der Organisation handelt. Dies ist besonders bei Vereinen wichtig, da hier Bestandszweck und Mitgliedermotivation deckungsgleich sind (vgl. Stichweh 2000: 25). Das heißt, Vereine oder Assoziationen sind auf die Mikroebene der Mitglieder

6 An dieser Stelle kann nicht die ganze Diskussion um den Organisationsbegriff wiedergegeben werden. Zur vielfältigen Verwendung des Begriffes vgl. Mense-Petermann (2006).

ausgerichtet und erlangen dadurch ihre Zielsetzung (vgl. Geser 1999: 40). Von einem Mitglied wird zum Beispiel erwartet, dass es die Beiträge bezahlt, um den Verein finanziell zu unterstützen. Ein anderes Beispiel wäre die Einstellung eines Imams, welche in den meisten Fällen die Entscheidung des Vereinsvorstands ist. Von einem Imam wird dann erwartet, dass er sich entsprechend seiner Rolle verhält und bestimmte Dienste für die Moscheebesuchenden anbietet.

Allerdings ist zu beachten, dass das Konzept der »Mitgliedschaft« als formale Mitgliedschaft nicht ganz eindeutig ist und den empirischen Befunden der teilweise flexiblen Zugehörigkeit nicht gerecht wird (vgl. Yükleyn 2012: 78). Daher bediene ich mich an dieser Stelle einer Unterscheidung zwischen Leistungsrollen und der generellen Öffentlichkeit aus der Systemtheorie (vgl. Stichweh 2005: 13ff.). Wenn sich soziale Systeme in spezialisierten Feldern ausbilden, formen sie professionelle Rollen. Beispiele dafür sind Imame, Mitglieder des Vereinsvorstandes, die beispielsweise die Rolle des Kassierers übernehmen, oder auch Mediensprecher oder Lehrpersonen. Das Handeln derjenigen, die eine Leistungsrolle übernehmen, ist an eine allgemeine Öffentlichkeit gerichtet. Nimmt man die Leistungsrolle eines Arztes als Beispiel, so kann jeder ein Patient oder eine Patientin des Arztes werden. Genauso kann sich prinzipiell jeder oder jede an einen Imam wenden, um seelsorgerische Beratung zu erhalten oder am Gebet teilzunehmen. Hier wird jedoch bereits deutlich, dass es nicht zielführend ist, von *einer* Zielgruppe, *einer* Erwartungsgruppe oder von »einer Publikumsrolle« zu sprechen (vgl. ebd.). Gewisse Leistungsrollen und Aktivitäten sind eher an das Klientel der Gläubigen gerichtet, andere, wie z.B. ein Tag der offenen Moschee oder eine Dialogveranstaltung, an die Gesamtgesellschaft.

Im Anschluss daran sehe ich die Mitglieder und die Inhaber von Leistungsrollen als diejenigen an, die durch ihre Mitgestaltung, also durch ihr Handeln, bestimmen, was eine Moschee ist. Sie konstruieren die soziale Wirklichkeit »Moschee« durch Sprache und Handeln und reproduzieren diese, wie im vorangehenden Abschnitt bereits dargelegt wurde. Das Handeln in Moscheen ist an verschiedene Publikumsrollen gerichtet: an die Gruppe der Gläubigen oder an das Publikum der Gesamtgesellschaft.

Nun soll es um die Frage gehen, durch was dieses Handeln beeinflusst wird. Konzeptionell schließe ich hier an die Theorie des Neo-Institutionalismus an, der genau die Wechselverhältnisse von Organisationen zu ihrer Umwelt in den Blick nimmt. Dadurch werden die Grundlagen für die Analyse der Aktivitäten in den Moscheen gelegt.

2.2.2 Neo-Institutionalismus: Institutionalisierte Erwartungen – Legitimität – Angleichungsprozesse

Wie bereits angedeutet beschäftigt sich der Neo-Institutionalismus mit der gesellschaftlichen Verankerung von Organisationen und bietet sich deshalb an, den Einfluss institutionalisierten Erwartungen auf Moschee-Organisationen analytisch zu fassen. Es handelt sich dabei um eine Forschungstradition, die in unterschiedlichen Ausprägungen in den Politikwissenschaften, der Ökonomie und der Soziologie beheimatet ist. Es wäre daher falsch, von *der einen* neo-institutionalistischen Theorie zu sprechen. In der Soziologie unterscheiden sich die unterschiedlichen Beiträge zum Beispiel bezüglich ihrer Konzeptualisierung von »Institution« (vgl. Scott 2014) oder auf welcher gesellschaftlichen Ebene (Makro, Meso oder Mikro) sie ihre Analysen ansetzen (vgl. Mense-Petermann 2006).

Ich folge Kochs Auffassung (vgl. Koch 2007; 2014), wenn ich für die Religionsforschung einen großen Nutzen in einer neo-institutionalistischen Perspektive sehe. DiMaggio präzisiert diesen Nutzen, indem er das Besondere religiöser Organisationen herausstellt.

Because religious organizations are, as a rule, »strong-culture organizations«, that is, they have distinctive, explicitly articulated values that are meant to suffuse all of the organization's activities, attention to organizational cultures enhances the affinity between organizational theory and the study of religion. (DiMaggio 1998: 9)

DiMaggio legt der Religionsforschung nahe, Aufmerksamkeit auf die organisationale Kultur zu legen, und meint damit explizit geäußerte Werte, die das Handeln in den Organisationen beeinflussen. Diese Perspektive rückt religiöse Konzepte in den Blick und betont ihre Bedeutung für die Analyse religiöser Organisationen. Pries hebt den Nutzen einer neo-institutionalistischen Perspektive für die Erforschung der gesellschaftlichen Einbettung von Migrantenorganisationen hervor, »(...) weil sich diese Organisationen in aller Regel in einem sehr komplexen Umfeld bewegen, in dem sie sich gegenüber vielfältigen Anspruchs- und Erwartungsgruppen legitimieren müssen« (Pries 2010: 39). Während also DiMaggio die »internen« Werte betont, legt Pries vor allem Wert auf die Berücksichtigung externer Faktoren. Beide Perspektiven sind wichtig und werden daher Berücksichtigung finden.

Beim Neo-Institutionalismus handelt es sich um eine Forschungstradition, die in unterschiedlichen Ausprägungen in den Politikwissenschaften, der Ökonomie und der Soziologie beheimatet ist. Als organisationssoziologische Schule

mit seinen Ursprüngen in der US-amerikanischen Organisationsforschung⁷ ist der Neo-Institutionalismus insbesondere an der Erforschung des Einflusses der Umwelt auf Organisationen interessiert und liefert deshalb für die Fragestellung ein hilfreiches Instrumentarium. Damit verbunden stehen Fragen der Legitimierung im Mittelpunkt des Interesses. Das Handeln von Organisationen nimmt hierfür eine zentrale Rolle ein: Gingen früher Arbeiten der Carnegie School von einem rationalen Agieren von Organisationen aus, so erfolgte später die Dekonstruktion dieses Bildes und es wurden den nicht-intendierten Konsequenzen aus Bemühungen um organisationalen Wandel mehr Aufmerksamkeit geschenkt (vgl. DiMaggio 1998; Senge 2011). Mythen⁸ und Rituale wurden selbst in den bürokratischsten Organisationen beobachtet (vgl. DiMaggio 1998: 8; J.W. Meyer & Rowan 1991). Heute geht man deshalb davon aus, dass das Handeln in Organisationen nicht immer zielgerichtet und rational ist, sondern eine Vielzahl von Faktoren die Ergebnisse beeinflussen. DiMaggio argumentiert, dass damit die Organisationsforschung auch für die Religionsforschung nützlich wird.

The core activities of churches and other kinds of religious organizations often entail complex means/ends chains (e.g., ameliorating social problems), poorly understood technologies (e.g., building community), and goals towards which progress may be hard to evaluate on the basis of readily available data (e.g., saving souls). The recognition that ritual is a legitimate and significant part of organizational life further enhances the mutual relevance of religious and organizational studies. (DiMaggio 1998: 8)

DiMaggio & Powell (1991b) richten ihr Interesse darüber hinaus auf die Mesoebene organisationaler Felder, also jener gesellschaftlichen Bereiche, die die Organisationen direkt betreffen. Dabei beschäftigen sie sich besonders mit Ähnlichkeiten von Organisationen (Isomorphien) und fragen, wie diese zustande kommen und wie Organisationen dadurch Legitimität gewinnen. Ihr Ansatz ist besonders anwendbar für diese Arbeit, ist es doch die Meso-Ebene religiöser Organisationen, die hier untersucht wird. Außerdem ermöglicht er eine Untersuchung von Moscheen in ihrem lokalen Kontext, welche besonders für lokale Religionsgemeinschaften nahe liegt (vgl. Knott 2000). Im Folgenden gehe ich genauer auf zentrale Begriffe und Konzepte des Neo-Institutionalismus ein – »Institutionen«, »Legitimität« und »Isomorphien« – und erläutere ihren Nutzen für die Erforschung religiöser Organisationen. Das daraus gewonnene Instrumentarium soll dabei helfen, die in

7 Zur Entstehungsgeschichte und den verschiedenen Unterschulen vgl. u.a. DiMaggio & Powell (1991a), Hasse & Krücken (2005) und Senge (2011). Zur Unterscheidung von altem und neuem Institutionalismus siehe DiMaggio & Powell (1991a).

8 J.W. Meyer & Rowan (1991: 41) definiert »Mythos« als bestimmte gesellschaftlich geteilte Vorstellungen, die von Organisationen aufgegriffen und zeremoniell adaptiert werden.

den Moscheen beobachtbaren Prozesse, die dem Handeln in Moscheen zugrunde liegen, analytisch zu fassen.

Institutionen und die organisationale Umwelt

Die Grundbeobachtung des Neo-Institutionalismus, auf der das gesamte theoretische Gebäude aufbaut, ist, dass Organisationen durch ihre Umwelt, genauer durch institutionalisierte Erwartungen, beeinflusst werden (vgl. Hasse & Krücken 2005; DiMaggio & Powell 1991b; Scott 2014; Senge & Hellmann 2006). Für diese Arbeit ist der Begriff »Institution« wichtig, da sich Moscheen in einem Geflecht von verschiedenen gesellschaftlichen Einheiten befinden und deren Erwartungen so konzeptionell fassbar werden.

Der Begriff »Institution« gehört zu den Fachbegriffen der Soziologie⁹. Allerdings besteht bei Weitem kein Konsens über die Definition des Begriffes. Die Spanne reicht von impliziten, nicht-bewussten Verhaltensregeln über bewusst greifbare Normen bis hin zu festgelegten Erwartungen in Form von Regeln und Gesetzen. So lassen sich Institutionen einerseits allgemein als »übergreifende Erwartungsstrukturen (definieren, E.d.V.), die darüber bestimmen, was angemessenes Handeln und Entscheiden ist« (Hasse & Krücken 2005: 15) und andererseits konkreter als »umfangreiche Muster oder Regelsysteme, in die Akteure wie Individuen, Organisationen und Nationalstaaten eingebunden sind« (J.W. Meyer in ebd.: 8). Der wissenssoziologische Institutionenbegriff von Berger & Luckmann als habitualisierte Handlungen, die durch Typen von Handelnden wechselseitig typisiert werden und zum Allgemeingut werden, sei hier noch einmal erwähnt.

An diese unterschiedlichen Zugänge zum Begriff der Institution schließen verschiedene Verständnisse der Rolle des Akteurs und seiner Position gegenüber Institutionen an. Der soziologische Neo-Institutionalismus (anders als Traditionen in den Wirtschafts- und Politikwissenschaften¹⁰) zeichnet ein eher schwaches Bild des Akteurs, womit eine starke Rolle der Institutionen korrespondiert (vgl. J.W. Meyer in ebd.: 9). Institutionen sind demnach eigenständige Phänomene, die Aushandlungsprozessen von Akteuren vorausgehen. Sie beeinflussen nicht nur Akteure, sondern »schaffen, legitimieren und transformieren die grundlegenden Einheiten der Gesellschaft, ihre Identität sowie ihre gesellschaftliche Verteilung« (J.W. Meyer in ebd.: 9). Beispiele für Institutionen sind »Bildung« oder auch »die Ehe« und haben als zentrales Merkmal, dass sie in ihrer Bedeutung in der gesellschaftlichen Wahrnehmung gefestigt sind.

9 Durkheim, der als Begründer des Faches gilt, sah die Soziologie als Fach der »Wissenschaft der Institutionen« und definierte Institutionen als »Glaubensvorstellungen und durch die Gesellschaft festgesetzte (...) Verhaltensweisen« (Durkheim 1984: 100).

10 Dies lässt sich nicht gänzlich verallgemeinern. Wie im Folgenden die Ausführungen zu den Dimensionen von Institutionen zeigen, finden sich verschiedene Betonungen in allen Fachtraditionen (vgl. Scott 2014).

Dass Institutionen bestimmte Verhaltensweisen vorgeben, wird in nicht-wissenschaftlichen Zusammenhängen oft kritisch gesehen. Dies kann am Beispiel der Institution »Kirche« verdeutlicht werden, mit welcher eine moralische Instanz mit verhaltensregulierenden Tendenzen verbunden wird. Diese sanktionierende Funktion von Institutionen wird auch in der Verwendung des Begriffes in der Soziologie hervorgehoben, insbesondere bei Parsons (1990; 1986), der in der funktionalistischen Tradition steht. In seiner Folge wird betont, dass das Nicht-Einhalten der Regeln mit Sanktionen bestraft und deren Einhaltung belohnt oder eingefordert werden kann (vgl. Hasse & Krücken 2005: 14). Ein Beispiel hierfür sind Gesetze oder Dienstanweisungen, also die regulative Dimension von Institutionen, mit denen Normen und eine moralische Pflicht verbunden sind (vgl. Senge 2011). Daneben gibt es jedoch auch weniger formalisierte Regeln wie Sitten, Routinen und Gewohnheiten. Das Wissen um diese Form der Institutionen ist eher implizit, »man weiß, wie man sich zu verhalten hat« und erwartet dies auch von anderen. Dieses Alltagswissen ist indes auch jenes, mit der sich die Wissenssoziologie auseinandersetzt, wie bereits dargestellt wurde. Dabei wurde deutlich, dass eine Institution erst zu einer Institution wird, wenn die Beteiligten um diese Erwartungen wissen und davon ausgehen können, dass auch andere mit den Erwartungen vertraut sind. Deshalb wird davon ausgegangen, dass Institutionen das gesellschaftliche Miteinander regeln, so dass sie nicht nur einschränkend wirken, sondern Zusammenleben erst ermöglichen. Verkehrsregeln beispielsweise mögen hin und wieder einschränken, sie gewähren aber auch einen gewissen Schutz, da man davon ausgehen kann, dass sich andere weitgehend daran halten. Schließlich können Organisationen selbst als Institutionen betrachtet werden, geht man wie Zucker (1988a; b) davon aus, dass sie selbst von kollektiven Akteuren institutionalisiert werden.

Es erscheint sinnvoll, diese sehr vielfältigen und weiten Institutionenbegriffe zu konkretisieren, um sie für die empirische Forschung nutzbar zu machen. Im Anschluss an Hasse & Krücken (2005) und Pries (2010) verstehe ich Institutionen als gefestigte Erwartungen, die von unterschiedlichen Erwartungsgruppen vorgebracht werden können. Scott systematisiert unterschiedliche Definitionen von Institutionen und unterscheidet *regulative, normative und kulturell-kognitive Elemente* (Scott 2014: 56). Durch diese Unterscheidung macht er auch den Begriff der *Legitimität* analytisch fassbar, da er ihn jeweils von den verschiedenen Ausprägungen von Institutionen ableitet (siehe unten). Scott schreibt Institutionen folgende Eigenschaften zu: Sie sind dauerhaft und relativ resistent gegenüber Veränderungen, sie geben Solidarität in sozialen Systemen und sie können über Generationen weitergegeben, gepflegt und reproduziert werden (ebd.: 57). Ein wichtiger Bestandteil von Institutionen sind Symbolsysteme, also Regeln, Normen und kulturell-kognitive Glaubensinhalte, welche in Interaktionen sichtbar werden. Sie generieren Handlungsmuster, welche sie wiederum konservieren und

auch verändern (Scott 2014: 57). Dabei teilt Scott Institutionen in drei Dimensionen auf:

1. Die erste Dimension betont den einschränkenden und *regulativen Charakter* von Institutionen. Forschung mit dem Fokus auf diese Art von Institutionen schenken regulativen Prozessen – Regeln und Gesetze, Kontrolle und Sanktionierungen – besondere Aufmerksamkeit. Die damit verbundenen sanktionierenden oder belohnenden Handlungen können sowohl von staatlicher Seite durch formalisierte, professionelle Akteure erfolgen, als auch durch informelle Mechanismen wie zum Beispiel Bräuche, in deren Folge mit »Schande« sanktioniert wird (vgl. ebd.: 59f.). Scott geht jedoch davon aus, dass regulative Institutionen nicht nur Einschränkungen mit sich bringen: »Although the concept of regulation conjures up visions of repression and constraint, many types of regulation enable and empower social actors and action, conferring licenses, special powers, and benefits to some types of actors.« (Ebd.: 61) Ein empirisches Beispiel für eine regulative Institution ist die Notwendigkeit einer rechtlichen Verfasstheit von religiösen Organisationen, was in den meisten Fällen dazu führt, dass sich Moscheen als Vereine organisieren. Dies bedeutet aber nicht nur Zwang, sondern eröffnet auch Möglichkeiten. So müssen Privatpersonen nun nicht mit ihrem Vermögen für die Gemeinschaft haften, wenn es beispielsweise um die Anmietung von Räumen geht.
2. Die *normative Säule* wird von der Forschungstradition hervorgehoben, welche die Bedeutung von Regeln und Normen für das soziale Zusammenleben betont. Diese Institutionen definieren sowohl die Ziele als auch den passenden Weg, um diese zu erreichen. Als Beispiel führt Scott das Ziel an: »ein Spiel muss gewonnen werden«. Der spezifizierte Weg wäre dann die Spielregeln oder Konzepte von Fair Play (vgl. ebd.: 64ff.). Akteure folgen den Normen, weil sie sie entweder verinnerlicht haben oder sich rational dafür entscheiden. Auch diese Institutionen werden ambivalent gesehen, da sie sowohl einen einschränkenden Charakter aufweisen, aber ebenso wie regulative Institutionen neue Möglichkeiten eröffnen können, indem Verantwortlichkeiten oder Privilegien zugeteilt werden. Werte und Normen können sich sowohl auf ein Kollektiv beziehen als auch auf Individuen und Rollen (vgl. ebd.: 64) wie zum Beispiel den Imam, dem gegenüber gewisse Erwartungen bzgl. Diensten bestehen und Vorstellungen darüber, wie er sich zu verhalten hat. Diese können von Seiten der Moscheebesucherinnen und -besucher und des Vereinsvorstandes geäußert werden, aber auch von externen Akteuren wie Integrationsstellen, die beispielsweise erwarten, dass Imame an Dialogveranstaltungen teilnehmen, genauso wie sie dies von christlichen Geistlichen erwarten würden.

3. Die dritte Säule betont *kulturell-kognitive Elemente* von Institutionen. Sie wird vor allem von Anthropologen (Geertz, Douglas), aber auch Soziologen wie Berger & Luckmann, DiMaggio, Goffman, Meyer & Powell betont (vgl. ebd.: 66f.) und schließt besonders an die wissenssoziologischen Konzepte von Mannheim und Garfinkel an. Mit der kulturell-kognitiven Dimension von Institutionen sind gemeinsame Konzeptionen gemeint, welche die soziale Wirklichkeit konstituieren und die Rahmen bilden, durch die Sinn entsteht (vgl. ebd.: 67).

Symbols – words, signs, gestures – have their effect by shaping the meanings we attribute to objects and activities. Meanings arise in interaction and are maintained and transformed as they are employed to make sense of the ongoing stream of happenings. (Ebd.: 67)

Institutionen in diesem Verständnis sind kollektive Konzeptionen von »wider belief systems and cultural frames«, »common beliefs« und »meaning systems« (ebd.: 69). Sie beziehen sich auf das implizite Wissen, das »wir machen das eben hier so«. Neo-Institutionalisten in dieser Tradition beziehen sich auf Weber, der soziales Handeln als einen Akt verstand, in dem der Handelnde dem Handeln Sinn zu spricht. Die Anschlussfähigkeit an die bereits dargestellten Konzepte bei Mannheim, Garfinkel und Berger & Luckmann werden hier deutlich. Diese kulturelle Perspektive bezieht sich auf die semiotischen Facetten von Kultur und behandelt sie nicht nur einfach als subjektive Standpunkte, sondern als objektive Symbolsysteme. Die Bezeichnung »kognitiv-kulturell« betont, dass innerliche interpretative Prozesse von externen kulturellen Rahmenbedingungen beeinflusst werden (vgl. ebd.: 67). Scott bezieht sich hier auf Hofstedes Definition von Kultur als mentales Programm, welches Denk-, Fühl- und Handlungsmuster bereitstellt (Hofstede 1991: 4).

Hier wird deutlich, dass die Dimensionen unterschiedliche Analyseebenen ansprechen. Während regulative Institutionen die Makroebene betreffen, sind es vor allem die kulturell-kognitiven Institutionen, welche von einer Gruppe geteilt werden, aber deren Träger Individuen sind und die somit zwischen Mikro- und Mesoebene angesiedelt sind. Darüber hinaus sprechen sie unterschiedliche Grade der Konkretheit und Expliziertheit an. Scott betont, dass es sich bei den drei Säulen um drei Elemente handelt, die als Idealtypen zu verstehen sind. In der empirischen Untersuchung wird man in den meisten Fällen wohl eher unterschiedliche Kombinationen der drei Elemente vorfinden (Scott 2014: 70f.). Ein Beispiel für eine Kombination ist die Regel »Nicht bei Rot über die Ampel gehen«. Sie weist selbstverständliche »Das-macht-man-so«-Elemente und den normativen Zeigefinger »Den-Kindern-ein-Vorbild« auf und wird zudem durch staatliche Autoritäten – die Verkehrspolizei – unterstützt und kann bei Missachtung zu

Sanktionierungen führen. Darüber hinaus führt die Regel zu mehr Sicherheit, da weitgehend davon ausgegangen werden kann, dass sich alle daran halten.

Rosenow-Williams wendet die drei Säulen auf islamische Dachorganisationen in Deutschland an und schlägt vor, die einzelnen Merkmale analytisch zu trennen¹¹. Sie fasst die *regulative Dimension* als rechtliche Basis von Gesetzen und Politiken (policies); die *kulturell-kognitive Dimension* als öffentliche Debatten und die Meinung der Wissenschaft, der Medien und der Öffentlichkeit im Allgemeinen; die *normative Dimension* als politische Erwartungen, welche auf der Logik der Angemessenheit beruhen (vgl. Rosenow-Williams 2012: 59).

Ich baue auf dieser Zuordnung auf, vor allem was die regulative Dimension betrifft. Hier werden Gesetze und politisches Handeln in den Blick genommen, welche sich auf Moscheen beziehen. In Anlehnung an Hasse & Krücken (2005) verstehe ich die beiden Dimensionen der normativen und kulturell-kognitiven Institutionen als explizite und implizite Erwartungen. Diese Erwartungen werden durch die Mitglieder und die muslimische Zielgruppe an die Moscheeorganisationen herangetragen. Rosenow-Williams argumentiert, dass sich der Neo-Institutionalismus nicht mit Mitgliederinteressen beschäftigt. Sie schlägt in Anlehnung an Streeck (1987) und Schmitter & Streeck (1981) eine Unterscheidung von *Mitgliederlogik* und *Einflusslogik* vor (Rosenow-Williams 2012: 50). Organisationen müssen demnach einerseits die Interessen der Mitglieder bedienen, sind andererseits aber auch auf Ressourcen wie Anerkennung, Legitimität und formalen Status von öffentlichen Autoritäten angewiesen (vgl. Schmitter & Streeck 1981). Zwar fokussiert die vergleichende Studie von Schmitter und Streeck auf profitorientierte Organisationen, die Autoren beschreiben jedoch eine generelle Spannung zwischen internen Erwartungen und externer Umwelt, die vermutlich auch in muslimischen Organisationen anzutreffen ist. Rosenow-Williams konnte für muslimische Dachorganisationen eine solche Spannung empirisch nachweisen.

Wie bereits ausgeführt zähle ich zu den Menschen, die das Handeln in Moscheen beeinflussen, vor allem die formalen Mitglieder, die durch demokratische Prozesse das Handeln bestimmen, sowie die Inhaber von Leistungsrollen. Sie sind Teil der Mitgliederlogik. Die weitere Zielgruppe der muslimischen Gläubigen, die nicht Mitglied sind, aber trotzdem (potentiell) die Angebote der Moscheen in Anspruch nehmen, sind nicht so einfach zuzuordnen. Gehören sie zur Mitgliederlogik oder zur Einflusslogik? In Anlehnung an Stichweh (2005) mache ich deshalb eine dreifache Unterscheidung in Organisation (formale Mitglieder, Inhaber von Leistungsrollen), die Publikumsrolle der muslimischen Öffentlichkeit und die Publikumsrolle der allgemeinen Öffentlichkeit (Gesamtgesellschaft und

11 Rosenow-Williams weist ebenfalls darauf hin, dass sie rein theoretischer Natur sind und sich empirisch überlappen und verbinden.

öffentliche Autoritäten). Ich argumentiere, dass diese drei Einheiten explizit und implizit Erwartungen an die Moscheen richten und deshalb das Handeln in den Moscheen einen Balanceakt zwischen deren Erwartungen darstellt. Daher nenne ich die Angehörigen der Publikumsrollen im Folgenden »Erwartungsgruppen«.

Aufgrund der vorherigen Ausführungen zu den unterschiedlichen Formen von Institutionen gehe ich davon aus, dass die regulative Dimension von Institutionen in Form von Gesetzen und Verordnungen auf der Ebene des Staates angesiedelt ist. Normative und kulturell-kognitive Institutionen sind allerdings überall vorzufinden, das heißt sie sind nicht nur auf Ebene der Gesamtgesellschaft, sondern auch innerhalb von Organisationen und auf Seiten der muslimischen Zielgruppe zu finden. Wenn Institutionen das soziale Leben regeln, dann tun sie dies überall. Daher werde ich die Mitglieder der Moscheen sowie ihre Zielgruppe in die Konzeption von institutionalisierten Erwartungen integrieren. Dies ist besonders deshalb wichtig, weil ich davon ausgehe, dass diese Mitglieder durch ihr Handeln die Moschee erst konstituieren.

Senge weist in dem Zusammenhang auf eine zentrale Problematik des Modells hin, wenn sie anmerkt, dass Scott den verschiedenen Institutionen eine Ebenengleichheit unterstellt. Sie argumentiert, dass »alle Institutionen *kognitiv* verankert sind, seien es nun Regeln, Gesetze, Werte etc. Regulative und normative Institutionen sind damit *Spezialfälle* von Institutionen.« (Senge 2011: 87). Diesen Einwand halte ich für berechtigt, denn kognitiv-kulturelle Institutionen haben ihre Grundlagen in geteilten Vorstellungen und Wissensstrukturen, die allem Handeln zugrunde liegen, demnach auch Normen und Regulativen. Jedoch würde ich nicht so weit gehen, das Modell für die empirische Forschung gänzlich zu verwerfen, vielmehr halte ich trotz der Kritik die drei Kategorien für sinnvoll, die relevante organisationale Umwelt von Moscheevereinen analytisch zu fassen. Allerdings ergänze ich den Einflussfaktor religiöser Konzepte in mein Verständnis von Institutionen¹². Dies halte ich für die Untersuchung von Moscheen für unerlässlich, ist doch ein zentraler Zweck einer Moschee, das fünffache Gebet zu gewährleisten und damit kollektive religiöse Praxis zu ermöglichen. Ich folge dabei Riesebrodts Religionsdefinition, welche religiöse Praktiken betont, die »sich durch die Bezugnahme auf persönliche und unpersönliche übermenschliche Mächte« (Riesebrodt 2007: 115) auszeichnen und die auf subjektiv angeeigneten Inhalten aufbauen. Hierzu lassen sich Beispiele nennen, wie religiöse Handlungen und Inhalte (z.B. das gemeinsame Gebet) eine religiös begründete Vorstellung

12 Bei Rosenow-Williams scheint mir der Faktor »religiöse Konzepte« vernachlässigt, was insofern überrascht, handelt es sich doch auch bei den Untersuchungsobjekten »Islamische Dachorganisationen« um Organisationen mit einem religiösen Bezug. Sicherlich kann man aber argumentieren, dass Dachorganisationen vor allem einen repräsentativen Charakter haben und weniger für im engeren Sinne religiöse Aufgaben zuständig sind.

Tabelle 1: Dimensionen von Institutionen.

Dimension	regulative Dimension	normative Dimension	kulturell-kognitive Dimension
Akteure	der Staat	Gesamtgesellschaft / muslimische Gläubige und Mitglieder	muslimische Gläubige und Mitglieder
Inhalte	Regulative, Verwaltungsstrukturen	Diskurs, mediale Berichterstattung / religiöse Konzepte	Konjunktiver Erfahrungsraum, Sprache und Handeln

von der Gemeinschaft der Gläubigen (*umma*) reproduzieren. Erwartungen basierend auf religiösen Konzepten können sich vor allem als normative Dimensionen von Institutionen äußern, z.B. wenn es um die Rolle des Imams geht.

Für eine kulturwissenschaftliche Perspektive auf Religion ist Religion allerdings nie etwas von Kultur Losgelöstes, sondern vielmehr ein Teil von ihr. Entsprechend definiert McCutcheon Religion als soziale Praktik, welche ein Teil von anderen kulturellen Praktiken ist:

Culture (...) is the larger category into which religious practices and beliefs fall when they are correctly understood as being no different in origin or implication from other social authorizing practices. (McCutcheon 2000: 175)

In der empirischen Untersuchung wird sich daher zeigen müssen, ob bestimmte Einflussfaktoren klar als religiös definierbar sind oder sich die verschiedenen Dimensionen in der Praxis überschneiden. Religiöse Vorgaben können dabei eine Rolle spielen, sind aber auch als Teil des konjunktiven Erfahrungsraumes zu beschreiben.

Die Dimensionen von Institutionen und welchen Akteuren ich sie zuordne, seien hier noch einmal in Tabelle 1 dargestellt. Die regulative Dimension umfasst den Staat mit seinen Regulativen, besonders jene, die sich auf Religion und Migration beziehen. Die normative Dimension verweist auf die Gesamtgesellschaft, deren Erwartungen durch die mediale Berichterstattung repräsentiert werden (vgl. Deephouse & Suchman 2008) sowie auf die Erwartungsgruppe der muslimischen Gläubigen und die Mitglieder und Leistungsrollen, repräsentiert durch religiöse Konzepte. Schließlich wird die kulturell-kognitive Dimension ebenfalls durch die Erwartungsgruppe der muslimischen Gläubigen sowie die Mitglieder und Leistungsrollen repräsentiert und ihre Erwartungen werden durch Handeln und Sprache beobachtbar.

J.W. Meyer & Rowan beschreiben eine mögliche Funktion von Institutionen, *den Mythos*, welcher analytisch wertvoll ist und daher hier eingebracht wird.

Institutionalized products, services, techniques, policies, and programs function as powerful myths, and many organizations adopt them ceremonially. But conformity to institutionalized rules often conflicts sharply with efficiency criteria; conversely, to coordinate and control activity in order to promote efficiency undermines an organization's ceremonial conformity and sacrifices its support and legitimacy. (J.W. Meyer & Rowan 1991: 41)

Organisationen nehmen in diesem Verständnis Institutionen »als Mythen« an, was zu internen Konflikten führen kann. Die Autoren identifizieren als wichtigen Mythos den von der Rationalität von Organisationen. Organisationen entwickeln verschiedene Strategien, um ein Bild von sich als rationaler Organisation aufrechtzuerhalten, obwohl die internen Abläufe dem nicht unbedingt entsprechen. Ein Mechanismus, damit umzugehen, ist internes Handeln und Darstellung nach außen oder Struktur zu entkoppeln (*decoupling*) (vgl. ebd.). Im Hinblick auf religiöse Organisationen ist ein solcher Mythos beispielsweise die mit Vorstellungen von Säkularisierung verbundene Idee von der »unsichtbaren Religion« (Luckmann 1991). Dies bedeutet, dass Religion und Religiöses nicht öffentlich sichtbar sein darf und Privatsache bleiben muss. Wenn religiöse Organisationen diese institutionalisierte Erwartung annehmen, dann werden sie sich ebenfalls »unsichtbar« verhalten (Erwartungserwartung).

Die Umsetzung dieser Mythen generiert Legitimität – umgekehrt die Missachtung Illegitimität. J.W. Meyer & Rowan argumentieren daher, dass Organisationen, die verbreitete Mythen adaptieren, erfolgreicher sind und es wahrscheinlicher ist, dass sie überleben (J.W. Meyer & Rowan 1991: 49f.).

Legitimität

Kommen wir zu einem weiteren zentralen Begriff des Neo-Institutionalismus, der bereits angeklungen ist, dem der Legitimität. Suchman gibt eine meiner Ansicht nach sehr gut fassbare und hilfreiche Definition des Begriffes, welche ansonsten in der Literatur oft diffus bleibt.

Legitimacy is a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions. (Suchman 1995: 547)

Die sozial konstruierten Systeme, die Suchman nennt, sind in der Sprache der Neo-Institutionalisten institutionelle Rahmenbedingungen, innerhalb derer Organisationen Legitimität erlangen. Eine Quelle von Legitimität kann nach Deephouse & Suchman die Gesamtgesellschaft sein, indem Praktiken und Mythen angenommen werden, die in der Gesellschaft weit verbreitet sind. Auch kann Legitimität durch die Medien (Journalismus, Massenkommunikation) verliehen werden, die die öffentliche Meinung reflektieren und beeinflussen, sowie

durch die Vernetzung mit anderen, als legitim erachteten Akteuren (Deephouse & Suchman 2008: 55f.). Die theoretische Grundannahme besteht darin, dass Legitimität eine Grundbedingung für die Existenz von Organisationen ist (vgl. Scott 2014).

Ich argumentiere, dass zu den institutionellen Rahmenbedingungen die Erwartungen verschiedener Gruppen gehören, gehe ich davon aus, dass Moschee-Organisationen Legitimität auf verschiedenen Ebenen und gegenüber verschiedenen Erwartungsgruppen zu erlangen suchen. Gerade die muslimische Gruppe ist wichtig, denn die Moschee funktioniert per se lediglich, wenn sich Menschen darin aufhalten, das Gebet verrichten und an den Programmen teilnehmen. Dies tun sie aber höchstwahrscheinlich nur, wenn sie die Moschee als legitim auffassen. Ein Beispiel hierfür ist die Ahmadiyya-Moschee in Zürich, welche in den 1970ern die einzige Moschee in der weiteren Umgebung war und auch von Musliminnen und Muslimen aus Süddeutschland besucht wurde. Diese Praxis nahm rapide ab, als sich die Auffassung durchsetzte, dass die Ahmadiyya-Bewegung eine muslimische »Sekte« sei¹³. Dadurch verlor die Moschee ihre Legitimität für Nicht-Ahmadiyya-Anhänger. Dies verdeutlicht, dass die Bedeutung von Legitimität erst dann zutage tritt, wenn sie verloren gegangen ist, »suggesting that it is not a specific resource, but a fundamental condition of social existence« (ebd.: 72). Die Moschee existiert zwar noch, hat jedoch in ihrer Bedeutung stark abgenommen und wird fast ausschließlich von Anhängern der Ahmadiyya-Bewegung aufgesucht.

Legitimität generiert sich aus entsprochenen Institutionen (in der hier verwendeten Begrifflichkeit) aus erfüllten Erwartungen.

However (...) legitimacy is not a commodity to be possessed or exchanged but a condition reflecting perceived consonance with relevant rules and laws or normative values, or alignment with cultural-cognitive frameworks. (Ebd.: 72)

Scott verbindet seine dreifache Konzeption von Institutionen mit dem der Legitimität und bietet damit ein Instrumentarium, organisationales Handeln konkreter zu fassen. Quellen von Legitimität sind die oben bereits dargestellten Erwartungsgruppen einer Organisation, »audiences who observe organisations and make legitimacy assessments« (Deephouse & Suchman 2008: 54). Sie umfassen die Mitglieder und Leistungsrollen einer Moschee, die muslimische Zielgruppe sowie die Ebene der Gesamtgesellschaft und des Staates.

13 Siehe Interview mit S. Ahmed (ZH_Explnt_01). Die Abkürzung bezieht sich auf ein Expert*inneninterview (Explnt), welches ich in Zürich (ZH) geführt habe. Die Nummer 01 ist die laufende Nummer in der Erhebung. Eine Liste des empirischen Materials mit den genauen Angaben findet sich im Anhang dieser Arbeit (siehe Anhang C).

Die *regulative Dimension* von Institutionen zielt auf das Erlangen von Legitimität durch die Konformität mit Regeln. Legitime Organisationen operieren demnach in Übereinstimmung mit rechtlichen Anforderungen. Eine *normative Konzeption* betont die moralische Basis, auf der Legitimität erlangt wird, also dem Befolgen von gesellschaftlichen Regeln. *Kulturell-kognitive Elemente* von Institutionen zielen auf die Erlangung von Legitimität durch eine gemeinsame Definition der Situation, des Referenzrahmens. Legitimität wird auf Grundlage der Konformität mit impliziten Erwartungen aus dem konjunktiven Erfahrungsraum erlangt. Während die anderen Elemente explizierbar sind, sind die kognitiv-kulturellen Elemente diejenigen, die auf selbstverständliche und unbewusste Erwartungen aufbauen (vgl. Scott 2014: 74).

Die Erwartungen können von unterschiedlichen Akteuren unterschiedlich ausfallen und miteinander in Konflikt stehen. Um beispielsweise Legitimität gegenüber den Besucherinnen und Besuchern einer Moschee zu gewinnen, sind andere Handlungen und Strategien notwendig, als gegenüber staatlichen Akteuren und einer allgemeinen Öffentlichkeit (Mitgliederlogik und Einflusslogik). Ich nehme an, dass es zum Beispiel aus Ressourcengründen nicht immer möglich ist, alle Erwartungen zu bedienen, so dass sich für die eine oder andere Variante entschieden werden muss und es zu Interessenskonflikten kommt. So schreiben J.W. Meyer & Rowan: »(...) organizations in search of external support and stability incorporate all sorts of incompatible structural elements.« (J.W. Meyer & Rowan 1991: 56). Wie also gehen Organisationen mit inkonsistenten Erwartungen um? Auch hier verweisen J.W. Meyer & Rowan (ebd.) auf die Strategie der Entkoppelung (*decoupling*), durch die Organisationen mit Inkonsistenzen umgehen können, ohne ihre Legitimität zu verlieren. Während Organisationen darum bemüht sind auf den institutionellen Druck zu reagieren, indem sie Strukturen und Regeln anpassen, entkoppeln sie gleichzeitig oftmals die Aktivitäten von diesen formalen Strukturen. So ist es z.B. in einem Verein notwendig, dass es einen Vorstand gibt, also bestimmte formale Rollen besetzt sind. Diese müssen jedoch nicht deckungsgleich sein mit den Personen, die die eigentliche Arbeit in den Moscheen machen.

Strategien im Umgang mit den unterschiedlichen Erwartungen können verschiedene Auswirkungen auf religiöse Organisationen haben. Ein Beispiel beschreibt DiMaggio:

The implications for religious organizations of pressures to conform to external standards of legitimacy may be significant. To what extent, for example, might participation in ecumenical activities tempt representatives of nonconforming religious groups to softpeddle rough edges in doctrine? If so, do such activities generate cosmopolitans who return to their churches as campaigners for doctrinal »moderation«? (DiMaggio 1998: 14)

Ein weiteres Beispiel können Spannungen zwischen baurechtlichen Verordnungen und den religiösen Bedürfnissen der Gläubigen sein, wie sie beim Neubau von Sakralgebäuden auftreten können. Welche Kompromisse werden von Seiten der Organisation gemacht, um die Erwartungen zu erfüllen? Führen diese Kompromisse zu Veränderungen in der religiösen Praxis?

Das Austarieren verschiedener Erwartungen, die aus unterschiedlichen Richtungen kommen, ist das, was neo-institutionalistische Forschung interessiert (vgl. Pries 2010). Die Religionswissenschaft kann hier einen wichtigen Beitrag leisten, indem religiöse Konzepte und Konformität mit religiösen Erwartungen als Quellen für Legitimität hinzugezogen werden. So kann diese Arbeit mit einem Brückenschlag zwischen Soziologie und Religionswissenschaft einen Beitrag zu einem kontextuellen Verständnis von religiösen Organisationen leisten.

Isomorphien: Angleichungsprozesse im organisationalen Feld

Wagt man einen Blick auf Moscheen in der Schweiz und in Österreich, so erkennt man viele Gemeinsamkeiten im Hinblick auf ihre Angebote oder ihre Verfasstheit. Wie können diese Ähnlichkeiten erklärt werden? Forschende in der Tradition des Neo-Institutionalismus, vor allem DiMaggio & Powell (1991b), haben sich intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, warum sich Organisationen ähneln. Um die Wechselwirkungen mit der Umwelt und anderen Organisationen analysieren zu können, muss zunächst gefragt werden, welche Akteure für die Organisation relevant sind und einen Bezugsrahmen bilden. Diese formen das *organisationale Feld* und mit diesen steht die religiöse Organisation in einem wechselseitigen Legitimationsverhältnis.

By organizational field we mean those organizations that, in the aggregate, constitute a recognized area of institutional life: key suppliers, resource and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce similar services or products. (Ebd.: 64f.)

Für religiöse Organisationen wären dies beispielsweise andere Gemeinschaften der gleichen oder einer anderen Religion, insbesondere Kirchen, oder auch karitative Nicht-Regierungsorganisationen, denn sie bieten ähnliche »Produkte« an. Aber auch staatliche Akteure wie Fachstellen für Integration oder Dachorganisationen gehören zum organisationalen Feld, denn sie stehen mit den Moscheen in Kontakt und beeinflussen sie mutmaßlich. Die Frage aber, wer zum Feld gehört, ist letztlich nur empirisch zu beantworten.

Innerhalb eines organisationalen Feldes kommt es zu Angleichungsprozessen, welche *institutionelle Isomorphie* genannt werden. DiMaggio & Powell (ebd.: 67ff.) unterscheiden hierbei drei Mechanismen: erzwungene, mimetische und normative Isomorphie.

1. *Erzwungene Isomorphie* erfolgt aufgrund formellen oder informellen Drucks durch andere Organisationen und durch kulturelle Erwartungen in der Gesellschaft, in der die Organisationen verankert sind. Dies sind insbesondere staatliche Vorgaben, die sich als Gesetze niederschlagen (vgl. auch regulative Institutionen). Für religiöse Gemeinschaften sind es insbesondere die Regelungen des Verhältnisses von Staat und Religionsgemeinschaften, aber auch bau- und bildungsrechtliche Fragen können relevant werden. Schon allein das Vereinsrecht erfordert von den nicht öffentlich-rechtlich anerkannten Gemeinschaften, entsprechende Statuten auszuarbeiten und formale Strukturen anzunehmen. Damit werden die Gemeinschaften in ihrer Struktur einander ähnlich. Der Druck kann jedoch auch subtiler sein: So haben muslimische Dachverbände die Position eines oder einer Medienbeauftragten eingerichtet, um der gestiegenen Nachfrage aus der Presse gerecht zu werden und damit auf den ausgeprägten medialen Islamdiskurs zu reagieren (vgl. auch Rosenow-Williams 2012: 239).
2. *Mimetische Isomorphie* tritt häufig dann auf, wenn sich das Feld mit hoher Unsicherheit konfrontiert sieht. Ein Mangel an Problemlösungsstrategien, heterogene oder uneindeutige Umwelterwartungen oder unklare Ziele führen dazu, dass sich Organisationen an anderen orientieren und diese imitieren (vgl. DiMaggio & Powell 1991b: 69). Dabei geht es vor allem um die Übernahme von Praktiken. Nachahmung muss allerdings nicht intendiert sein, sondern kann beispielsweise durch den Transfer von Personal geschehen. Besonders als erfolgreich und legitim wahrgenommene Organisationen werden dabei am ehesten in ihren Praktiken nachgeahmt. Ein empirisches Beispiel, welches in der Analyse noch detaillierter dargestellt werden wird, sind Tage der offenen Moschee, mit denen das Format des Tags der offenen Tür als Werbestrategie adaptiert wird.
3. *Normative Isomorphie* rührt nach DiMaggio & Powell von Bemühungen einer Berufsgruppe her, einen gemeinsamen Orientierungsrahmen mit den Bedingungen und Methoden ihrer Arbeit herzustellen. Dieser dient wiederum der Legitimation und Autonomie der Profession (Professionalisierung). Ein Beispiel sind Religionslehrerinnen in Zürich, die sich zu einem Verein zusammengeschlossen haben (VIRPS – Verein für Islamische Religionspädagogik Schweiz) und sich dadurch auf gemeinsame Vorstellungen berufen, was Standards, Material und didaktische Konzepte anbelangt. Diese ähnlichen Praktiken und Unterrichtsstile verbreiten sich dann in den Moscheen im organisationalen Feld, dadurch, dass die Lehrpersonen dort unterrichten.

Das genannte Beispiel der Religionslehrerinnen zeigt, dass die verschiedenen Formen von Isomorphie rein idealtypisch zu verstehen sind und sich in der empirischen Beobachtung oft überschneiden – hier normative und mimetische

Isomorphie. Auch die Verfasstheit von Religionsgemeinschaften als Vereine kann als Ausdruck von Zwang, Imitation und normativen Druck gesehen werden. In der Analyse ist daher genauer auf die Wechselwirkung der drei Formen zu achten. Wichtig ist indes zu betonen, dass die von DiMaggio & Powell beschriebenen Prozesse nicht auf die organisationale Struktur beschränkt bleiben, sondern sich auf Praktiken beziehen. Aus religionswissenschaftlicher Perspektive ist deshalb interessant zu untersuchen, inwiefern sich diese Mechanismen auch auf religiöse Überzeugungen und Praktiken auswirken.

Czarniawska & Joerges (1996) schließen an die Konzepte von DiMaggio & Powell an, kritisieren jedoch deren Fokus auf den Einfluss externer Kräfte auf das Handeln in Organisationen. Stattdessen lenken sie den Blick auf interne Prozesse, was vor dem Hintergrund der Bedeutung der Mitglieder in den Moscheen wichtig ist.

From our point of view, a time-and-space collective constantly selects and de-selects among a common repertoire of ideas plans for action, and the ideas repetitively selected acquire institutional status. (Ebd.: 38)

In ihrem Verständnis sind Institutionen Ideen, die immer wieder von Organisationen gewählt werden. Diese Ideen werden in den lokalen Kontext der Organisation übersetzt und materialisieren sich in organisationalem Handeln (ebd.: 44). Sowohl die Verpflanzung einer Idee in einen neuen Kontext als auch die Übersetzung in Handeln fördern Prozesse der Institutionalisierung. In dieser Hinsicht generieren Institutionen ein Muster organisationalen Handelns, welches dann beobachtbar ist (vgl. Senge 2011: 18). Veränderung entsteht für Czarniawska & Joerges durch die ständige bewusste Anpassung der Organisationen an die institutionellen Anforderungen ihrer Umwelt, denn »it activates the intentional processes of creation of meaning« (Czarniawska & Joerges 1996: 47). Durch die Angleichung des Handelns entsteht dann letztlich Legitimität, wie bereits dargestellt wurde.

Ob nun die Adaption von Ideen, Institutionen oder Mythen bewusst oder unbewusst abläuft, soll an dieser Stelle nicht beurteilt werden. Interessant erscheint jedoch die Idee der Übersetzungs- und Anpassungsleistung von Organisationen an ihren lokalen Kontext. Denn mit diesem Ansatz kann so auch Wandel in Organisationen erklärt werden.

2.3 Zusammenfassung und Rückbindung an den Gegenstand: Moschee als sich durch Handeln reproduzierende soziale Wirklichkeit

Auf Grundlage der dargestellten theoretischen Ansätze wird der Forschungsgegenstand »Moscheen in der Schweiz und in Österreich« als ein Phänomen erfasst, welches durch Handeln und Sprache (Interaktion) hervorgebracht und reprodu-