

und Regulationen stets eine normative Seite auf und Normen besitzen oft einen kulturell-kognitiven Charakter, vor allem in einem konstruktivistischen Verständnis. Damit zeigt sich in der Praxis, dass eine Institution sich in alle vier Bereiche einordnen lässt, beispielsweise, indem sie aus einer Relation zu einem anderen sozialen Akteur stammt (katholisches Feld), eine regulative Form (Verordnung) mit einer normativ-moralischen Komponente (religiöse Moral) annimmt, die in einem spezifischen kognitiv-kulturellen Kontext entstanden ist (kroatisch-katholisch).

Die Kategorisierung nach Scott und Koch ist für diese Arbeit sehr wertvoll. Anhand dieser Kategorien lassen sich die kleinteiligsten Elemente, die Institutionen innerhalb der Logiken, ausmachen, beschreiben und ausfindig machen. Jedoch ersetze ich in dieser Arbeit den Begriff der institutionellen Säulen durch den Begriff der institutionellen Dimensionen. Dieser Begriff soll helfen, sich das ganze Konzept der Institutionen wolkenähnlicher und weniger statisch vorzustellen. Damit umgehe ich die Vorstellung, dass sämtliche Institutionen distinkt und gleichrangig sind (wie im Säulenmodell), und nähere mich eher der empirischen Realität des diffusen und abstrahierten Gebildes an. Diese institutionellen Dimensionen entspringen dann ihrem spezifischen Raum (Logik) und wirken indirekt oder direkt auf die Organisationen ein. Dabei tut sich hier die Frage auf, wie Institutionen auf Organisationen einwirken.

## 3.2 Organisationales Management mit Institutionen: Institutionelle Erwartungen

Im Vordergrund bei der Wirkung von Institutionen auf Organisationen steht vor allem die Vorstellung, dass Institutionen soziale Fakten sind, welche unweigerlich an die Akzeptanz oder Nichtakzeptanz der Organisation in ihrem Umfeld geknüpft sind. Deshalb müssen Organisationen auf diese reagieren. Dies gilt unabhängig davon, ob jene Institutionen der Organisation und ihrer Funktion dienlich sind oder nicht. Aus diesen Gründen war an die Frage, wie und weshalb Organisationen Institutionen managen, insbesondere in den früheren neo-institutionellen Theorien auch die Frage nach Legitimität, Effizienz und Rationalität sowie der Begriff der (institutionellen) Erwartung gekoppelt (DiMaggio & Powell, 1983; vgl. DiMaggio & Powell, 1983/1991; Koch, 2018; J. W. Meyer & Rowan, 1977; Oliver, 1991). Des Weiteren verdeutlicht sich mit dem organisationalen Management, dass Institutionen zugleich eine Form der Er-

wartung an Organisationen sind. Daher verwende ich ab sofort »Institution« und »institutionelle Erwartungen« in dieser Arbeit synonym.

In den Abhandlungen von Meyer und Rowan (1977) werden Institutionen/institutionelle Erwartungen anhand ihres Rationalitätsfaktors respektive ihres Effizienzfaktors für die Organisation relevant. Die Rationalität bildet den Motor, weshalb sich Organisationen angleichen, indem sie diese Erwartungen in ihren Organisationsstrukturen einbauen (Isomorphie). Isomorphieprozesse (die zumeist durch Imitation von hierarchisch einflussreicherem und stärkeren Organisationen herrührten) führen dazu, dass Organisationen scheinbar (wirtschaftlich) effizient sind und bleiben, strukturelle Elemente anpassen beziehungsweise inkorporieren und eine bestimmte Stabilität aufrechterhalten (vgl. J. W. Meyer & Rowan, 1977/1991, 49ff.). Des Weiteren führen sie den Umgang mit konfliktreichen institutionellen Erwartungen ein: die losen Entkopplungen (»decoupling«) (ebd., 57). Darunter verstehen Meyer und Rowan das »zeremonielle« Einführen von Institutionen. Dies bedeutet, dass Organisationen nach aussen hin den Anschein erwecken, bestimmte Aspekte oder Elemente institutionalisiert zu haben, diese aber tatsächlich nicht in der Tiefe der Organisationsstruktur einbauen (vgl. ebd., 57ff.). DiMaggio und Powell (1983) sahen hingegen drei Mechanismen der Isomorphie, die in ihrem Fall eng an einen institutionellen Wandel geknüpft sind. Sie unterscheiden zwischen erzwungener, mimetischer und normativer Isomorphie<sup>4</sup>.

Beide Ansätze sind schliesslich nützlich, wenn es darum geht, zu erklären, weshalb sich Organisationen bestimmten Institutionen angleichen, ohne dies zu hinterfragen (»taken-for-granted«) und ohne zu erkennen, wer diese Erwartung der Institutionalisierung an sie stellt (DiMaggio, 1988). Ungeachtet dessen ignorieren diese Ansätze, dass die Organisationen kaum eigene Aktivitäten in ihrer Gestaltung (»active agency«) zeigen, sondern einfach den Erwartungen ihres Umfelds ausgesetzt sind, denen sie sich »unbewusst« oder scheinbar anpassen.

---

<sup>4</sup> Die erzwungene Isomorphie ist dem Konzept von Rowan und Meyer gleichzusetzen, da hier der treibende Faktor Macht und Legitimität (zumeist über die Politik bzw. politische Einflüsse) vorherrschend ist. Mimetische Isomorphie, also die Imitation, entsteht hingegen aus Gründen der Ungewissheit und die normative Isomorphie wird bei DiMaggio und Powell mit Prozessen der Professionalisierung gleichgesetzt (vgl. DiMaggio & Powell, 1983/1991, 67).

### 3.2.1 Aktives oder passives Entscheidungsmanagement von Organisationen

Die Forschung stellt in diesen Ansätzen Organisationen als passive und nicht als aktive Akteure da, die eigene Interessen verfolgen (vgl. Oliver, 1991, 145f.). Erst später und insbesondere durch die Arbeit von Christine Oliver (1991) geriet die Vorstellung, dass Organisationen sich institutionellen Erwartungen passiv anpassen, in den Hintergrund. Nun zeigte sich, dass Organisationen sich auch aktiv gegen institutionelle Erwartungen wehren oder anderweitige Strategien anwenden können, wenn sie daraus mehr Nutzen ziehen können (vgl. Oliver, 1991; vgl. Rosenow 2010, 173f.).

Nutzenorientiertes organisationales Handeln entspringt der Theorie der Ressourcenabhängigkeit. Im Gegensatz zum institutionellen Ansatz geht diese Theorie von einem stärkeren wechselseitigen Austausch zwischen Organisation und Umwelt aus. Dabei konzentriert sich der Austausch auf den Aspekt der Ressourcenvergabe und des Ressourcenbedürfnisses. Organisationen besitzen in dieser Theorie eine grössere Flexibilität, um sich an die Umwelt wie auch an Institutionen anzupassen, mit problematischen Abhängigkeiten zu interagieren und den Ressourcenfluss, der für sie notwendig ist, aktiv zu steuern (vgl. Oliver, 1991, 147ff.).

Oliver und Rosenow halten aus diesen Begebenheiten fest, dass Organisationen unterschiedliche Strategien nutzen, um mit institutionellen Erwartungen aus der Umwelt umzugehen. Kerstin Rosenow fasst diese Strategien wie folgt zusammen:

- »hohe[r] Grad an Anpassung an die externen Erwartungen (Isomorphie)« (ebd., 170): Dies führt zumeist zu einer Angleichung des organisationalen Verhaltens sowohl auf der externen als auch auf der internen Ebene.
- »lockere[n] Anpassung (Entkopplung)« (ebd., 170): Organisationen schaffen es zwar, legitime Strukturen vorzuweisen, indem sie neue formale Strukturen schaffen, diese sind jedoch von Aktivitäten praktischer Überlegungen getrennt.
- »Verweigerung (Protest)« (ebd., 170): Organisationen lehnen bestimmte Erwartungen ihres institutionellen Umfelds ab oder ignorieren sie. Dies passiert insbesondere dann, wenn die internen Erwartungen komplett gegen die externen Erwartungen laufen (vgl. Rosenow, 2010, 170–174).

**Isomorphie** wenden Organisationen an, wenn die institutionellen Erwartungen sowohl den Interessen des organisationalen Umfelds als auch der Organisation selbst entsprechen oder zumindest den Interessen der Organisation nicht widersprechen. Dabei wird die Isomorphie wie schon bei DiMaggio und Powell meistens in Form von Zwang, Gewöhnung oder auch Imitation sichtbar. Organisationen gleichen sich beispielsweise an, indem die Mission Jahresberichte zur Verfügung stellt, weil sie es muss oder weil sie dies abgeschaut hat.

**Entkopplung** als Form des Umgangs mit Institutionalisierung nutzen Organisationen dann, wenn sie sich mit mehreren institutionellen Erwartungen konfrontiert sehen, die sich nicht miteinander vereinen lassen. Dabei scheinen zwar formale Handlungen oder Repräsentationen äußerlich zu existieren, interne Überlegungen und Strukturen sind davon jedoch getrennt. Somit ist die Entkopplung in ihrer Ausgestaltung mit einem Kompromissverhalten oder in einem größeren Konflikt mit einer Vermeidungsstrategie vergleichbar. Dazu gehört beispielsweise, dass Organisationen versuchen, diese Erwartungen gegeneinander abzuwägen, zu verhandeln, bestimmte Erwartungen zu schwächen, zu verbergen oder zu puffern.

Die dritte Option im Umgang mit Institutionalisierung ist der **Protest** respektive die Ablehnung von Institutionen. Im Gegensatz zur Entkopplung kommunizieren die Organisationen ihre Ablehnung offen oder drücken sie in sonstiger Weise aus, beispielsweise, indem sie bestimmte Erwartungen ignorieren oder manipulieren. Dieses Protestmanagement ist für andere soziale Akteure daher theoretisch sichtbar, da sich die institutionelle Erwartung weder formell noch informell in den Strukturen, Angeboten oder Zielen der Organisation widerspiegelt (vgl. Oliver, 1991, 156f.; Rosenow, 2010, 170–174).

Die Theorie der Ressourcenabhängigkeit hilft dabei, zu verstehen, weshalb Organisation bestimmte Institutionen annehmen, ablehnen oder sich davon entkoppeln. Zugleich lässt sich so herausfinden, wer oder was Ressourcen für die Organisation sind (vgl. Rosenow, 2010).

Ressource bedeutet in der Organisationssoziologie und im Neo-Institutionalismus zumeist, Akzeptanz und Legitimität zu besitzen. Damit schließt sich auch der Kreis zu den Anfängen nach Rowan/Meyer und DiMaggio/Powell. In deren Ansätzen standen die Effizienzsteigerung beziehungsweise der Wettbewerbsdruck für Organisationsstrukturen zumeist im Vordergrund. Erst durch Inputs des soziologischen Neo-Institutionalismus, wie jene der institutionellen Logiken oder der Ressourcenabhängigkeit, fokussierte sich die Forschung auch auf Strukturen und Handlungsweisen von Organisationen, die sich mit

dem Ansatz der Effizienzsteigerung und der Wettbewerbsstrukturen nicht erklären liessen (vgl. Florian, 2008, 132; Schaefers, 2002, 838).

In den bekannten sieben Logiken, die für Institutionen und Organisationen bestimmd sind, existieren unterschiedliche Quellen der Institutionalisierungslegitimität. Diese gelten ihrer eigenen Logik entsprechend als rational, effizient oder funktional. Beispielsweise gelten für die Logik der Religion der Glaube und die Heiligkeit (in der Gesellschaft) als Quelle der Legitimität und für die Gemeinschaftslogik der Wunsch der Reziprozität und Zugehörigkeit. Für die Logik der Familie gelten hingegen Loyalität und patriarchische Hierarchie als zentral und für die Logik der Profession die Expertise. Der entsprechenden Logik entspringen somit unterschiedliche Quellen der »ontologischen« Sicherheit (vgl. Ocasio & Thornton, 2008, 108).

Durch die institutionellen Logiken und ihre unterschiedlichen Quellen der Institutionalisierungslegitimität treten zwei Mechanismen für das organisationale Management in Kraft. Erstens legen die Logiken ein Set von Werten an, die Legitimität, Wichtigkeit und Relevanz festhalten, an denen sich Organisationen orientieren, wenn es um das Management von Erwartungen geht. Zweitens legen institutionelle Logiken in Organisationen Identitäten und Interessen fest. Diese Interessen und Identitäten determinieren nicht nur Handlungen und Motivation, sondern selektieren auch die Aufmerksamkeit der Organisationen gegenüber bestimmten Problemen oder Erwartungen (vgl. Ocasio & Thornton, 2008, 111–115). Das erklärt anschliessend, warum Organisationen bestimmte institutionelle Erwartungen nicht in ihr Management miteinbeziehen. Es bleibt jedoch zentral, dass institutionelle Erwartungen (Institutionen), organisationale Mechanismen, organisationales Umfeld und Existenzsicherung strikt miteinander verbunden sind. Das Management dieser Erwartungen selbst ist trotz dieser theoretischen Unterfütterung über das Konzept der Anpassung, Entkopplung und Ablehnung greifbar.

Für den Untersuchungsgegenstand ergibt sich daraus, dass die Handhabung der Erwartungen durch die Migrantenpastoral nicht vorrangig nach dem Rationalitäts- bzw. Effizienzprinzip verläuft, sondern der Institutionalisierungslegitimität der entsprechenden Logik(en) folgt (vgl. Kapitel 3.1.1).

### **3.2.2 Wer entscheidet in Organisationen über institutionelle Erwartungen?**

Das Erwartungsmanagement der Organisationen ist eng an die Institutionalisierungsquelle geknüpft, die aus den institutionellen Logiken hervorgeht. Die

Logik gibt vor, was als rational oder effizient gilt und wie Organisationen ihre Akzeptanz erhalten und somit auch Ressourcen gewinnen.

Die Schwierigkeit, Institutionen und organisationales Management zusammenzuführen, liegt in der Vielfältigkeit ihrer theoretischen Definitionen, deren Spielräumen und Anwendungsbereichen (vgl. dazu Alvesson et al., 2019; Buchanan, 2020; Kirchner, 2012; Kraatz, 2020; Ocasio & Gai, 2020). In den wenigsten Fällen thematisieren diese ursprünglichen Definitionen und Theorien anschliessend noch, wer denn nun (aktive) Entscheidungen in Organisationen fällt.

Solange die Theorie von passiven Angleichungen (vgl. Rowan & Meyer, 1977) ausgegangen ist, brauchte es keine Entscheidungsträger:innen, die handeln. Will die Forschung aber ein aktives Management betrachten, muss sich der Fokus nochmals auf das Konstrukt der Organisation richten.

Im juristischen Verständnis kann eine Organisation als eine juristische Person aufgeführt sein, das heisst als ein selbstständiger, »personenunabhängiger« Akteur. Sie besitzt eigene Ressourcen, eigene Interessen (oder zumindest die Unterstellung) und tritt als ein einheitlicher Organismus auf (vgl. Preisendorfer, 2011, 27). In der Realität sind es dennoch reale Menschen, die jene Strukturen und Interessen einer Organisation festlegen. Deshalb lässt sich die Untersuchung von Institutionen und Organisationen nicht vom Individuum lösen (vgl. dazu auch Friedland & Alford, 1991).

Im Ansatz der institutionellen Logiken sind Organisationen eigenständige korporative Akteure mit Handlungs- und Entscheidungsmacht, leben aber vom Austausch und Einfluss ihrer Umwelt durch einzelne »Agenten« (Preisendorfer, 2011, 27). Diese Agenten sind im Namen der Organisation mit Entscheidungsmacht ausgestattet und vertreten die Organisationen nach aussen (vgl. ebd., 27, 154).

Die Theorie geht davon aus, dass institutionelle Logiken auch in Individuen angelegt sind. Individuen sind somit Träger:innen der Logiken. Auf organisationaler Ebene bedeutet dies auch, dass nicht nur in der Struktur oder im Kern der Organisation Entscheidungshandlungen beispielsweise als Credo oder Statuten angelegt sind, sondern auch individuelle Akteure darüber entscheiden, welche Erwartungen wahrgenommen werden und welche Lösungsansätze oder welches Problemmanagement verfolgt werden sollen. Entscheidungen und Resultate sind das Ergebnis eines Wechselspiels zwischen individuellen Anliegen und institutionellen Strukturen. Der Weg dahin und auch das Endergebnis werden dabei gleichzeitig durch diese institutionellen Logiken bestimmt.

ken sowohl ermöglicht als auch erzwungen (»embedded agency«) (vgl. Ocasio & Gai, 2020; Ocasio & Thornton, 2008, 111–115; Thornton et al., 2012).

In diesem Ansatz lösen sich die Analyseebenen Mikro-, Meso- und Makroebene nicht voneinander, sondern stellen ihre gegenseitigen Relationen in den Fokus (vgl. Preisendorfer 2011<sup>3</sup>: 27). Institutionelle Logiken verdeutlichen die Einbettung und das Wechselspiel zwischen Individuum, Organisation und Gesellschaft respektive zwischen individueller Handlung und Institution.

Die Anerkennung des Individuums innerhalb von Organisationen ist für diese Arbeit zentral. Gerade im Kontext der römisch-katholischen Kirche, an deren Spitze eine Person steht und deren Ekklesiologie unter anderem die religiöse Autorität in Form von Priestern ins Zentrum rückt, hilft dieser theoretische Ansatz dabei, das Zusammenspiel zwischen diesen einzelnen Personen und der Organisation nachzuzeichnen. Diese Annäherung hilft, zu verstehen, weshalb einzelne Personen in Organisationen deren gesamte Strukturen, Handlungen und den gesamten Aufbau beeinflussen können und weshalb es entscheidend ist, wie institutionelle Erwartungen von Individuen der Organisation wahrgenommen und reflektiert werden.

### **3.3 Institutionelle Pluralismen: Konflikte und Stabilität von Organisationen**

Die Umwelt der Institutionen ist nicht homogen und in den meisten Fällen wirkt nicht nur eine institutionelle Logik auf Organisationen ein. Stattdessen existiert ein Pluralismus an Logiken, die bewirken, dass Organisationen mehreren Institutionen respektive institutionellen Erwartungen ausgesetzt sind. Diese können sich gegenseitig bedingen, sie können aber auch konträr zueinander stehen und Herausforderungen für das Erwartungsmanagement der Organisationen darstellen (vgl. Meyer & Rowan, 1977; vgl. Besharov & Smith, 2014; vgl. Ocasio & Thornton, 2008).

Aus der Forschung zeigt sich, dass entweder ein Wettbewerb und ein Konflikt zwischen den unterschiedlichen institutionellen Erwartungen entstehen, was die Organisationen meistens destabilisiert (vgl. Battilana & Dorado, 2010). Oder es entsteht eine Koexistenz zwischen ihnen, sie vermischen sich in ihren Einflüssen und die Organisationen wachsen und profitieren davon (vgl. McPherson & Sauder, 2013).

Es scheint in der Wissenschaft ungeklärt zu sein, warum institutioneller Pluralismus für manche Organisationen schwierig zu handhaben ist und zu