

Organisation, anstatt sie als höchst dynamische und gesellschaftlich geprägte Begriffe und Konstrukte abzubilden, die stets eine Repräsentation ihrer aktuellen Zeit sind.

Das Säkularisierungsparadigma der 1960er und 1970er Jahre führte lange Zeit dazu, Religion als etwas Gegensätzliches zu einer »modernen Gesellschaft« zu betrachten. Die Forschung suchte vor diesem Hintergrund nach empirischen Daten, um den Rückgang von Religion anhand »religiöser Organisationen« zu untersuchen. In einer »postsäkularen« Gesellschaft wäre jedoch anzunehmen, dass eine gewisse Säkularisierung in der Religion und in religiösen Organisationen inhärent ist. Die Säkularisierung nicht als etwas Gegensätzliches oder Fremdes zu attestieren, verhilft auch, Chancen und Potenziale der religiösen Organisationen sowohl innerhalb der Gesellschaft, für das Individuum als auch innerhalb des religiösen Feldes zu stärken (vgl. dazu auch Hellemans, 2005).

Löst sich die Wissenschaft von der Diskussion um Profanität und Transzendenz und akzeptiert sie die mehrfachen Strukturen und Dynamiken in Organisationen und somit auch die Vermischung von substanziellen wie funktionalen Religionsdefinitionen, so kann sie den Fokus auch auf neue Logiken und Herausforderungen für (religiöse) Organisationen legen sowie den religionssoziologischen Blick auf neue Formen von Religion, Religiosität und religiösen Organisationen richten.

2.4 Definition und Analyse religiöser Organisationen nach Beckford

James A. Beckford versuchte über einen neueren organisationssoziologischen Weg, einen klaren Umgang mit religiösen Organisationen zu finden. In seiner Herangehensweise löste er sich nicht nur von der Kirchen-Sekten-Typologie, sondern auch von der Annahme, dass Organisationen an sich geschlossene Systeme sind. Er wandte sich also dem »Open-System-Approach« zu (vgl. Beckford, 1975, 1985, 2015) und widmete sich vermehrt der Vielschichtigkeit der Erwartungen, hervorgerufen durch die religiöse Pluralisierung im Feld der religiösen Organisation, sowie der Ausdifferenzierung in Rollen und Professionen innerhalb von Organisationen (vgl. Beckford, 2015, 408). Dieser Zugang kommt unter anderem aus dem Neo-Institutionalismus und versucht, organisationsübergreifende Mechanismen in der Gesellschaft zu erforschen und zu erklären.

Innerhalb dieser Organisationssoziologie gelten Organisationen als offene soziale Systeme, welche die Funktion haben, »[...] Kommunikations- und Handlungszusammenhänge zur Erstellung spezifischer Sach-, Geld- oder Dienstleistungen« (Ebertz, 2014b, 169) zu erbringen. Organisationen sind somit soziale Einheiten, die ein dauerhaftes Ziel haben und formale Strukturen aufweisen (vgl. Miebach, 2012, 11f.). Des Weiteren sind Organisationen in diesem Verständnis eigenständige korporative Akteure mit Handlungs- und Entscheidungsmacht, leben aber vom Austausch und Einfluss ihrer Umwelt und besitzen eine Vermittlerrolle zwischen Gesellschaft und dem Individuum. Aus neo-institutioneller Sicht bestimmen sogenannte Institutionen die formalen, nichtformalen, personenunabhängigen und zweckorientierten Strukturen als auch die subjektiven, personenabhängigen und informellen Elemente (vgl. Richter, 2017, 66ff.). Nach aussen hin vertreten einzelne »Agenten« diese korporativen Akteure (Preisendörfer, 2011, 27), die über eine Entscheidungsmacht verfügen (vgl. Luhmann et al., 2019, 66; Preisendörfer, 2011, 27). Dabei sind es auch hier Institutionen, die definieren, welche Rollen, Funktionen sowie Aufgaben einzelne Organisationsmitglieder einnehmen und wer beispielsweise als Agent funktioniert (Normen der Profession/Rollenverständnis) (vgl. Mayrhofer & Meyer, 2002, 604f.; Pätzold & Schemmann, 2013, 109ff.; Schaefers, 2002, 845).

Die organisationale Öffnung auf die Umwelt ermöglicht es auch für die Untersuchung von religiösen Organisationen, Strukturen, Narrative und Rahmenbedingungen als unterscheidbare institutionelle Variablen heranzuziehen und sie auch untereinander zu vergleichen. Dabei beweisen sich drei institutionelle Aspekte für religiöse Organisationen trotz ihren möglichen unterschiedlichen Geschichten, geografischen Lagen oder religiösen Traditionen als besonders fruchtbar für den Vergleich: die **finanziellen Ressourcen** wie Spenden oder Steuer, **die Ausübung und der Grad an Autorität sowie die Führung oder Leitung (Leadership)**. Anhand dieser drei Aspekte lassen sich systematische und vergleichbare Forschungen an religiösen Organisationen durchführen (vgl. Beckford, 2015, 408ff.; Kaufmann, 1974, 33). Die beiden letztgenannten Aspekte bedürfen an dieser Stelle einer ausführlicheren Erläuterung.

Für die Definition sowie die Einteilung religiöser Organisationen ist der Punkt der Autorität aus mehreren Gründen wichtig. Mit Autorität ist gemeint, worauf sich die religiösen Organisationen und Gemeinschaften in ihrer Rechtfertigung für ihre Existenz berufen, die letztendlich den Anspruch einer orthodoxen religiösen Praxis und Umsetzung beinhaltet, aber auch welche Personen als legitime »Führer:innen« oder Vertreter:innen angesehen werden (vgl. Geb-

hardt, 2022, »Autorität«, staatslexikon-online.de [Stand: 19.5.2023]). Die Autorität macht den Kern der religiösen Organisation aus, reguliert und strukturiert ihre gesamte Repräsentation. Dabei unterliegt Autorität immer bis zu einem gewissen Grad einer Inszenierung und einer demonstrativen Symbolik (vgl. Gebhardt, 2022, »Autorität«, staatslexikon-online.de [Stand: 19.5.2023]). Sie zeigt sich zudem nicht zuletzt in Fragen der Zentralität, Komplexität und dem Grad der Formalität der Gefolgschaft, sondern auch in Aufbau, Hierarchie und Formen der Organisation. Beispielsweise entscheidet sich dadurch, inwieweit die Mitgliedschaft eher eine lose gekoppelte Bewegung oder eine höchst formale Angelegenheit ist oder ob Anhänger:innen bestimmte Dogmen und Praktiken befolgen müssen oder nicht. In der Forschung sind diese unterschiedlichen Ausprägungen und Gewichtungen innerhalb von Religionsgemeinschaften und Organisationen zu verstehen als Konservatismus, wie Bewahren von Tradition und ein Nichtanpassen versus Liberalismus, als Anpassung von Religion an die sich verändernde Welt und ihre neuen Konditionen (vgl. Beckford, 2015, 409f., vgl. auch Hellemans, 2011, 25ff.).

Die Quellen der Autorität sind derweil von Religion zu Religion unterschiedlich und in den meisten Fällen abhängig und geprägt von geografischer Lage, Nation, Gesellschaft sowie der Geschichte und Verbreitung der Religion. Dazu muss unterschieden werden, aus welcher Perspektive »Autorität« definiert wird. Aus der religiösen Innenperspektive kann die Berufung auf Autorität über eine göttliche oder eben zumindest transzendente Vollmacht oder Befugnis geschehen. Aus einer soziologischen Aussenperspektive hingegen ist es entscheidend, ob eine Zuschreibung von Autorität vorhanden ist – kurz gesagt, folgen Menschen einer bestimmten Person oder Personengruppen und deren Anweisungen und Denkrichtungen. Für beide Perspektiven gilt, dass Autorität, unabhängig ihrer Quellen, in jedem Fall personalisiert ist. Das heisst, sie ist an eine Person gebunden oder wird durch eine Person verkörpert (vgl. Gebhardt, 2022, »Autorität«, staatslexikon-online.de [Stand: 19.5.2023]).

Der andere Punkt, der für die Definition und Einteilung wichtig ist, ist die Leitung und Führung von religiösen Organisationen, was wiederum an den Begriff der Autorität, aber dieses Mal in Form einer sozialen Beziehung, anknüpft. Hierbei geht es um den Einflussfaktor. Autorität auf der Beziehungsebene wird als die Macht oder das Können verstanden, wie ein Objekt (wie Symbole oder Institutionen) oder eine Entität (wie Personen, Personengruppen oder auch göttliche oder transzendente Wesen) jemand anders in seiner Denk- und Verhaltensweise beeinflussen kann, ohne dass dies als Zwang empfunden wird (vgl. Gebhardt, 2022, »Autorität«, staatslexikon-online.de [Stand:

19.5.2023]). Dieses Verständnis von Autorität bringt weitere strukturelle Merkmale mit sich, die auch für die Definition von religiösen Organisationen wichtig sind. Es ist beispielsweise festzuhalten, dass Autorität den Status einer sozialen Beziehung zwischen Beteiligten beschreibt. Zumeist geschieht dies in Form einer Über- und Unterordnung sowie der damit verbundenen reziproken Erwartungen.⁶ Dabei geht es nicht nur um »Gehorsam« seitens der Personen, die der Autorität folgen, sondern auch um die Erwartung an die Autorität, Verantwortung zu übernehmen oder Obhut anzubieten. Das Attribut »ohne Zwang« ist mit der freiwilligen Anerkennung der Autorität gleichzusetzen. Anerkennung resultiert dabei aus einer Form der Überlegenheit und untermauert die hierarchische soziale Beziehung zwischen den Beteiligten. Eine nichterzwungene Autorität funktioniert dabei als Vorbild und ist an spezifische Werte (zumeist entweder sehr progressive oder sehr konservative Werte) gebunden, was die Autorität repräsentiert (vgl. Gebhardt, 2022, »Autorität«, staatslexikon-online.de [Stand: 19.5.2023]). Dies ist gerade hinsichtlich religiöser Organisationen unterschiedlich zu erfassen, bleibt aber wesentlich für das Verständnis, wie Dynamiken innerhalb von organisierter Religion zustande kommen und zu verstehen sind. Ein wichtiges Element, um Autorität zu definieren, bleiben die »Quellen«, auf welche sie sich beruft. Dadurch entstehen auch unterschiedliche Typen sowie verschiedene Legitimitätskriterien für die Autorität. Es gibt beispielsweise die personale oder charismatische Autorität, deren Quelle und Legitimitätsbasis ihre Ausstrahlung (Aura) ist. Die Fach- oder funktionale Autorität, deren Anerkennung auf Expertise und Wissen, also fachliche Kompetenz zurückgeführt wird, und als Drittes die institutionelle oder positionelle Autorität. Die letzte Form kommt derweil aufgrund eines Amtes oder einer Position und des Umgangs damit innerhalb einer Organisation zustande (vgl. Weber, 1976; Popitz, 1992; Gebhardt, 2022, »Autorität«, staatslexikon-online.de [Stand: 19.5.2023]).

Bezüglich der institutionellen Autorität gibt es innerhalb religiöser Traditionen eine Vielzahl von Variationen. Aufgrund von Geschichte, gesellschaftlicher Entwicklungen oder religiöser Lehre wird festgelegt, wie viele Rollen und Ämter es in einer Organisation gibt. Daran orientieren sich auch ihre Zusammensetzung, ihre physische Repräsentation und ihre Ausbildung sowie die Gestaltung der Hierarchie innerhalb der Organisation (vgl. ebd., 409). Für die

6 Im Kontext von Organisationen kommt hier der »Rolle« und den daran angeknüpften Erwartungen eine gesonderte Bedeutung zu, was in Kapitel 3.4.3 nochmals aufgegriffen wird.

Leitung und Führung gilt wiederum für die meisten religiösen Organisationen, dass die Quelle ihrer Legitimität innerhalb einer transzendentalen Dimension zu verorten sein muss. Autorität definiert sich dann meistens über diesen transzendentalen Zugang und äussert sich darin, dass nur ausgewählte Personen oder Leitfiguren dazu ermächtigt sind, religiöse Schriften, Texte oder Überlieferungen zu deuten oder weiterzugeben sowie Rituale und anderweitige Praktiken auszuführen (vgl. ebd., 406f.). Religionen wie das Christentum, insbesondere der Katholizismus, haben beispielsweise sehr strenge Reglementierungen für die geistliche Führung und Rolle des Priesters, beispielsweise die Absolvierung eines Theologiestudiums, zudem ist diese Rolle nach wie vor nur auf Männer begrenzt (vgl. CIC, 1983, 1024). Dazu kommt, dass die Quellen der Autoritätszuschreibungen in religiösen Organisationen in Konkurrenz zueinander stehen können. Bestimmte Organisationsformen oder Aufgaben obliegen beispielsweise den religiösen Virtuosen wie Klöstern oder Ashrams (vgl. Beckford, 2015, 406f.). Dazu kommt, dass Veränderungen oder Wechsel in der Struktur oder Führung eine ständige Gefahr für die gesamte Orthodoxie und die Gefolgschaft sein können (wie beispielsweise die Reformation oder ein Wechsel von kirchlichen Oberhäuptern zeigte [vgl. dazu Hellemans, 2011, 16ff.]).

Die Form des Leaderships spiegelt sich auch in der physischen und lokalen Präsenz sowie in den hierarchischen Strukturierungen der Rollen und Ämter wider. Beispielsweise gibt sie Aufschluss darüber, über welche Infrastrukturen eine Rolle oder ein Amt verfügt und welche Funktionen die Person in unterschiedlichen Segmenten innerhalb der Organisation einnimmt. Hier wird festgelegt, ob ein Priester beispielsweise auch Lehrer, Seelsorger und zuständig für karitatives Engagement ist. Des Weiteren beeinflussen Rolle und Ämter in einer Organisation auch deren Infrastruktur und physische Repräsentation, indem sie entscheiden, ob bestimmte Gebäude notwendig sind und wo die Organisation ansässig ist. Parallel dazu entscheidet wiederum die Infrastruktur, inwiefern diese Rollen und Ämter zentral oder dezentral aufgestellt sind. Es wird festgelegt, ob beispielsweise unterschiedliche Kommissionen oder Vergemeinschaftungen existieren, die für eine bestimmte Funktion oder Region zuständig sind, oder nicht. Formalität, Ausbildung und Wirkungsbereich sind indes von Tradition zu Tradition unterschiedlich (vgl. Beckford, 2015, 406f., 410f.). Die Balance dabei zu halten, kann gerade für religiöse Organisationen derweil schwierig sein. Denn je fragmentierter die Organisation in (dezentrale) Suborganisationen und unterschiedliche Sektoren wie beispielsweise HR, PR oder Bildung aufgeteilt ist, desto herausfordernder ist es für die Organisa-

tion, diese Balance zu halten. Dasselbe gilt natürlich, wenn Ämter oder Rollen innerhalb der Organisation mehrfach belegt sind (vgl. Beckford 2015, 408f.).

Anhand von Autorität und Leadership lassen sich religiöse Organisationen nicht nur klassifizieren, sondern auch untereinander vergleichen. Der Punkt des Leaderships gilt zudem nicht nur für religiöse Organisationen und hilft, sie auch im Rahmen von nichtreligiösen Organisationen einzugliedern.

2.5 Neo-institutioneller Zugang zur Beantwortung der Forschungsfrage

Trotz der langen Forschungsgeschichte mit Weber, Troeltsch, Luhmann, Iannaccone und Weiteren scheint erst das Verständnis nach Beckford ein probates Mittel zu sein, um religiöse Organisationen zu verorten, auf ihre Besonderheiten hin zu analysieren und untereinander zu vergleichen. Der Ansatz des »offenen Systems« hilft zusätzlich dabei, religiöse Organisationen innerhalb einer Umwelt zu erforschen, die nicht nur der religiösen Umwelt entspricht. Er genügt jedoch nicht zur Beantwortung der übergeordneten Forschungsfragen:

Wie reagieren religiöse Organisationen in der Diaspora auf aktuelle von ihnen wahrgenommene Erwartungen? Und welche Konsequenzen resultieren daraus für die Organisation, das Individuum und die (Aufnahme-)Gesellschaft?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage⁷ orientiere ich mich daher am sozialen Neo-Institutionalismus. Mehrere Gründe führten zur Auswahl dieser Theorie.

Erstens befasst sich der Neo-Institutionalismus mit der Legitimität von Organisationen und den daraus resultierenden Verhaltensweisen und Kommunikationen. Damit können Zweck und Ziele von religiösen Organisationen

7 Ein wesentlicher Punkt, den wir für die Theoriewahl berücksichtigen müssen, ist die Frage nach den Erwartungen und den entsprechenden Verhaltensweisen, die daraus resultieren. Beeinflusst durch verschiedenste Forschungsdisziplinen gibt es unter anderem vier prominente Wege, um diesen Balanceakt der Organisationen zu untersuchen. Dazu gehören Modelle aus dem Neo-Institutionalismus oder der politischen Opportunitätstheorie sowie Ansätze aus den Pfadabhängigkeits- und Kontinuitätstheorien (vgl. Pries & Sezgin, 2012b, 14).