

2 Religiöse Organisationen

Herausforderungen für die Definition

Die Schwierigkeit, die religiöse Mesoebene als Forschungsgegenstand zu fassen, liegt darin, zu definieren, wann Organisationen religiöse Organisationen sind und wie sie innerhalb von Organisationstheorien eingebettet werden können (vgl. Schlamelcher 2018, Beckford, 2015; vgl. Petzke & Tyrell, 2012). Sowohl bei den Anfängen der organisationssoziologischen Forschungen nach Weber, Troeltsch oder Luhmann als auch beim Rational-Choice-Ansatz nach Iannaccone, Stark und Finke sind es drei Aspekte, welche die Definition religiöser Organisationen und ihre Einbettung in die anderen Organisationsforschungen erschweren. Kurz zusammengefasst sind dies die Aspekte Mitglieder, Ziel und Funktionen von religiösen Organisationen in der Gesellschaft und die ständige Frage nach der Transzendenz beziehungsweise Profanität.

Bevor ich mich also dem theoretischen Zugang dieser Arbeit wie auch dem Untersuchungsgegenstand selbst zuwende, werde ich diese drei Aspekte ausdifferenziert beleuchten.

2.1 Die Mitglieder

Den Mitgliedern kommt insofern eine Schlüsselrolle zu, als sie nicht nur im klassischen Organisationsverständnis Konsumenten oder Angestellte, sondern oftmals gleichzeitig auch Produzenten oder Zulieferer innerhalb der religiösen Organisationen sind (vgl. dazu auch Miller, 2002; Zaleski & Zech, 1995; vgl. Zimmer, 2013).

Diese Ambivalenz und die duale Struktur der Mitglieder sind nicht nur Merkmale von religiösen Organisationen. Auch freiwillige sowie Non-Profit-Organisationen haben sowohl aktive Mitglieder, die Ehrenämter übernehmen,

als auch inaktive Mitglieder, die Spenden oder Mitgliederbeiträge zahlen¹² (vgl. Oliveira & Wiesenberg, 2016, 109).

Selbst in Unternehmen, in denen es Verträge zu Rollen und Funktionen gibt, lassen sich anhand unterschiedlicher Verträge Einteilungen, Kern sowie Peripherie von Organisationen festmachen. Beispielsweise ist davon auszugehen, dass aufgrund von Kündigungsfristen und Auflagen Praktikant:innen eine andere Verbundenheit zur Organisation aufweisen als Verwaltungsrät:innen mit Anteilscheinen. In den meisten Fällen gilt auch in klassischen Unternehmen und Firmen das Individuum grundsätzlich als Ressourcenbringer, dessen Ressource (finanziell oder personell) die Organisation anschließend im Verbund nutzt und umverteilt. Somit gleichen sich religiöse und nichtreligiöse Organisationen an (vgl. Preisendörfer, 2011, 28).

Das Untypische an religiösen Organisationen ist daher nicht die Einteilung und Segmentierung von Mitgliedern bezüglich Aktivitätsgrad oder dahingehend, inwiefern sie Leitstrukturen oder Vorgaben internalisieren (dies ist ja auch bei Unternehmen oder sonstigen Organisationen stets infrage gestellt), wie es Luhmann beispielsweise kritisiert, sondern vielmehr, dass in religiösen ähnlich wie in Non-Profit-Organisationen bis auf wenige einzelne Funktionen ein grosser Teil auf freiwilliger Basis abläuft. Hingegen kommen bei anderen Organisationsformen wie Firmen oder Unternehmen Verträge zustande, die ein Entgelt in Aussicht stellen.

Dabei stellt eine religiöse Organisation ihren Mitgliedern oftmals eine theologisch-ekklesiologische respektive intrinsische Antwort in Aussicht. Durch ihr Mitwirken versprechen die Organisationen den Mitgliedern oder Anhänger:innen Seelenheil, besseres Karma, Glück im Leben, Vertrauen oder sonstige Formen der Belohnung (vgl. dazu auch Iannaccone, 1992; Lavrič & Flere, 2011; Schieder, 2008; Schulz, 2008; Stark & Bainbridge, 1980)³. Des Weiteren folgen für das Individuum auch extrinsische Anreize wie soziales

-
- 1 Diese Problematik scheint ein Produkt der vielen religionssoziologischen Forschungen sein, in denen Mitglieder als einziges empirisches Merkmal gelten, um die Bedeutung von religiösen Organisationen zu messen, und zeugt von einem sehr okzidental-christlichen Blick auf religiöse Organisationen.
 - 2 Nach Luhmann sind dies rein »rechnerische Mitglieder«, also zahlende Mitglieder, die sich von »aktiven« oder »professionellen Mitgliedern« unterscheiden (vgl. Luhmann, 1972, 258).
 - 3 Dieser Ansatz folgt meistens einer Rational-Choice- oder emischen Perspektive zum Thema Funktion von Religion.

Kapital, Macht und Prestige innerhalb einer Gemeinschaft, die für das Individuum unter anderem in sozialpsychologischer Hinsicht (Self-Empowerment) relevant sind (vgl. dazu auch Nagel, 2019, 7ff.; Putnam, 2000; Wuthnow, 2002).

Der zweite Punkt, weshalb Mitglieder oder Anhänger:innen als eine kritische Stelle für die Einbettung von religiösen Organisationen in organisationssoziologischen Theorien anzusehen sind, ist das höchst individuelle Verständnis der Mitglieder von »Mitgliedschaft« und davon, wie sich dieses auf die religiöse Praxis und das Verhalten zur Organisation auswirkt. Obwohl gerade die katholische Kirche klar reguliert, wer als Mitglied ihrer Organisation zu verstehen ist und wer nicht, lassen sich Mitglieder oder sonstige Formen der Gefolgschaft dennoch schwer klassifizieren und sind somit immer auf soziokulturelle Einbettung angewiesen. Im Gegensatz dazu scheinen Angestellte, die eine Berufsbezeichnung haben, durch Ausbildungen und festgesetzte Tätigkeiten einer Berufslogik unterworfen zu sein und lassen sich dadurch klassifizieren (vgl. Hinings & Raynard, 2014, 174ff.; Koch & Schemmann, 2009).

Mitglieder und Anhänger:innen von religiösen Organisationen sind zudem Produkte ihrer Umwelt und tragen organisationale Strukturen oder Erwartungen, geprägt von nichtreligiösen Organisationen, in die religiösen Organisationen hinein. Je nach Struktur der Organisation und nach Mitsprache- und Mitgestaltungsrecht der Mitglieder kann es dadurch zu nichtreligiösen organisationalen Anpassungen innerhalb der religiösen Organisation kommen (vgl. Hinings & Raynard, 2014, 174ff.), wobei sich auch bei nichtreligiösen Organisationen die Frage des kulturellen Settings stellt. Berufslogiken und Berufssozialisierungen, insbesondere Berufsethiken, Ausbildungsorganisationen u.Ä. sind nämlich ebenfalls in soziokulturelle Strukturen eingebunden. Des Weiteren tragen Angestellte einer Organisation stets ihre persönlichen und individuellen Sozialisierungen sowie ihr Berufsverständnis ins Unternehmen hinein (vgl. Koch, 2009).

Unter diesem Gesichtspunkt sind die Mitglieder nicht als ein problematisches Spezifikum von religiösen Organisationen anzusehen, sondern eher als eine Schwachstelle vieler organisationssoziologischer Auseinandersetzungen, sofern der Einfluss und die Wechselwirkung, geprägt von den Mitgliedern, Angestellten – kurz der Individuen – innerhalb und ausserhalb einer Organisation in der Forschung oft vernachlässigt wird (vgl. Koch, 2009, vgl. dazu auch Schlamelcher, 2018, 493f.).

Freiwillige Organisationen wie auch religiöse Organisationen können hierbei der organisationssoziologischen Forschung eine Chance bieten, diese