

der Institution (vgl. Alvesson et al., 2019, 120). Eine reflektierte Annäherung an die Thematik ist somit an dieser Stelle der Arbeit unerlässlich.

### 3.1 Der Institutionsbegriff – eine kritische Würdigung des Begriffs und der Theorie

Für diese Arbeit wird der Versuch unternommen, den Begriff so einzufangen, dass er einerseits als analytisches Instrument zu nutzen ist und andererseits trotzdem dem theoretischen Diskurs genügt. Im Sinne von Berger und Luckmann sind in Institutionen Handlungen, Symbole, Narrative, Angebote oder Begrifflichkeiten erkennbar, die tief im Sediment des Individuums angesiedelt sind, ohne dieses Wissen zu hinterfragen (vgl. Thornton et al., 2012, 63), und einen Erwartungskontext konstruieren. Institutionen weisen zudem eine hohe Beständigkeit auf, sind sedimentiert (im sozialen Wissensvorrat, in Sprache, Artefakten und anderen Symbolsystemen) und besitzen eine relative Dauerhaftigkeit, deren bestimmtes Ausmass an Ordnung und Stabilität untrennbar mit ihrem Wirken verbunden ist (Berger & Luckmann, 1980; Thornton et al., 2012; vgl. Walgenbach & Meyer, 2008, 56f.).

Schon in den Anfängen des Institutionalismus gab es zwei unterschiedliche Ansätze für die Nutzung und die Definition des Begriffes: zum einen den historischen Ansatz rund um den Vorgang der Institutionalisierung von Philip Selznick und seinen Kollegen (alter Institutionalismus) und zum anderen den Makro-Perspektive-Ansatz zu »institutionellen Mythen« und Rationalität nach John Meyer und seinen Kollegen (vgl. Alvesson et al., 2019; Kraatz, 2020).

Gemeinsam ist den beiden Ansätzen, dass »Institutionen« Grundlagen sind, auf denen das Handeln und das Sein von Organisationen fussen. Bei Selznicks Definition (1949, 1957) sind dies vor allem wertbasierte Vorstellungen, an die sich die Organisationen anpassen. Bei John W. Meyer et al. (1977, 1991) hingegen ist der Begriff der Institution als eine Form der Erwartung an die Organisation zu verstehen, die sie zu beantworten hat, damit sie in der Gesellschaft akzeptiert und legitimiert ist. Wie solche Erwartungen aussehen, bleibt jedoch in den ersten Werken offen.

Später entwickelte Meyer zusammen mit Rowan (1977) die Konzepte der Mythen für das Institutionsverständnis im Sinne von Rationalitätsmythen, die sich in den formalen Strukturen von Organisationen zeigen und zum wesentlichen Inhalt des späteren Neo-Institutionalismus gehören. In einer zielorientierten Gesellschaft versuchen Organisationen, möglichst viele Rationalitäts-

mythen in ihre Strukturen, Angebote oder Identitäten einzugliedern. Denn diese sind ein Abbild für Effizienz und Rationalität und helfen den Organisationen dabei, ihre Legitimität innerhalb der Gesellschaft und gegenüber anderen sozialen Akteuren abzusichern (vgl. Sandhu, 2012, 112f.).

Solche Rationalitätsmythen sind auf die Gesellschaft oder Zielgruppe massgeschneidert und entstehen aus dichten Netzwerken innerhalb der Gesellschaft. Einige Mythen sind dabei stark und netzwerkübergreifend generalisiert, beispielsweise Verträge oder Expertisen. Andere Mythen entspringen ihrem eigenen eng gefassten Kontext wie berufs- oder branchenbezogene Praktiken und münden zumeist in Rollen, Professionen oder Programme. Je dichter und vernetzter die Gesellschaft ist, umso mehr Mythen entstehen (vgl. Rowan & Meyer 1977; Sandhu, 2012, 112).

Obwohl gemäss dem ursprünglichen Gedanken von Rowan und Meyer Mythen in erster Linie rational und effektiv sein müssen, gibt es auch eine Anzahl an Mythen, die durch ihre Legalität Legitimität besitzen. So gilt zum Beispiel, dass für bestimmte Berufe bestimmte Zeugnisse notwendig sind, ohne je deren Effizienz für den Beruf geprüft zu haben. Andere Mythen wiederum entwickeln ihre Legitimität durch kollektive Vorstellungen und Ziele, die eine Praxis, ein strukturelles Element oder ein Angebot legitimieren. Dabei gilt: je grösser und dichter dieses Kollektiv, umso unangreifbarer der Mythos. Sie sind dabei auf ein kulturelles Sediment zurückzuführen und brauchen keine andere Form der Begründung für ihre Zweckrationalität (vgl. Sandhu, 2012, 112). Neben eher technischen und strukturellen Umsetzungen der Mythen innerhalb von Organisationen, die sich in Ablaufplänen, Organigrammen oder Zertifikaten zeigen, gibt es auch sogenannte »zeremonielle Darstellungen« von Mythen. Diese dienen dazu, ein bestimmtes Erscheinungsbild aufrechtzuhalten. Dazu gehört insbesondere das Einsetzen von Beratern oder Repräsentanten, die allein durch ihre Namen eine Wirkung auf die Umwelt ausüben. Aber auch das Heranziehen von neuen Technologien, die für Innovation und Weiterentwicklung stehen, ohne eine wirkliche Effizienzsteigerung zu erzielen, gehört dazu (vgl. ebd., 113).

Der Mythos-Begriff ist im Neo-Institutionalismus häufig nicht klar umrissen, auch wenn er häufig anzutreffen ist. In einer religionswissenschaftlichen Arbeit mit dem Mythos-Begriff zu arbeiten, der nicht in einem religionswissenschaftlichen Sinne reflektiert ist, erschwert das Mythos-Verständnis zusätzlich. An dieses Verständnis lässt sich auch eine Arbeitsdefinition aus einer religionswissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Mythos-Begriff anknüpfen.

DiMaggio und Powell (1983) bewegten sich in ihrem Institutionsverständnis weg von »institutionellen Rationalitätsmythen« hin zu institutionellen Schemata und Scripts. Damit erweiterte sich die Definition des Begriffs um eine kulturelle und normative Komponente. So gingen DiMaggio und Powell davon aus, dass Individuen nach kulturell-kognitiven Schemata denken und handeln. Dadurch interpretieren sie auch Organisationen sowie deren Handlungen und Strukturen in einem kulturellen und normativen Sinn.

Mit dieser Hinwendung zu einem kulturellen Ansatz lässt sich auch der Mythos-Begriff aus einer religionswissenschaftlichen Perspektive besser erfassen. Beispielsweise passt hier die Arbeitsdefinition nach David Atwood (2019). In seiner Auseinandersetzung sind Mythen in erster Linie Erzählungen oder Wissen, die aus Erfahrung (Geschichte) imaginativ bedeutsam sind, Handlungsanweisungen für Individuen und Kollektive liefern und dadurch eine Komponente haben, die Welt in Zeit und Raum zu ordnen (vgl. ebd., 26).

Des Weiteren kommt dazu, dass auf diesem »kulturellen Turn« von DiMaggio und Powell auch spätere Konzepte und Definitionen von Institutionen fußen. Richard W. Scott (2001, 2007) baute beispielsweise sein Institutionsverständnis innerhalb von drei Dimensionen (Säulen) auf. So existieren für ihn kognitiv-kulturelle, normative und regulative Institutionen, die zur Stabilisierung von sozialem Verhalten beitragen und Auswirkungen auf Organisationen haben.

Sowohl der Ansatz um den Mythos als auch der Gedanke, dass Institutionen eine kulturell-kognitive Dimension besitzen, sind für diese Arbeit wichtige Voraussetzungen, um religiöse Organisationen in der Diaspora zu verstehen. Denn hier geht die Annahme voraus, dass gerade die kulturellen Settings und Unterschiede einen Einfluss auf die Organisation haben (vgl. zum Beispiel Rosenow, 2010). Dazu kommt, dass mit dem Begriff des Mythos netzwerkspezifische Elemente, wie die kroatische Gemeinschaft eines bilden dürfte, für die Organisationen relevant sind, unabhängig davon, ob sie in der Schweiz oder in Deutschland lokalisiert sind.

Weitere Definitionen, was Institutionen sind und was sie bewirken, kamen mit einflussreichen Werken von Greenwood et al. (2008), Ocasio und Thornton (2008) sowie Thornton et al. (2012) auf. Diese entwickelten mit ihrer Theorie rund um institutionelle Logiken ein noch allumfassenderes Verständnis des Begriffs der Institution.

### 3.1.1 Institutionelle Logiken

Institutionelle Logiken sind vor allem durch Alford und Friedland (1985; 1991) bekannt. Diese beschrieben in ihren Forschungen unterschiedliche bzw. gegensätzliche Praktiken und Ideologien, die in der (westlichen) Gesellschaft innerhalb der Institutionen und somit in Organisationen sichtbar sind. Für Alford und Friedland sind Institutionen in der (westlich-christlichen) Gesellschaft durch folgende drei Logiken geprägt: Kapitalismus, staatliche Bürokratie und politische Demokratie. Diese drei Logiken haben Einfluss auf Praktiken, Meinungen und insbesondere politische Bemühungen von Organisationen, aber auch auf Individuen. Auf diesen Ideen bauten Thornton und Ocasio (2008) mit ihrem eigenen Konzept der institutionellen Logik auf. Dabei definieren sie institutionelle Logik wie folgt:

the socially constructed, historical patterns of material practices, assumptions, values, beliefs, and rules by which individuals produce and reproduce their material subsistence, organize time and space, and provide meaning to their social reality. (Ocasio & Thornton, 2008, 101)

Institutionelle Logiken organisieren also über geschichtlich konstruierte Muster Praktiken, Werte und Normen. Diese helfen den Individuen dabei, Raum und Zeit zu organisieren und mit einer sozialen Realität zu füllen (denkbar als eine Art Linse oder Perspektive). Diese Muster, Praktiken, Werte, Normen und Regeln bilden Institutionen und institutionelle Ordnungen (Beziehungsgeflechte und Zusammenhänge zwischen Institutionen) und werden sowohl in materielle als auch in symbolische Elemente übersetzt (vgl. Ocasio & Gai, 2020, 6).

Zu den materiellen Elementen gehören Strukturen, Praktiken oder auch Gegenstände. Zu den symbolischen Aspekten zählen Ideenfindung und Sinnverleihung. Für die Autoren ist klar, dass diese beiden Aspekte ineinander übergehen und sich auch gegenseitig erzeugen beziehungsweise bestärken. Sowohl Praxis, Strukturen als auch jegliche symbolische Bedeutung sind dabei nicht als statisch anzusehen. Je nach zeitlichem oder geografischem Kontext oder auch je nach Akteur können beispielsweise Bedeutungen variieren, obwohl faktisch die gleiche Praxis durchgeführt wird (vgl. Thornton et al., 2012, 10f.).

Institutionen manifestieren sich in Organisationen auf unterschiedliche Art und Weise und sind zumeist an geografische, geschichtliche und kulturel-

le Kontexte gebunden (vgl. Besharov & Smith, 2014, 366). Strukturen, Symbole, Materialien, Aktivitäten und Rollen (diese Aufzählung ist nicht abschliessend) gehören zu jenen institutionellen Erwartungen, die die Grundlage der Organisation bilden (vgl. Kirchner, 2012, 34). Die Verwendung des Institutionsbegriffs aus der Theorie der institutionellen Logik ist somit ähnlich der Verwendung des Mythos, mit dem Unterschied, dass die Definition sie explizit auf eine materielle Dimension ausweitet (vgl. dazu auch Lounsbury & Crumley, 2007).

Für diese Forschungsarbeit rund um religiöse Organisationen in der Diaspora liegt der Reiz der Theorien nach Friedland/Alford und Ocasio/Thornton in jenen der institutionellen Logiken.

Je nach historischem Kontext einer Gesellschaft scheinen bestimmte Logiken vorherrschender als andere zu sein. Damit ist keineswegs eine lineare oder evolutionäre Ablösung von Logik zu Logik gemeint, wie es Rationalitätstheorien oftmals beschreiben. Nach Ocasio und Thornton ist vielmehr von einer zyklischen oder punktuellen Ablösung oder einem Eintreten (Momentaufnahmen) auszugehen. So kann auch in einer Gesellschaft, in der beispielsweise der Logik der Religion keine bedeutende Rolle mehr zugewiesen ist, weil die Logik des Marktes oder jene des Staats stärker dominieren, dennoch der Fall oder das Momentum existieren, in dem die Logik der Religion einwirkt und dominiert (vgl. Ocasio & Thornton, 2008; Tracey et al., 2014).

Institutionelle Logiken sind nicht mit dem Begriff der Kultur zu verwechseln. Dies ist ein wichtiges Unterscheidungskriterium auch für die Religionswissenschaft. Kultur kann Logiken ausformen oder als Basis für deren Interpretation funktionieren. Hingegen ist nicht jede Form der Kultur institutionalisiert oder mit einer institutionellen Logik zu verwechseln (vgl. Thornton, 2015).

Laut Bergers und Luckmanns Ansatz der Institution und Institutionalisierung ist ein Abgrenzungsmerkmal zur Kultur, dass Institutionen kollektive, abstrahierte, öffentlich geteilte und weitgehend unhinterfragte Annahmen einer Begebenheit oder einer Deutung sind. Hingegen sind nicht alle Elemente von Kulturen öffentlich geteilt oder zugänglich. Individuen können kulturelle Elemente im Privaten auch stärker ablehnen oder gar verneinen, da sie diese aktiv reflektieren. Kulturelle Elemente, die institutionalisiert sind und einer institutionellen Logik entspringen, werden im Gegensatz dazu weitgehend angenommen und nicht mehr hinterfragt (vgl. Ocasio & Gai, 2020, 6f.).

Des Weiteren sind die institutionellen Logiken im Gegensatz zum Konzept der Kultur in der Lage, auch geschlossene Systeme der menschlichen Welt zu durchdringen. Das erlaubt auch jeweils eine lokale und zeitliche Anpassung

der Ausformulierungen bzw. der Attribuierungen der Logiken sowie ihre jeweilige Dominanz oder Vernachlässigung. So lassen sich beispielsweise innerhalb einer wirtschaftlichen Organisation Elemente der institutionellen Logik der Familie oder Religion finden und Handlungen oder Aufbau der Organisationen anhand dessen erklären (vgl. ebd., 7; vgl. dazu auch Ocasio et al., 2016).

Kultur und institutionelle Logiken bedingen sich gegenseitig, sind aber zwei unterschiedliche Konzepte. Das Zusammenspiel zwischen institutionellen Logiken und Kultur entsteht dadurch, dass die Logiken institutionalisierte Symbole, Materialien, Praktiken oder Normen (Institutionen) hervorbringen und Kultur dem Individuum als auch Organisationen einen unterschiedlichen oder veränderbaren Interpretationsrahmen bieten (vgl. Ocasio & Gai, 2020, 6f.).

Bis anhin hat die Forschung sieben institutionelle Logiken ausgearbeitet, die über viele unterschiedliche Kulturen oder Gesellschaften hinweg erscheinen, deren Anzahl jedoch nicht als abgeschlossen gilt. Dazu gehören: Familie (*Family*), Gemeinschaft (*Community*), Religion (*Religion*), Staat (*State*), Markt (*Market*), Profession/Beruf (*Profession*) und Unternehmen (*Corporation*). Jeder dieser Logiken sind eigene Symbole oder Materialien, Praktiken, Normen, Wurzeln der Legitimität für die Institutionalisierung (Attribute) zugeordnet, die somit Organisationen, aber auch Individuen in ihren Handlungen, Entscheidungen, Begrifflichkeiten und Motiven beeinflussen (vgl. Thornton et al., 2012). So gilt:

Institutionelle Logiken scheinen folglich ein probates Mittel zu sein, um das Wechselspiel zwischen Institutionen und religiösen Organisationen zu verstehen und zu reflektieren. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Herausforderungen zu den Aspekten Mitglieder, Funktion und Zweck oder Profanität und Heiligkeit (vgl. Kapitel 2).

Tabelle 1: Institutionelle Logiken und Legitimitätsattribute

Logik	Familie	Gemeinschaft	Religion	Staat	Markt	Profession	Unternehmen
Legitimitätsattribute	Loyalität und Patriarchat (vgl. Fairclough & Micelotta, 2013)	Gemeinschaftliche Werte und Wunsch der Rezipienten und Produktion (vgl. Almandoz, 2012; Lee & Lounsbury, 2015; Thornton et al. 2012)	Heiligkeit und Transzendenz	Demokratie und Bürokratie (Einheit und Ordnung) (vgl. Bauer, 2015)	Angebot und Nachfrage, Effizienz (vgl. Bauer 2015, Thornton et al. 2012)	Expertise und Entfaltung (vgl. Bauer, 2015)	Effizienz und Gewinn (vgl. Thornton et al. 2012)

### 3.1.2 Vier institutionelle Dimensionen für diese Arbeit

Scott (2001) erarbeitete in seinen Werken ein Dreisäulensystem, um Institutionen zu kategorisieren. Die erste Säule umfasst **regulative** Institutionen, namentlich staatliche Gesetze und Verordnungen, die einen überwachenden Prozess und sanktionierende Massnahmen (bei Regelverstoss) nach sich ziehen. Dazu gehören auch Verträge oder Abmachungen. Im Fall des Untersuchungsgegenstands gehören hierhin auch Verordnungen aus dem Kirchenrecht, welche die Pfarrgemeinde und insbesondere auch die Seelsorgeeinheiten strukturieren.

Die zweite Säule setzt sich aus **Normen und Werten** zusammen. Dabei sind Werte als Konzeptionen von wünschenswerten und bevorzugten Elementen zu verstehen, die bestimmte Standards konstruieren. Normen hingegen beschreiben, wie dieser Standard in der Praxis auszusehen hat. Der Mechanismus der **zweiten Säule** funktioniert über einen moralischen Erwartungsdruck zur Einhaltung. Für die Migrantenpastorale sind das in diesem Zusammenhang zum einen Normen und Werte, die sowohl aus der Residenz- als auch der Herkunftsgesellschaft an die katholische Kirche herangetragen werden. Zum anderen betrifft dies die normativen Funktionen oder Aspekte, welche die Rollen des Priesters oder des Gemeindemitglieds in ihrem jeweiligen Kontext innehaben.

Die dritte Säule weist auf die Bedeutung von **kulturell-kognitiven Elementen** hin. Dazu gehören Vorstellungssysteme, die die Wirklichkeitswahrnehmung und -interpretation in einem bestimmten sozialen Kontext prägen. Dieser Prozess läuft über das Nachahmen ab und bedingt gleichzeitig das Verstehen dieser kulturellen Elemente. Erst mit dieser dritten Säule wird das individuelle Mindset von Personen, die Institutionen in Bezug auf ihr eigenes Wesen (Erfahrungen, Charakter, kognitives Vermögen, mentaler Status) reflektieren, gewürdigt und miteinbezogen. Dazu gehören beispielsweise auch institutionelle (Rationalitäts-)Mythen (Koch, 2018, 118ff.; vgl. Orr & Scott, 2008, 565f.; Scott, 2001, 51–57). In Bezug auf religiöse Organisationen können dies kulturell geprägte Traditionen und Mythen oder persönliche Interpretationen sein, die in der Struktur und im Narrativ sowie in der Identität der Organisation und der Mitglieder abgebildet sind. An dieser Stelle greifen insbesondere die institutionellen Logiken. Institutionelle Logiken schärfen das individuelle Bewusstsein beziehungsweise die Kognition von sozialen Klassifizierungen und Kategorien, die alle in einer Form sozial konstruiert wurden. Hier wird wieder an das Institutionsverständnis nach Berger und



Luckmann angeknüpft. So kann ein Begriff, eine Klassifizierung oder Kategorie je nach institutioneller Logik eine andere Konnotation beziehungsweise Bedeutung in sich tragen. Es gibt gar Klassifizierungen und Kategorien, die eigens aus einer institutionellen Logik heraus erschaffen worden sind. Das beinhaltet auch den Wechsel einer Kategorisierung oder Klassifizierung je nach institutionellem Hintergrund<sup>2</sup> (vgl. Ocasio & Thornton, 2008, 111–115).

Eine vierte Säule ist die sogenannte **sozial-strukturelle Umwelt**.<sup>3</sup> Darunter ist zu verstehen, dass ein Akteur, in diesem Fall eine Organisation, nicht allein agiert, sondern stets in Relation zu anderen steht. Zumeist entsteht ein Netzwerk oder Geflecht an Beziehungen, die sowohl hierarchisch als auch gleich-ranging organisiert sein können. Es entstehen Machtverhältnisse und Beeinflussungen, die wiederum zu Institutionen werden. Bei Scott ist das Ergebnis zwar aus den ersten drei Säulen verstanden. Koch (2018) weist aber zu Recht darauf hin, dass die Konstellation anderer sozialer Akteure in der organisationalen Umwelt (auch als Feld bezeichnet) (vgl. DiMaggio & Powell, 1983/1991, 64ff.) als Bedingung zu deuten ist. Denn sie ist verantwortlich, wie Institutionen und Organisationen aufgrund ihrer Hierarchie und in ihrer Priorität geordnet sind und wie sich eine Organisation repräsentiert und konstruiert (vgl. Koch, 2018, 117f., 122). Damit schliesst sein Gedanke an jenen von Ocasio et al. (2008) zu institutionellen Ordnungen an. Für diese Arbeit ist dies von höchster Bedeutung, da die katholische Kirche ein Geflecht an Organisationen ist. Somit gehören in diesem Fall nicht nur andere religiöse Gemeinschaften oder der Staat zu dieser vierten Dimension, sondern auch Bistümer, Diözesen und andere katholische Pfarreien und Organisationen.

Des Weiteren ist es wichtig, zu erwähnen, dass diese vier Bereiche in der Theorie stets distinkt voneinander sind, ihre Grenzen in der Empirie aber eher schwammig bleiben. Gerade das Säulenmodell verleitet zu der Annahme, dass von klar abgegrenzten Institutionen auszugehen ist, die gleich-ranging auf die Organisation einwirken – dies ist aber in der sozialen Realität von Organisationen kaum der Fall (vgl. dazu auch Koch, 2018, 122). Zudem weisen Gesetze

2 Eindrücklich dargestellt in einer Studie nach Mohr und Duquenne (1997) zu Assoziierungen mit dem Begriff »Armut«.

3 DiMaggio und Powell (1991/1983) sagen zum organisationalen Feld, dass dieses nicht vorherbestimmbar ist, sondern nur anhand empirischer Untersuchungen und das organisationale Feld massgeblich mitbestimmt, welche Formen der Anpassungen als »rational« gelten (vgl. ebd., 64ff.).

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-