

Abstract:

Soziale Ungleichheit in der Organisationsgesellschaft – Vorschlag zur Überwindung eines blinden Flecks

Organisationen generieren und verteilen individuelle Lebenschancen, sind die zentralen Instanzen gesellschaftlichen Wandels und Adressen politischer Gestaltungsbemühungen. Akzeptiert man die Ubiquität von Organisationen und ihre Modellierung als Akteure, so ist es nur folgerichtig, sie in einer – wie auch immer gearteten – Struktur zueinander zu vermuten. Wenn etwa Geißler, Mayntz, Fürstenberg, Klein oder Hradil die Bestimmung der Sozialstrukturanalyse darin sehen, „die Gesellschaft‘ in ihre relevanten Elemente und Teilbereiche“ zu zergliedern und deren Wechselbeziehungen und Wirkungszusammenhänge zu untersuchen (Geißler 2006: 22), muss allerdings das bestenfalls randständige Dasein überraschen, dass Organisationen als zeitdiagnostisch sonst außerordentlich relevante Phänomene der Struktur des Sozialen in deren Analysen fristen. Weder die empirische Sozialstrukturanalyse noch die Ungleichheitssoziologie nehmen die Herausforderung der Organisationsgesellschaft bisher an und befassen sich systematisch mit Relationen und Stratifikation *zwischen* Organisationen.¹ Dieser blinde Fleck hat Ursachen, die Preisendörfer (2005: 154) treffend zusammenfasst: „Weil freilich Organisationen oft nicht leicht zugänglich, sehr unterschiedlich intern strukturiert und in ihrem Akteurstatus umstritten sind, blendet die soziologische Forschung diese Mesoebene der Organisationen immer noch gerne aus. Dies gilt vor allem auch für die Sozialstrukturanalyse und die Forschung zur sozialen Ungleichheit“.

Wie ich zeigen will, offenbaren sich bei detaillierter Betrachtung vier Problemkomplexe für eine Sozialstrukturanalyse jener Mesoebene, die im Vortrag mit Hinblick auf ihre Lösung diskutiert werden sollen: erstens die Frage der Bezugseinheit, die sich dem Problem widmet, wie Organisationen überhaupt als distinkte sozialstrukturelle Bezugseinheiten gefasst werden können; zweitens die Frage der Grundgesamtheit, die klären will, welche Organisationen überhaupt sinnvoll in Beziehung zu setzen wären; drittens ist damit unmittelbar verbunden die Herausforderung der Dimensionenspezifität, nach der es zu klären gilt, anhand welcher Faktoren sich die mithin Ungleichheit generierende Struktur aufspannt und schließlich viertens das Problem der Mehrebenenperspektive, die sich mit der Verbindung horizontaler und vertikaler Relationen einerseits und mit der Möglichkeit und Notwendigkeit einer operationalisierbaren Mikrofundierung andererseits auseinandersetzt.

Ich wäre Ihnen dankbar, meine Thesen den Sektionsmitgliedern vortragen zu dürfen.
Für Rückfragen stehe ich Ihnen natürlich gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

Daniel Houben

¹ Zwar betont die auf Baron und Bielby (1980, 1984) zurückgehende Forschung zu organizational stratification die Rolle der Organisationen als Mittler zwischen individuellen Lebenschancen und Sozialstruktur, doch die relative Position der Organisationen zueinander steht dabei nicht im Fokus, wengleich eingestanden wird, dass diese für die Vermittlungsleistung wiederum äußerst bedeutsam ist (siehe Goedicke 2006; Lengfeld 2007, 2009).