

Wechselwirkungen und die Rolle des Individuums innerhalb und ausserhalb von Organisationen besser zu verstehen.

## 2.2 Ziel und Funktion von religiösen Organisationen

In den meisten organisationstheoretischen Ansätzen müssen Organisationen eine Funktion oder einen Zweck in der Gesellschaft übernehmen. Zweck und Funktion prägen die Strukturen, den Aufbau und das strategische Entscheidungsmanagement und Handeln von Organisationen. Zudem orientieren sich andere soziale Akteure an Funktion und Ziel einer Organisation in der Gesellschaft (vgl. Petzke & Tyrell, 2012, 292).

Auf Ziele und Funktionen reduziert, lassen sich religiöse Organisationen schwerlich in organisationstheoretische Ansätze einbetten. Darüber hinaus haben bisherige Forschungen oft gezeigt, dass je weiter weg die religiöse Organisation in ihrem Kern von religiösen oder transzendenten Aufgaben ist, sie sich umso leichter einem bestimmten Zweck und einer Funktion zuordnen lässt – dies betrifft zum Beispiel karitative religiöse Verbände und Einrichtungen wie die Caritas. Dies löst jene Debatte um Profanität und Transzendenz zumeist auf und beantwortet die Frage, ab wann eine Organisation nicht mehr als religiöse Organisation eingestuft werden kann (vgl. Schlamelcher, 2018; Ebertz, 2014b; vgl. Hinings & Raynard, 2014, 171ff.; Petzke & Tyrell, 2012, 292; vgl. Zimmer, 2013, 44ff.).

Religiöse Organisationen zeichnen sich im Gegensatz zu herkömmlichen Organisationen durch die Besonderheit aus, dass ihre Ziele und somit auch ihre Funktionen schwerer zu greifen sind und sie dementsprechend scheinbar nicht nach einem bestimmten Zweck (strategisch) handeln. Welche Ziele setzen sich also religiöse Organisationen? Ist es der Erlös von Seelen, das Überbringen von Gottes Worten, das Kommunizieren mit den Ahnen, karitatives Handeln innerhalb der Gesellschaft oder anderweitige Funktionen? Einig sind sich die Forscher:innen indes darüber, dass die Wahrung der Identität und das eigene Überleben zumindest ein Ziel jeder religiösen Organisation sein müssten (vgl. ebd. oben).

Religiöse Organisationen wird zumeist die Funktion, die religiöse Versorgung und Kommunikation zu gewährleisten, zugeschrieben (vgl. Schlamelcher, 2018, 500). Zudem gilt für sie meistens, dass sie »meaning-based«, sprich ideologische Zwecke und Identitäten, annehmen und darin auch eine Einzigkeit anstreben beziehungsweise beanspruchen. Dies ist meistens unter dem

Begriff der Orthodoxie bekannt (vgl. Beckford 2015, 406; Hinnings & Raynard 2014, 174). Aus religionssoziologischer Perspektive wird der Begriff der Orthodoxie zumeist als analytisches Instrument genutzt und hat sich neben dem Begriff »Konservativismus« als Gegenpendant zu religiösem Liberalismus in der Moderne etabliert (vgl. Hellemans, 2011, 13).<sup>4</sup> In Hellemans' Verständnis definiert sich Orthodoxie über fünf Eigenschaften – Wahrheit, Tradition, Aufrechterhaltung, Strenge und Gehorsam – und ist ebenso von Pfadabhängigkeiten und gegenwärtigen Situationen abhängig, wie diese fünf Merkmale ausgeprägt und operationalisiert sind (vgl. ebd., 13–16).

Orthodoxie aus der organisationssoziologischen Perspektive bezieht sich vor allem auf den »Wahrheitsanspruch« innerhalb des Begriffs (vgl. Markrides, 2021; Hellemans, 2011, 13, 19) und dass sich viele religiöse Organisationen als eine Vertreterin eines »einzig wahren Glaubens« verstehen und sich auf diesen berufen, um sich zu organisieren. In diesem Verständnis gilt Orthodoxie als eine mögliche Strategie von Religionsgemeinschaften, sich an innere oder äussere Veränderungen anzupassen oder sich zu enthalten, und hat dadurch Einfluss auf ihr Selbstverständnis oder ihre Identität, Praxis und Repräsentation, wie auch beispielsweise Ekklesiologie<sup>5</sup>, Funktionen und Zwecke von religiösen Organisationen. Unterschiedlichen Orthodoxie-Ansprüchen und Traditionen entsprechend entsteht eine Vielzahl unterschiedlicher religiöser Organisationsformen, die Vergleiche, Typologisierungen und Pauschalisierungen innerhalb der Forschung nochmals erschweren (Beckford, 2015, 406; Hinnings & Raynard, 2014, 174). Dies ist und bleibt im Gegensatz zu nichtreligiösen Organisationen eine Einzigartigkeit, die auch organisationssoziologisch kritisch zu betrachten ist, wenn es darum geht, Organisationen in ihrer Definition zu generalisieren (vgl. Friedland & Alford, 1991; Hinnings & Raynard, 2014, 166).

Neben den Definitionsschwierigkeiten aufgrund der Orthodoxie verkompliziert das Thema der Migration den Umgang und die Definition von religiösen Organisationen. Religiöse Organisationen sind in der Fremde oder der

4 Eine gewinnbringende historische wie auch soziologische Auseinandersetzung mit dem Begriff »Orthodoxie« ist zu finden in: Staf Hellemans (2011): »Religious Orthodoxy as a Modality of Adaption«.

5 Ekklesiologie ist in dieser Arbeit nach Kar Gabriels Ausführung verstanden, als: »[...] lange Tradition wissenschaftlicher Reflexion ihres [der Kirche] Selbstverständnisses in Gestalt einer eigenen theologischen Theorie« (Gabriel (2022), »Kirche«, staatslexikon.online.de [Stand: 05.06.2023]). Damit sind aus theologischer Sicht auch Fragen gemeint, wie versteht sich die Kirche selbst und was wird von ihr verlangt? (vgl. Kaspers, 2011, 75) oder kurz, die Lehre der Kirche (vgl. Kehl, 1992, 43).

Diaspora durch multivariable Funktionen gekennzeichnet. So bieten sie neben der religiösen Betreuung auch einen Ort, an dem Migrant:innen gemeinsam die Sprache und Kultur ihrer Herkunftsgesellschaft leben können. In gemeinsamer Erinnerungskultur tradieren die Organisationen Brauchtum, Sprache, religiöse Liturgie und Tradition in der Muttersprache (vgl. zum Beispiel Baumann, 2000; Pries & Sezgin, 2010, 16; Schiffauer, 2005; Zimmer, 2013, 33).

Parallel zum religiösen Angebot begleiten diese Organisationen Migrant:innen auch in nichtreligiösen oder nichtkulturellen Bereichen wie beispielsweise bei der Wohnungs- oder Arbeitssuche, sie bieten Hilfestellungen für administrative Behördengänge und dienen den Neuankömmlingen als Vermittlungsstelle sowie als kommunikatives und oftmals finanzielles Bindeglied zum Herkunftsland (vgl. Pries & Sezgin, 2012b, 1ff.; Zimmer, 2013, 33).

Dies kumuliert in eine Mehrfachfunktion von (religiösen) Organisationen und Gemeinschaften in der Diaspora (vgl. dazu auch Bauböck, 2010; Chaves, 2002; Nagel, 2019).

Mehrfachfunktionen übernehmen aber auch religiöse Organisationen ohne Migrationskontext sowie nichtreligiöse Organisationen (vgl. Schlamelcher, 2018, 500f.). Dies eröffnet die Diskussion dahingehend, ob jegliche organisationale Entscheidung stets strategisch auf die Hauptfunktion ausgerichtet ist. Gerade bei Krankenhäusern zeigen beispielsweise Studien, dass es hier intern stets zu Konflikten zwischen der finanziellen Gewinnerbringung, also dem Selbstbeschrieb »Wir sind ein rentables Unternehmen«, und der Patientenversorgung kommt (vgl. DiMaggio & Powell, 1983/1991, 73; Reay & Hinings, 2009; Ruef & Scott, 1998). Auch hierbei wären die religiösen Organisationen somit in ihrer nicht eindeutigen Funktion keine Ausnahme.

Damit zeigt sich sowohl für die Organisationssoziologie als auch die Religionssoziologie eine Chance, normative und mehrfache Funktionen und Ziele von Organisationen besser zu beleuchten und die Komplexität unterschiedlicher Strategien und Entscheidungen innerhalb von Organisationen abzubilden.

Funktion und Ziele von Organisationen sind wesentlich, um sie zu verorten und zu verstehen. Die Frage, ob religiöse Organisationen ausschliesslich religiöse Ziele und Funktionen haben müssen, um als religiös eingestuft zu werden, ist eine andere, eher theologische Debatte (vgl. Ebertz, 2014b, 169ff.).