

Rebekka Rieser

Kroatisch, katholisch, konservativ

Kroatische Missionen
in Deutschland und der Schweiz

[transcript]

Religionswissenschaft

Rebekka Rieser

Kroatisch, katholisch, konservativ

Rebekka Rieser, geb. 1991, arbeitet an der Universität Zürich am Institut für Kommunikationswissenschaft und Medien. Dort untersucht sie Reputationskonfigurationen von Religion(en), religiöse Diskurse, Influencer*innen und Autoritäten in der postdigitalen Öffentlichkeit. Außerdem forscht sie zu religiösen Organisationen in westlichen Demokratien. Ihr Schwerpunkt liegt dabei auf den Rollen, den Erwartungen und der Sichtbarkeit sowie Legitimität religiöser Organisationen in der Gesellschaft.

Rebekka Rieser

Kroatisch, katholisch, konservativ

Kroatische Missionen in Deutschland und der Schweiz

[transcript]

Bei dieser Publikation handelt es sich um eine überarbeitete Version der eingereichten Dissertation aus dem Jahr 2022 zur Erlangung der Doktorwürde, vergeben von der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Luzern.

Erstgutachter: Prof. Dr. Martin Baumann (Leiter Religionswissenschaftliches Seminar der Universität Luzern)

Zweitgutachterin: Assoz. Prof. Mag. Dr. Regina Polak (Associate Professor für Praktische Theologie der Universität Wien)

Die Open-Access-Ausgabe wird publiziert mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.dnb.de/> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 Lizenz (BY-SA). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell, sofern der neu entstandene Text unter derselben Lizenz wie das Original verbreitet wird. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Erschienen 2024 im transcript Verlag, Bielefeld

© **Rebekka Rieser**

Umschlaggestaltung: Maria Arndt, Bielefeld

Korrektorat: Franziska Landolt

Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar

<https://doi.org/10.14361/9783839472309>

Print-ISBN: 978-3-8376-7230-5

PDF-ISBN: 978-3-8394-7230-9

Buchreihen-ISSN: 2703-142X

Buchreihen-eISSN: 2703-1438

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Inhalt

Vorwort	9
1 Einleitung	11
2 Religiöse Organisationen	
Herausforderungen für die Definition	21
2.1 Die Mitglieder	21
2.2 Ziel und Funktion von religiösen Organisationen	24
2.3 Transzendent oder profan	27
2.4 Definition und Analyse religiöser Organisationen nach Beckford	29
2.5 Neo-institutioneller Zugang zur Beantwortung der Forschungsfrage	34
3 Wechselspiel zwischen Institutionen, Legitimität und Organisationen	37
3.1 Der Institutionsbegriff – eine kritische Würdigung des Begriffs und der Theorie	38
3.2 Organisationales Management mit Institutionen: Institutionelle Erwartungen	47
3.3 Institutionelle Pluralismen: Konflikte und Stabilität von Organisationen	53
3.4 Organisationale Legitimität	59
3.5 Organisationale Repräsentation	73
3.6 Institutions- und Organisationswandel durch die nächste Generation	75
3.7 Theoretischer Pragmatismus zur empirischen Erkenntnisgewinnung	80
4 Gegenstandsbestimmung	
Zu beachtende institutionelle Logiken rund um kroatische Missionen	83
4.1 Institutionelle Erwartungen der kroatischen Gemeinschaftslogik: Die kroatisch- katholische Diaspora in der Schweiz und Deutschland	83
4.2 Institutionelle Erwartungen der Religionslogik: Römisch-katholische Ekklesiologie und die Migrantenpastoral	94

4.3	Institutionelle Erwartungen der Gemeinschaftslogik Schweiz und Deutschland: Staatliche Grundlagen und Migrationsdiskurse	105
5	Methode	
	Datenerhebung und Auswertung	115
5.1	Feldzugang und Erstkontakt	116
5.2	Auswahl und Analyse der Daten	125
5.3	Sample: Beschreibung der Stichprobe	131
6	Analyse 1	
	Institutionelle Erwartungen an die kroatischen Missionen und ihre Repräsentation	141
6.1	Aktuelle Repräsentation in Form der Verkörperung kroatischer Missionen in Deutschland und der Schweiz	142
6.2	Organisationale Prozesse mit institutionellen Erwartungen	144
6.3	Institutioneller Pluralismus und Wandel durch die zweite Generation	181
6.4	Organisationale Prozesse mit Veränderungen	201
6.5	Institutionalisierte Selbstzuschreibung(en) als Eigenlegitimation	217
6.6	Zwischenfazit/Synthese 1: Die kroatischen Missionen im Fokus der institutionellen Umwelt	224
7	Analyse 2	
	Stand der organisationalen Legitimität der kroatischen Missionen	231
7.1	Zugesprochene organisationale Legitimität	234
7.2	Fehlende oder bedrohte organisationale Legitimität	259
7.3	Zwischenfazit und Synthese 2: Die organisationale Legitimität der kroatischen Missionen	276
8	Diskussion	
	Erkenntnisse und Reflexion aus den Analysen	283
8.1	Reflexion der verwendeten Theorie und Methode	283
8.2	Im Sumpf der institutionellen Logiken: Von dominierenden bestehenden Logiken und herausfordernden neuen Logiken	288
8.3	Von organisationalen Agenten und Hierarchien der katholischen Kirche und Migrantengemeinschaften	301

9	Fazit und Ausblick	311
9.1	Zusammenspiel zwischen Erwartungen, Ausführungen und Konsequenzen	312
9.2	Religiöse Organisationen in der Diaspora: Chancen und Herausforderungen für die Religionswissenschaft	317
10	Literatur- und Quellenverzeichnis	323
10.1	Primärquellen	323
10.2	Sekundärliteratur	325
	Abbildungsverzeichnis	355
	Tabellenverzeichnis	357

Vorwort

Die vorliegende Doktorarbeit entstand im Rahmen des grossen Lead-Agency-Projekts »Soziale Gruppen und religiöse Identitäten in ziviler Gesellschaft« (RESIC) und des darin enthaltenen qualitativen Teilprojekts »Migrantengemeinschaften, religiöse Identitäten und zivilgesellschaftliche Einbindung« (MIE). Das Teilprojekt MIE stand dabei unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Baumann am religionswissenschaftlichen Seminar der Universität Luzern. Die gesamte Forschung fand zudem in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Antonius Liedhegener von der Universität Luzern, Prof. Dr. Alexander-Kenneth Nagel von der Universität Göttingen und Prof. Dr. Gert Pickel von der Universität Leipzig statt.

Die Idee, zu doktorieren, kam eher überraschend und spontan. Während meiner Masterarbeit entdeckte ich meine grosse Leidenschaft für das wissenschaftliche Arbeiten und die empirische Religionswissenschaft. Zeitgleich sah ich die ausgeschriebene Stelle an der Universität Luzern für das Projekt RESIC, von dem ich ein Teil sein wollte.

Seit meinem Studium der Religionswissenschaft und von Religion – Wirtschaft – Politik verfestigte sich meine Überzeugung, dass Religion, Religionsgemeinschaften und religiöse Personen nach wie vor einen Einfluss, eine Präsenz und einen Platz in unserer Gesellschaft haben. Dies gilt umso mehr, wenn Religion als Konfliktfaktor oder Herausforderung betrachtet und bezeichnet wird – selbst die Auswahl meines Studiums basierte damals auf den Auswirkungen und der Heftigkeit der nationalen Debatte um die Minarett-Initiative in der Schweiz. Auch aufgrund von Veränderungen gesellschaftlicher Werte und Normen erweist sich Religion immer wieder als schwieriges Thema. Dies wurde erneut in der letzten politischen Debatte »Ehe für alle« bewiesen. Religion und Religionsgemeinschaften besitzen aber auch andere Funktionen, als nur politische Streitediskussionen und mediale Empörung zu entfachen. Religion und vor allem Religionsgemeinschaften bieten Personen einen Rückzugs-

ort, Zugehörigkeit, soziale wie auch berufliche Netzwerke sowie Unterstützung und persönliche Entfaltung. In beiden Perspektiven, Religion als Konfliktfaktor oder als Chance, bestätigt sich schlussendlich, dass dieses Teilsystem ein nicht zu unterschätzender Faktor in der Komplexität des Menschseins und einer zunehmend pluralisierten Gesellschaft ist. Je mehr Zusammenhänge, Prozesse und Konsequenzen wir diesbezüglich also verstehen, umso besser können wir teilweise herausfordernde, aber auch gewinnbringende Entwicklungen in Sachen Zusammenleben, religiöser Diversität und Demokratie meistern und angehen. An dieser Stelle möchte ich mich daher besonders bei meinem Doktorvater Professor Dr. Martin Baumann bedanken, der mich zu dieser Arbeit inspirierte und mich während meiner Dissertation stets in meinen Gedanken und Vorgehen ermutigte und mir mit Rat und Tat zur Seite stand.

Des Weiteren möchte ich mich bei nachfolgenden Personen bedanken: allen Beteiligten am Projekt RESIC für den intensiven Austausch und die Zusammenarbeit. Den Kolleginnen und Kollegen aus dem religionswissenschaftlichen Seminar der Universität Luzern, die mich auf verschiedene Punkte meiner Arbeit aufmerksam gemacht haben und mir fleissig Tipps für das Schreiben gaben. Meiner Familie und meinen Freund:innen, die mich während dieser Zeit nicht nur unterstützt, sondern auch mein permanentes Denken und Reden über den Inhalt, die Arbeit und meine Sorgen ausgehalten haben. Wie intensiv dies gewesen sein muss, wurde mir erst richtig bewusst, als mein damals dreijähriger Neffe fand, dass sein Spielzeughelikopter zur Arbeit gehen müsse, um zu transkribieren. Auch der Online Marketing AG und insbesondere Bruno Eggenberger möchte ich danken, die es mir erlaubten, ein kleines und vor allem sehr flexibles Pensum bei ihnen zu behalten, um so finanzielle Engpässe zu vermeiden.

Mein besonderer Dank gilt zuletzt den kroatischen Gemeinschaften und Missionen in Deutschland und der Schweiz für ihre grosse Gastfreundschaft und Interviewbereitschaft. Bez vas ova disertacija ne bi bila moguća. Hvala puno.

Diese Arbeit widme ich meiner Mutter, Heidi Rieser, die mich vom Bachelorstudium bis zur Dissertation mit ihren Korrekturen und Anmerkungen meiner Texte begleitet hat, und Till Weimann, der mir während meiner akademischen Laufbahn stets den Rücken freigehalten hat.

Rebekka Rieser

Luzern, 1. Februar 2022

1 Einleitung

Der Faktor Religion innerhalb demokratischer Gesellschaften wie Deutschland und der Schweiz verändert sich zunehmend. Neue religiöse Formen und Gruppierungen, hervorgerufen durch Individualisierung, Globalisierung und Migration, haben eine Pluralisierung der religiösen Akteure, des Verständnisses von Religiosität und der Gesellschaft zur Folge (vgl. zum Beispiel Lambert, 2014; Pollack et al., 2014; Stolz et al., 2014; Zurlinden, 2015). Parallel dazu verändern institutioneller Wandel und (De-)Säkularisierungsprozesse die Religionslogik sowie deren Einfluss auf die Gesellschaft und soziale Identitäten und steuern diese nachhaltig (vgl. zum Beispiel Casanova, 1994, 2001; Krech, 2014; Lambert, 2014; Pollack, 2016; Riesebrodt, 2001).

Aktuelle Forschungs- wie auch politische Debatten sind daher geprägt von Themen wie zivilgesellschaftlichen Potenzialen, sozialem Kapital, religiösen Netzwerken (vgl. zum Beispiel Liedhegener & Werkner, 2011; Nagel, 2012b; Putnam, 2000), Identitätspolitik und Polarisierungen (vgl. zum Beispiel Fox, 2013; Giddens, 2013; Klein, 2020), Gefahren- und Diskriminierungsdiskursen (vgl. zum Beispiel Pickel et al., 2020; Pickel & Hidalgo, 2013) sowie Integration innerhalb pluraler und (post-)migrantischer Gesellschaften (vgl. zum Beispiel Foroutan, 2019).

Mit der Rückkehr religiöser Sichtbarkeit in säkularen Staaten und den immerwährenden Debatten rund um Migration und Integration scheinen sowohl die Forschung als auch die Gesellschaft ihren Blick verstärkt auf muslimische Individuen und Organisation zu richten. Dies scheinen jene »fremden« Individuen, Organisationen und Religionssysteme zu sein, die nicht in der Gesellschaft zu verorten sind. Im Vergleich dazu sind das Christentum und insbesondere die römisch-katholische Kirche in der Forschung nach den 1960er Jahren und den grossen Säkularisierungsparadigmen (vgl. zum Beispiel Casanova, 1994; Hellemans, 2005; Luhmann, 1972, 2000) sowie nach den 1980ern mit

Fokus auf den religiösen Markt (vgl. zum Beispiel Chaves & Cann, 1992; Iannaccone, 1998; Miller, 2002; Smith, 1776/2003), in den Hintergrund getreten.

Dabei gilt der Katholizismus weltweit immer noch als jene Religion mit den meisten Zugehörigen und den grössten Diaspora-Communitys in der Schweiz wie auch in Deutschland sind in ihrer Konfession christlich respektive römisch-katholisch (vgl. Albisser, 2016, 18ff.).

Bereits seit den 1950er Jahren waren es vor allem Gastarbeiter aus Spanien und Italien, die sich in der Schweiz niederliessen und katholische Diaspora-Communitys errichteten. Ab den 1980er Jahren kamen dann aufgrund von Krieg und Zerfall des europäischen Ostens sowie auch mit der zunehmenden Globalisierung weitere katholische Migrant:innen nach Deutschland und in die Schweiz (vgl. ebd., 17).

Forschungen zu katholischen Migranten-Communitys in der Schweiz und in Deutschland sind zunehmend marginalisiert und deuten auf ein Forschungsdesiderat hin. Jüngste Diskussionen in Europa und insbesondere in der Schweiz, beispielsweise über das Thema der Abtreibung oder das Recht der Ehe für homosexuelle Paare, verdeutlichen aber die Dringlichkeit, römisch-katholische Gemeinschaften und Länder bei diesen Fragen nicht aus dem Blick zu verlieren.

Als ein zweites, jedoch kleineres Forschungsdesiderat im Hinblick auf das Thema Religion in der Gesellschaft gelten neoinstitutionelle und organisationssoziologische Forschungen zur Mesoebene und mit direktem Blick auf den Gegenstand der »religiösen Organisation«.

Religionswissenschaftliche Untersuchungen richten ihren Blick verstärkt auf die Mikro- und die Makroebene. So analysieren aktuelle qualitative und quantitative Studien oftmals den Einfluss individueller Religiosität und Spiritualität auf andere Werte-Orientierungssysteme (vgl. zum Beispiel Pickel et al., 2020) oder sie untersuchen, ob sich Religiosität beim Individuum innerhalb der Gesellschaft verändert und wandelt (vgl. zum Beispiel Stolz et al., 2015).¹

Auf der Makroebene hingegen rücken die Bedeutung und der Wandel der Religion als System oder Teilbereich in den Fokus. Hier untersuchen Forschende, welchen Einfluss Religion auf andere Teilbereiche wie Politik oder Kultur

1 Zu nennen sind allerdings die Werke von Alexander Kenneth-Nagel, der sich in seinen Werken intensiv und netzwerktheoretisch mit religiösen Gemeinschaften respektive religiösen Organisationen auseinandersetzt, vgl. zum Beispiel Nagel (2012a, 2015).

noch hat oder welche Verbindungen und Spannungen daraus entstehen (vgl. Casanova, 1994, 2001; Hidalgo, 2016).

Die Mesoebene, also die intermediäre organisationale Ebene, dient in diesen Forschungen eher als erklärende Variable. Beispielsweise ziehen empirische Analysen den Kirchgang oder die Beziehung zwischen Individuum und religiöser Autorität als Datengrundlage heran, um tendenzielle Veränderungen von Religiosität innerhalb von Gesellschaften zu messen. Ebenso dient die Untersuchung rechtlicher Beziehungen und Rahmenbedingungen zwischen Staat und Organisationen dazu, Phänomene und Konsequenzen von Säkularisierung oder Pluralisierung zu erklären (vgl. zum Beispiel Beckford, 2015; Gabriel, 2015). Richtet sich der Fokus doch auf die Mesoebene, tun sich die meisten Forschungen schwer mit der Definition von Organisation und weichen auf einen diffuseren Term, wie Gemeinschaft aus (vgl. Beckford, 2015; vgl. Petzke & Tyrell, 2012).

Der konzentrierte Fokus auf die Organisation, ihre Rolle und ihre Funktion in solchen Prozessen ist in der (deutschen) Religionswissenschaft jedoch immer noch eine Seltenheit (vgl. Kaufmann, 1974, 34; Petzke & Tyrell, 2012, 286). Das liegt unter anderem daran, dass sich die deutschsprachige Religionswissenschaft mit dem Begriff der religiösen Organisation schwertut (vgl. ebd., 286). Denn es gilt nicht nur zu definieren, was religiös ist und was nicht, sondern was eine Organisation ist und was nicht.

In Sachen Religionsdefinition gehen die meisten Forschenden einen pragmatischen Weg, indem sie zwischen einem funktionalen (Religion als Leistung oder Funktion) und einem substanziellen Religionsbegriff (Kern und Wesen von Religion) unterscheiden (vgl. Fülling, 2016, 258f.). In Fragen von religiösen Organisationen treffen hingegen beide Definitionen aufeinander, vermischen sich und lassen sich kaum voneinander abgrenzen. Denn sowohl die Kernfrage, ab wann eine Organisation als eine religiöse Organisation einzustufen ist (substanziell) (vgl. zum Beispiel Jeavons, 1998; Tyrell, 2008), sowie die Frage, welche Funktionen und Leistungen religiöse Organisationen für ein Individuum oder die Gesellschaft übernehmen (vgl. Luhmann, 2000), sind zentrale Einstiege in diesen Forschungsschwerpunkt.

Richtet sich die Forschung, wie es diese hier tut, auf einen Gegenstand, der sowohl im Eigenverständnis als auch in Fremdzuschreibungen das Label »Religion« und »religiös« innehat, wie es im Fall der römisch-katholischen Kirche respektive des Katholizismus der Fall ist, ist die Organisationsdefinition nicht so leicht zu handhaben.

Forschungsgeschichtlich betrachtet gibt es in der deutschen Religionswissenschaft insbesondere drei Ansätze, die bis heute herangezogen werden, wenn sich Forscher:innen der Mesoebene zuwenden: Niklas Luhmanns (1972) Beitrag »Die Organisierbarkeit von Religion und Kirchen«, Max Webers (1920, 1921, 1976) und Ernst Troeltschs (1912) Kirchen-Sekten-Typologie sowie der Rational-Choice-Ansatz (vgl. Beckford, 2015; Daiber, 2008; Krech, 2014; Petzke & Tyrell, 2012).

Webers und Troeltschs spätere Forschung sind als Pionierarbeiten im Umgang mit religiösen Organisationen zu verstehen. Weber liess sich von seiner damaligen Reise in die USA zu seiner Kirchen-Sekten-Typologie inspirieren. Anders als in Deutschland oder der Schweiz existieren in den USA keine Staatskirchen, sondern eine Vielzahl von unterschiedlichen religiösen, zu Webers Zeit insbesondere christlichen Vergemeinschaftungen, Verbänden und Organisationen, die er innerhalb dieses Spektrums zwischen Kirche als strukturierte Organisation und Sekte als lose Vergemeinschaftung einordnete (vgl. Daiber, 2008, 33ff.). Dem Kirchentyp schrieben Weber und Troeltsch Attribute zu, die alle dem Zweck dienen, eine »Weltherrschaft« zu erreichen. Diese Form der organisierten Religion ist laut ihnen sozial konservativ, geht Allianzen mit den politischen Ordnungen ein und erreicht die Masse über verschiedene politische oder organisationale Instrumente. Der Sektentyp hingegen entzieht sich als Gegenteil davon jeglichen weltlichen Werten und definiert sich durch das Ziel, der pure und nach innen gerichtete Weg für ein Leben nach Christus zu sein (vgl. Beckford, 2015, 407f.; Chang, 2003, 125).

Die Konzentration auf christliche Organisation und Organisationen ist jedoch zugleich als eine Hauptproblematik dieses Ansatzes anzusehen (vgl. dazu auch Petzke & Tyrell, 2012). Denn auch in Forschungen über nichtchristliche Religionen lässt sich diese Typologie finden und wirft die berechtigte Frage auf, ob dieser Ansatz nicht eine normative Komponente besitzt, indem versucht wird, anderen religiösen Traditionen und Formen des Organisierten einen »christlichen Stempel« zu verpassen (vgl. ebd., 279ff.).

Niklas Luhmanns Werke stammen aus den 1960er und 1970er Jahren, einer Zeit, in der Forschungen zur Säkularisierung höchst aktuell waren. Anders als bei Weber und Troeltsch standen für Luhmann daher weniger die Organisationstypen im Vordergrund als vielmehr der Versuch, den Rück- und Abfall der Grosskirchen (evangelische und römisch-katholische) in ihren Mitgliedschaftszahlen und ihrem Einfluss im Staat zu erklären (vgl. Hellemans, 2005, 12f.). Für Luhmann sind Organisationen soziale Systeme, die klar durch Mitgliedschaften abgegrenzt sind. Mitglieder einer Organisation richten sich

dann nach vorgegebenen Ordnungen und Leistungsstrukturen der Organisation. Die dritte Ebene umfasst schliesslich einfache soziale Systeme wie Zusammenkünfte oder kleinere Gruppen (vgl. Daiber, 2008, 27–30; Luhmann, 2009 [1977], 295ff.).² Damit schliesst Luhmanns Definition religiöse Organisationen aus, die keinen klaren und formalen Mitgliederstatus vorweisen können, und ist daher nur begrenzt anwendbar.

In den 1980er Jahren kamen beim Umgang mit religiösen Organisationen Einflüsse aus der amerikanischen Religionswissenschaft in die deutschsprachige Religionswissenschaft. Forscher wie Williams Bainbridge, Rodney Stark, Roger Finke und Lawrence Iannaccone versuchten mit einer Kosten-Nutzen-Rechnung, hergeleitet aus dem Rational-Choice-Ansatz und der daraus resultierenden Wettbewerbssituation, religionssoziologische Phänomene zu erklären. Dazu zählen beispielsweise (fehlende) Vitalität und Prosperos, Veränderungen und Muster von religiösen Organisationen (vgl. dazu auch Beckford, 2015, 407; Finke & Wittberg, 2000; Hellemans, 2005, 14; Iannaccone, 1995, 1998; Stark & Iannaccone, 1994).

Als Prämisse für den Kosten-Nutzen-Ansatz steht die Gewinnbringung beziehungsweise die transzendente Bedürfnisbefriedigung des Individuums im Vordergrund. Was jedoch unter transzendentaler Befriedigung oder Gewinnbringung zu verstehen ist, war zumeist ungenügend definiert und verkomplizierte auch empirische Untersuchungen. Denn zum einen erschwert dieser transzendente Aspekt die Einordnung von Personen, die Dienstleistungen von

2 Diese drei Ebenen von einfachen, organisationalen und gesellschaftlichen Systemen zeigen für Luhmann auch die Grenze der Organisierbarkeit von Religion, da sie nur in einem Teilbereich als Organisation erfassbar ist. Insbesondere der Punkt der Mitgliedschaft bleibt jedoch für Luhmann jener Aspekt, der für die Organisationen wie die Kirche organisationssoziologisch schwer zu greifen ist. Denn ein Mitglied müsse sich, so Luhmann, seiner Mitgliedschaft vollends bewusst sein, damit dies wirklich einen Organisationscharakter entwickle. Ansonsten sei es ein Ergebnis des Gesellschaftssystems und »das Bewusstsein« weiche einer normativen kulturellen Prägung (vgl. Daiber, 2008, 27–30). Zudem kommt für Luhmann die Beobachtung hinzu, dass nicht alle Mitglieder die vorgegebenen Ordnungen und Leitungsstrukturen der Organisationen übernehmen, wie dies aber nach seiner Definition der Fall sein müsste. So gibt es Mitglieder mit Funktionen (wie beispielsweise der Priester), die aktiv sind und bestimmte Ämter oder Aufgaben übernehmen, und, insbesondere bei den Grosskirchen, auch nur rechnerische Mitglieder, die beispielsweise nur die Kirchensteuer zahlen. Nur der innere Kreis der Mitglieder, also die aktiven und diejenigen mit einer organisationalen Funktion, übernehmen derweil Leitlinien und Strukturen der Organisation (vgl. Petzke & Tyrell, 2012, 29; Luhmann 2009, 296ff.).

Kirchen oder anderen religiösen Organisationen, beispielsweise Beerdigungen oder Hochzeiten, beziehen, diese aber nicht als transzendente Gewinnbringung einstufen (vgl. »free-riding«/»free-riders«, Miller, 2002, 438). Zum anderen macht es die Abgrenzung zu anderen Organisationen, die ebenfalls transzendente oder ähnliche Dienstleistungen anbieten, sich selbst aber nicht als religiös bezeichnen, mühevoll (vgl. dazu auch Beckford, 2015, 407; Iannaccone, 1995, 1998; Miller, 2002, 438f.; Stark & Iannaccone, 1994).

Trotz gewissen Schwächen in der Abgrenzung ermöglichen das Rational-Choice-Modell oder zumindest die Marktmodelle den Umgang mit religiösen Organisationen in einer bestimmten Weise. So kann von Dienstleistungen, Angeboten und unterschiedlichen Akteuren und deren Interessen gesprochen sowie von einer ständigen Wettbewerbssituation ausgegangen werden (vgl. dazu auch Hellemans, 2005, 13ff.; Zimmer, 2013, 52). Zudem rückt dieses Modell, ähnlich wie Luhmann es tut, die Mitglieder in eine wichtige Position, wenn es um Aufbau und Struktur von Organisationen geht.

In allen drei Ansätzen sind Organisationen sowohl Produkt als auch Produzenten von makro- und mikrosoziologischen religiösen Prozessen und Entwicklungen. Denn Organisationen beeinflussen den Menschen und die Umwelt beeinflusst die Organisation (vgl. DiMaggio & Powell, 1983, 148; Kirchner, 2012, 33; Meyer & Rowan, 1977, 340; Pries & Sezgin, 2012b, 1; Zucker, 1983, 1). Sie funktionieren als wichtige Schnittstelle zwischen Gesellschaft und Individuum und sollten daher mehr ins Zentrum des religionswissenschaftlichen Interesses rücken.

Um das Verhältnis zwischen Organisation und Gesellschaft zu klären, die vor allem die organisationale Perspektive miteinschließt, gibt es unterschiedliche theoretische Ansätze. Zentral in diesen Theorien sind Thematisierungen des Einflusses und der Erwartungen des Individuums, anderer sozialer Akteure oder der Gesellschaft in Bezug auf die Organisationen sowie der Effekt und die Konsequenzen der Organisationen auf ihre Umwelt und die Individuen.

Gerade mit Blick auf Forschungen zu Organisationen in der Diaspora zeigte sich, dass die Organisation sowohl den Erwartungen ihrer Mitglieder als auch den (teilweise einander widersprechenden) Erwartungen anderer sozialer Akteure wie anderer Organisationen oder des Staats ausgesetzt sind, und dies in doppelter Ausführung. Denn der Term Diaspora beinhaltet zugleich eine transnationale und grenzüberschreitende Dimension und somit auch ein mögliches exterritorialisiertes institutionelles Spannungsfeld zwischen sozialen Akteuren der Herkunfts- und Residenzgesellschaft (vgl. dazu auch Faist, 2010, 14ff.). Erschwerend kommt für Organisationen in der Diaspora

hinzu, dass sich mit dem Wechsel von der ersten zur zweiten Mitgliedergeneration auch die Erwartungen an die Organisationen ändern (vgl. Pries & Sezgin, 2012b, 13ff.). Effekte und die Konsequenzen sind für Organisationen eng an die Erwartungshaltungen ihrer Umwelt geknüpft. Hieraus folgen die theoretischen wie auch die empirischen Annahmen, dass es im Sinne der Organisation ist, eine bestimmte strategische Effizienz zu erreichen sowie in der organisationalen Umwelt akzeptiert und legitimiert zu sein. Denn nur mithilfe dieser Legitimität können sie auf ihre Umwelt wie auch auf Individuen Effekte erzielen und besitzen Existenzberechtigung (vgl. Pries & Sezgin, 2012b, 13ff.). Auf diesen Theorien und Forschungen aufbauend, gehe ich daher folgenden übergeordneten Fragen nach:

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

Die Fragen sollen zudem anhand der zweiten Generation der gewählten Migrantengemeinschaft und religiösen Organisation weiter konkretisiert werden. Aufgrund fehlender Erkenntnisse zu religiösen Organisationen sowie mangelnder Forschungen zur römisch-katholischen Diaspora insbesondere in der Schweiz, aber auch in Deutschland wende ich mich zur Beantwortung dieser Forschungsfrage der kroatischen Migrantenpastoral der katholischen Kirche und ihren Mitgliedern in Deutschland und der Schweiz zu.

Mit 4 071 000 Einwohner:innen gehört Kroatien zu den kleinsten Ländern in Europa (vgl. »Kroatien«, europa.eu [Stand: 29.1.2022]). Dazu kommt, dass eine Minderheit an Kroat:innen in Bosnien-Herzegowina lebt. Bosnien-Herzegowina stellt in diesem Kontext somit die zweite Herkunftsgesellschaft für kroatische Migrant:innen dar. Dabei ist es wichtig zu wissen, dass Bosnien-Herzegowina ein Land ist, das drei ethnische Gruppierungen beheimatet, die sich allein anhand der Religionsgrenze unterscheiden. Daran orientiert sich die (national-)ethnische Zuteilung; so gehören die orthodoxen Bosnier und Bosnierinnen auch zum serbischen Volk, haben aber Staatsangehörigkeiten zu beiden Staaten und die katholischen Bosnierinnen und Bosnier zum kroatischen Volk, ebenfalls mit doppelter Staatsangehörigkeit. Die muslimischen Bosnier und Bosnierinnen bezeichnen sich indes zur Abgrenzung als Bosniaken und Bosniakinnen (vgl. Iveljić, 2002/2006; Steindorff, 2007). Auch in Kroatien gibt es eine ethnische Trennung zwischen serbischen Kroat:innen und kroatischen Kroat:innen, die sich wiederum anhand der Religion vonein-

ander unterscheiden, wobei der serbische Anteil seit den 1990er Jahren enorm zurückgegangen ist (vgl. Grünefelder, 2010, 181ff.; Iveljić, 2002/2006, 192).

Seit 2013 ist Kroatien Mitglied der Europäischen Union und damit ihr jüngstes Mitglied. Mit Inkrafttreten des Schengen-Abkommens im Jahr 2019 gehören Kroat:innen aktuell zu den Topzuwanderern in Deutschland.³ In der Schweiz leben ca. 63 000 Kroatinnen und Kroaten mit einem ständigen Wohnsitz (SBK/RKZ, 2019, 23) und 414 000 in Deutschland (Graf, 2019, 17).

Im Vergleich zu anderen ethnischen Gruppierungen machen Kroat:innen sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland einen geringen Anteil der ausländischen Bevölkerung aus. Von den ca. 2,5 Millionen Personen mit Migrationshintergrund in der Schweiz (vgl. »Ständige Wohnbevölkerung 2020«, bfs.ch [Stand: 29.1.2022]) sind gerade einmal 1,4 Prozent kroatischer Herkunft – in Deutschland sind es 3,4 Prozent. Es ist somit eine sehr kleine Gruppierung, die zu untersuchen ist.

Da sie katholisch sind, steht den Kroat:innen die katholische Migrantepastoral offen. Damit sind die kroatisch-katholischen Missionen innerhalb dieser Arbeit als eine Art Suborganisation des globalen »Multikonzerns« der römisch-katholischen Kirche zu betrachten. Das bedeutet, dass diese Art der religiösen Migrantorganisation vermutlich bereits in feste organisationale Strukturen eingebettet ist und die römisch-katholische Kirche einen wichtigen Platz in Bezug auf Strukturen, Rollen, Aktivitäten sowie Legitimität für die kroatischen Pastoraleinheiten einnimmt. Mit dieser Forschungsarbeit fällt der Blick somit nicht nur auf die Themen Gesellschaft, Migration und Organisation, sondern auch auf Multikonzerne und Tochterorganisationen. Dies macht diese Arbeit auch ausserhalb des religionswissenschaftlichen Bereichs besonders fruchtbar, da sie sich komplexen Wechselwirkungen wie universalen versus lokale Strategien, Machtkämpfe und Einflussnahmen sowie Narrativen und Identitäten in grossen Organisationsgeflechten widmet.

Diese religionswissenschaftliche Forschung ist eingebettet in das grösste interdisziplinäre Forschungsprojekt RESIC, »Religious and Social Identity in Civil Society«, welches sich in ein quantitatives und ein qualitatives Teilprojekt aufsplittet. Im Setting des qualitativen Teilprojekts »Migrantengemeinschaften, religiöse Identitäten und zivilgesellschaftliche Einbindung. Qualita-

3 2018 waren es noch 395 000 Kroatinnen und Kroaten in Deutschland, das heisst, allein im Jahr 2019 sind fast 20 000 Personen nach Deutschland ausgewandert (vgl. Graf, 2019, 17). In der Schweiz dagegen ist die Zahl der kroatischen Einwander:innen rückläufig.

tive Befunde für Deutschland und die Schweiz im Vergleich« sind für das Forschungsdesign bestimmte Vorgaben festgelegt, an denen sich diese Arbeit orientiert, wie zum Beispiel Erhebungsorte, Stichprobe und Erhebungszeitraum. Als Teil der Publikationsstrategie für RESIC richten sich auch die übergeordnete Fragestellung sowie die Wahl des theoretischen Zugangs nach dem Forschungsprojekt.

Die Arbeit gliedert sich in drei grosse Bereiche. Am Beginn steht eine theoretische Reflexion zum Thema der religiösen Organisationen, zum Wechselspiel zwischen Institutionen, zu Legitimität und Organisation sowie zur Sprache. In einem zweiten Schritt soll der Untersuchungsgegenstand mit Blick auf Migrationsgeschichte, Aufbau und Struktur katholischer Ekklesiologie sowie auf Forschung rund um Religion in der Diaspora konkretisiert werden. Des Weiteren wird hier auch die gewählte Methode der qualitativen Erhebung und der Auswertung erläutert sowie die Stichprobe vorgestellt. Analyse, Synthese und Diskussion des Materials stellen abschliessend den dritten und grössten Teil und somit das Herzstück dieser Arbeit dar. Die Analyse gliedert sich dazu in zwei grosse Bereiche. Einerseits setzt sie sich intensiv mit den Erwartungen und dem organisationalen Management seitens der Missionen auseinander, andererseits illustriert sie die Prozesse und Endergebnisse rund um die Legitimität der kroatischen Migrantenpastoral. Die aus der Analyse resultierende Diskussion ist ganz der Erkenntnisgewinnung, der Einbettung in bestehende Forschung sowie der theoretischen und methodischen Reflexion gewidmet.

Abschliessend soll anhand des einschlägigen Statements von Lynne Zucker (1983: 1) »Organizations are everywhere« die Mesoebene in dieser Arbeit im Kontext aktueller sozialwissenschaftlicher Religionsforschung in den Fokus rücken, um Erkenntnisse zu Mechanismen und Effekte von Religion, Migration und Organisation in säkularen Gesellschaften zu gewinnen.

2 Religiöse Organisationen

Herausforderungen für die Definition

Die Schwierigkeit, die religiöse Mesoebene als Forschungsgegenstand zu fassen, liegt darin, zu definieren, wann Organisationen religiöse Organisationen sind und wie sie innerhalb von Organisationstheorien eingebettet werden können (vgl. Schlamelcher 2018, Beckford, 2015; vgl. Petzke & Tyrell, 2012). Sowohl bei den Anfängen der organisationssoziologischen Forschungen nach Weber, Troeltsch oder Luhmann als auch beim Rational-Choice-Ansatz nach Iannaccone, Stark und Finke sind es drei Aspekte, welche die Definition religiöser Organisationen und ihre Einbettung in die anderen Organisationsforschungen erschweren. Kurz zusammengefasst sind dies die Aspekte Mitglieder, Ziel und Funktionen von religiösen Organisationen in der Gesellschaft und die ständige Frage nach der Transzendenz beziehungsweise Profanität.

Bevor ich mich also dem theoretischen Zugang dieser Arbeit wie auch dem Untersuchungsgegenstand selbst zuwende, werde ich diese drei Aspekte ausdifferenziert beleuchten.

2.1 Die Mitglieder

Den Mitgliedern kommt insofern eine Schlüsselrolle zu, als sie nicht nur im klassischen Organisationsverständnis Konsumenten oder Angestellte, sondern oftmals gleichzeitig auch Produzenten oder Zulieferer innerhalb der religiösen Organisationen sind (vgl. dazu auch Miller, 2002; Zaleski & Zech, 1995; vgl. Zimmer, 2013).

Diese Ambivalenz und die duale Struktur der Mitglieder sind nicht nur Merkmale von religiösen Organisationen. Auch freiwillige sowie Non-Profit-Organisationen haben sowohl aktive Mitglieder, die Ehrenämter übernehmen,

als auch inaktive Mitglieder, die Spenden oder Mitgliederbeiträge zahlen¹² (vgl. Oliveira & Wiesenberg, 2016, 109).

Selbst in Unternehmen, in denen es Verträge zu Rollen und Funktionen gibt, lassen sich anhand unterschiedlicher Verträge Einteilungen, Kern sowie Peripherie von Organisationen festmachen. Beispielsweise ist davon auszugehen, dass aufgrund von Kündigungsfristen und Auflagen Praktikant:innen eine andere Verbundenheit zur Organisation aufweisen als Verwaltungsrät:innen mit Anteilscheinen. In den meisten Fällen gilt auch in klassischen Unternehmen und Firmen das Individuum grundsätzlich als Ressourcenbringer, dessen Ressource (finanziell oder personell) die Organisation anschließend im Verbund nutzt und umverteilt. Somit gleichen sich religiöse und nichtreligiöse Organisationen an (vgl. Preisendörfer, 2011, 28).

Das Untypische an religiösen Organisationen ist daher nicht die Einteilung und Segmentierung von Mitgliedern bezüglich Aktivitätsgrad oder dahingehend, inwiefern sie Leitstrukturen oder Vorgaben internalisieren (dies ist ja auch bei Unternehmen oder sonstigen Organisationen stets infrage gestellt), wie es Luhmann beispielsweise kritisiert, sondern vielmehr, dass in religiösen ähnlich wie in Non-Profit-Organisationen bis auf wenige einzelne Funktionen ein grosser Teil auf freiwilliger Basis abläuft. Hingegen kommen bei anderen Organisationsformen wie Firmen oder Unternehmen Verträge zustande, die ein Entgelt in Aussicht stellen.

Dabei stellt eine religiöse Organisation ihren Mitgliedern oftmals eine theologisch-ekklesiologische respektive intrinsische Antwort in Aussicht. Durch ihr Mitwirken versprechen die Organisationen den Mitgliedern oder Anhänger:innen Seelenheil, besseres Karma, Glück im Leben, Vertrauen oder sonstige Formen der Belohnung (vgl. dazu auch Iannaccone, 1992; Lavrič & Flere, 2011; Schieder, 2008; Schulz, 2008; Stark & Bainbridge, 1980)³. Des Weiteren folgen für das Individuum auch extrinsische Anreize wie soziales

1 Diese Problematik scheint ein Produkt der vielen religionssoziologischen Forschungen sein, in denen Mitglieder als einziges empirisches Merkmal gelten, um die Bedeutung von religiösen Organisationen zu messen, und zeugt von einem sehr okzidental-christlichen Blick auf religiöse Organisationen.

2 Nach Luhmann sind dies rein »rechnerische Mitglieder«, also zahlende Mitglieder, die sich von »aktiven« oder »professionellen Mitgliedern« unterscheiden (vgl. Luhmann, 1972, 258).

3 Dieser Ansatz folgt meistens einer Rational-Choice- oder emischen Perspektive zum Thema Funktion von Religion.

Kapital, Macht und Prestige innerhalb einer Gemeinschaft, die für das Individuum unter anderem in sozialpsychologischer Hinsicht (Self-Empowerment) relevant sind (vgl. dazu auch Nagel, 2019, 7ff.; Putnam, 2000; Wuthnow, 2002).

Der zweite Punkt, weshalb Mitglieder oder Anhänger:innen als eine kritische Stelle für die Einbettung von religiösen Organisationen in organisationssoziologischen Theorien anzusehen sind, ist das höchst individuelle Verständnis der Mitglieder von »Mitgliedschaft« und davon, wie sich dieses auf die religiöse Praxis und das Verhalten zur Organisation auswirkt. Obwohl gerade die katholische Kirche klar reguliert, wer als Mitglied ihrer Organisation zu verstehen ist und wer nicht, lassen sich Mitglieder oder sonstige Formen der Gefolgschaft dennoch schwer klassifizieren und sind somit immer auf soziokulturelle Einbettung angewiesen. Im Gegensatz dazu scheinen Angestellte, die eine Berufsbezeichnung haben, durch Ausbildungen und festgesetzte Tätigkeiten einer Berufslogik unterworfen zu sein und lassen sich dadurch klassifizieren (vgl. Hinings & Raynard, 2014, 174ff.; Koch & Schemmann, 2009).

Mitglieder und Anhänger:innen von religiösen Organisationen sind zudem Produkte ihrer Umwelt und tragen organisationale Strukturen oder Erwartungen, geprägt von nichtreligiösen Organisationen, in die religiösen Organisationen hinein. Je nach Struktur der Organisation und nach Mitsprache- und Mitgestaltungsrecht der Mitglieder kann es dadurch zu nichtreligiösen organisationalen Anpassungen innerhalb der religiösen Organisation kommen (vgl. Hinings & Raynard, 2014, 174ff.), wobei sich auch bei nichtreligiösen Organisationen die Frage des kulturellen Settings stellt. Berufslogiken und Berufssozialisierungen, insbesondere Berufsethiken, Ausbildungsorganisationen u.Ä. sind nämlich ebenfalls in soziokulturelle Strukturen eingebunden. Des Weiteren tragen Angestellte einer Organisation stets ihre persönlichen und individuellen Sozialisierungen sowie ihr Berufsverständnis ins Unternehmen hinein (vgl. Koch, 2009).

Unter diesem Gesichtspunkt sind die Mitglieder nicht als ein problematisches Spezifikum von religiösen Organisationen anzusehen, sondern eher als eine Schwachstelle vieler organisationssoziologischer Auseinandersetzungen, sofern der Einfluss und die Wechselwirkung, geprägt von den Mitgliedern, Angestellten – kurz der Individuen – innerhalb und ausserhalb einer Organisation in der Forschung oft vernachlässigt wird (vgl. Koch, 2009, vgl. dazu auch Schlamelcher, 2018, 493f.).

Freiwillige Organisationen wie auch religiöse Organisationen können hierbei der organisationssoziologischen Forschung eine Chance bieten, diese

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).⁴ 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 Ekklesiologie⁵, 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 Selbstbescrieb »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.).

2.3 Transzendent oder profan

Die letzte Herausforderung ist jene (oftmals theologisch geführte) Diskussion um die Einzigartigkeit von religiösen Organisationen in Bezug auf die Dimensionen der Transzendenz und Profanität. In diesem Kontext sind sowohl Stimmen der Selbst- als auch der Fremdzuschreibung und somit auch emische wie wissenschaftliche Definitionen von Religiosität zu finden (vgl. Hinings & Raynard, 2014, 171).

Die Problematik besteht zumeist darin, dass die Deutungshoheit über das Label »religiös« bei einzelnen Individuen oder der Forschung liegt. Dabei ist dies für das religiöse Organisationsfeld eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Theologische Spannungen um den angemessenen Grad an Religiosität können beispielsweise dazu führen, dass sich Organisationen abspalten oder neue religiöse Ideologien gebildet werden, die unter anderem unter den Begriffen »Reformationen« oder »Schismen« gesammelt sind (vgl. Chang, 2003, 125f.; Hellemans, 2005).

In der Wissenschaft hingegen zeigt sich wiederum der Einfluss der Sekten-Kirchen-Typologie von Weber. Durch dieses Konzept liegt bereits die Grundprämisse vor, dass rationale und effiziente Entscheidungen oder »Decision-Making« sich nicht mit religiösem Idealismus und »Reinheit« vertragen (vgl. Chang, 2003, 125–128).

Die Empirie hingegen beweist, dass innovative und hoch unternehmerische religiöse Bewegungen und Gruppen immense Erfolge haben, wenn sie das »Wort Gottes« mit einer unternehmerischen Effizienz verbreiten. Diese Effizienz wiederum deuten sie als einen religiösen Dienst an Gott, was dazu führt, dass diese Gruppierungen den Weg der Verbreitung ebenso als transzendent betrachten wie das »Wort«, welches sie verkünden. Der Einsatz von Technologien, Merchandising und Ähnlichem verhalf auch historisch etablierten Religionsgruppen dazu, zu überleben und sich zu adaptieren. In der Tat ist es sogar so, dass sich nichtreligiöse Unternehmen für ihr Marketing oder auch Management gelegentlich religiöser Strategien oder Eifer bedienen und somit ein Abbild von religiösen Logiken innerhalb nichtreligiöser Bereiche sind (vgl. Chang, 2003, 128; Creed et al., 2014, 111ff.).

All dies zeigt, dass religiöse Organisationen Produkte komplexer Wechselwirkungen sind, die mit ihrer Umwelt interagieren, in denen mehrere Strukturen und Logiken nebeneinander bestehen können und die »religiöse« Integrität von Organisationen nicht bedrohen (vgl. DeJordy et al., 2014, 302ff.).

Dennoch sind für die wissenschaftliche Herangehensweise eine Unterscheidung und die Frage, wann eine Organisation eine religiöse Organisation ist und wann nicht, essenziell.

Einen neutraleren Versuch, organisierte Religion zu definieren und sowohl dem Anspruch einer »religionsunabhängigen« Definition als auch dem Anspruch, transzendente Dimensionen zu erfassen, zu genügen, unternahm Thomas H. Jeavons bereits 1998, indem er danach fragte, was denn eine Organisation zu einer religiösen Organisation mache (vgl. Jeavons, 1998, 79). Dazu hielt er sieben Fragen fest, die es hinsichtlich der »Religiosität« zu klären gelte:

First, how religious is the organization's *self-identity*? Second, how religious are the *participants*? Third, how religious are its *material resources* and their sources? Fourth, how religious are its *goals, products or services*? Fifth, how religious are its *decision making processes*? Sixth, how religious is its definition and distribution of *power*? Seventh, how religious are the other organizations or *organizational field* with which it interacts? (ebd., 81)

Jeavons' Ansatz verdeutlicht mit diesen sieben Fragen, welche Aspekte überhaupt im organisationalen Untersuchungsbereich vorhanden sind (Identität, Mitglieder, Materialien, Ziele, Produkte, Angebote, Entscheidungsprozesse, Macht und organisationales Feld) und die Kernelemente einer Organisation ausmachen. Zugleich lässt sich durch seinen Ansatz ermitteln, welche der genannten Aspekte von Organisationen »religiös« sein könnten. Dies bedeutet aber nicht, dass alle Bereiche religiös sein müssen, um der Definition einer religiösen Organisation zu genügen, insbesondere, da hier stets von einer Zuschreibung die Rede ist und nicht von der Selbstbeschreibung der Religiosität. Daher lässt sich mithilfe der Fragen von Jeavons eine Skala aufstellen, die den Religiositätsgrad von Organisationen abbildet, ohne diesen zu bewerten (ebd., 81ff.).

Diese Herangehensweise ermöglicht es, duale Strukturen innerhalb von religiösen Organisationen im theologischen und bürokratischen Sinne zu erforschen und insbesondere die Selbst- und Fremdzuschreibungen als einen wesentlichen Faktor miteinzubeziehen (vgl. dazu auch Chaves, 1993; Petzke & Tyrell, 2012, 294).

Die Problematik der Spannung zwischen Transzendenz und Profanität beinhaltet letztendlich auch die Frage, ob die Säkularisierungs- und Bürokratisierungsdebatte nicht bis zu einem gewissen Grad hinfällig sein sollte. Denn zumeist entsteht daraus das Gefühl eines statischen Gebildes von Religion und

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).

im katholischen Umfeld und in der Diaspora besser beleuchtet und eruiert werden. Dies kann über die duale oder mehrfache Struktur von religiösen Organisationen Aufschluss geben.

Zweitens lässt sich mithilfe des soziologischen Neo-Institutionalismus feststellen, welche Hauptaufgaben, Strategien und Identitäten innerhalb von Organisationen zu finden sind.

Dies ist unweigerlich mit dem dritten Grund verknüpft, der sich mit der Umwelt von religiösen Organisationen beschäftigt. Mit dem Neo-Institutionalismus lassen sich externe und interne institutionelle Erwartungen an Organisationen, die sich unter anderem aus kulturellen Prozessen etablieren und für den Aufbau, die Struktur und den Erhalt der Legitimität eine wichtige Rolle spielen, ausfindig machen (vgl. Ocasio & Thornton, 2008; Pries & Sezgin, 2012b, 15). Damit können aus Beckfords Ableitungen Quellen der Autoritäten und Formen des Leaderships geklärt und in ihrer Bedeutung für die Organisationen analysiert werden. Das gilt insbesondere, da es sich bei den untersuchten Organisationen um »Suborganisationen« der römisch-katholischen Kirche handelt – die sogenannten Missionen (synonym zu Seelsorgeeinheiten und Migrantepastoral). Das heisst, es sind keine eigenständigen Organisationen, sondern Organisationen, die bereits ekklesiologisch in ein Organisationsgeflecht eingebunden sind (vgl. Kapitel 4.2).

Viertens rücken mit einem neo-institutionellen Zugang auch jene anderen Organisationen ins Blickfeld, die als Peer oder als Konkurrent auftreten, weil sie die gleiche »Zielgruppe« akquirieren oder vor allem in ihren Funktionen und Aufgaben erfolgreich sind. Deren Strategien und Mechanismen können ebenfalls einen Einfluss auf das Verhalten und die Entscheidungen der Organisationen haben (vgl. Hasse & Krücken, 2005, 215f.).

Fünftens sind Stabilität und Wandlung von Institutionen und Organisationen im Neo-Institutionalismus zentrale Untersuchungsgegenstände (vgl. Florian, 2008, 132; Hasse & Krücken, 2009, 238). Dieser Aspekt ist insofern relevant, als davon ausgegangen wird, dass religiöse Organisationen höchst dynamisch sind und ein verstärkter Blick auf die Mitglieder in diesem Kontext der Diaspora und im Rahmen der zweiten Generation gerichtet wird, wie es die Forschungsfrage impliziert.

Sechstens ermöglicht der Neo-Institutionalismus eine neue Offenheit gegenüber religiösen Organisationen, ihren Erwartungen und Herausforderungen. Mithilfe dieses Zugangs können neben den zu erwartenden Kontexten der Säkularisierung oder Ekklesiologie eventuell neue Logiken und Erwartungen analysiert werden, die bis anhin in Bezug auf Struktur, Aufbau und Funktion

von religiösen Organisationen nicht bedacht worden sind und dem grösseren Forschungskontext wie auch der Definition von religiösen Organisationen eine neue Richtung geben können (vgl. dazu auch DeJordy et al., 2014). Durch diesen Zugang wird somit auch der Anspruch erfüllt, den Schlamelcher (2018) postulierte, nämlich dass Organisationen nicht einfach einer Typologie entsprechen, sondern jede Form eine Eigenlogik besitze und das Ziel sein müsse, das Ineinandergreifen der verschiedenen Sozialformen, die in Organisationen zu finden sind, zu verstehen (vgl. ebd., 502).

3 Wechselspiel zwischen Institutionen, Legitimität und Organisationen

Institutionen, Legitimität und Organisationen sind drei Konzepte, die in dieser Forschungsarbeit von zentraler Bedeutung sind. Das vorige Kapitel thematisierte bereits Problematiken der Organisationsdefinition im Zusammenhang mit religiösen Organisationen. Am Ende stand die Konklusion, dass ein neo-institutioneller Zugang hinsichtlich der Fragestellung, wie religiöse Organisationen in der Diaspora derzeit mit Erwartungen umgehen und welche Konsequenzen daraus resultieren, eine geeignete Möglichkeit bietet, um den Untersuchungsgegenstand zu analysieren.

Im Neo-Institutionalismus sind Institutionen und ihre Wirkungen auf Organisationen zentral. Organisationen sind innerhalb dieser Theorie als offene soziale Systeme zu definieren, die im Umfeld oder in der Arena anderer Organisationen, Handlungen und Diskurse existieren (vgl. Koch, 2009, 233f.).

Die Definition des Begriffs der Institution erweist sich jedoch als eine theoretische Herausforderung. Die Problematik kumuliert sowohl in verschiedenen Aspekten des Begriffsverständnisses als auch in verschiedenen Herangehensweisen an das Thema (vgl. dazu auch Alvesson et al., 2019; Buchanan, 2020).¹

In institutioneller und neo-institutioneller Forschungsliteratur findet sich eine Vielzahl von zumeist vagen und inkonsistenten Definitionen des Begriffes

1 Alvesson, Hallet und Spicer setzen einen Rundumschlag gegenaktuelle Forschungen des Institutionalismus und des Neo-Institutionalismus mit seinen grössten Schwächen. Dazu gehören unter anderem das Problem der Definition von Institution sowie die Entwicklung von »allumfassenden (»totalizing«), tautologischen Theorien«, die dazu führen, dass es keine andere Perspektive auf menschliches Verhalten und Tun mehr gibt als die Perspektiven des Institutionalismus (vgl. Alvesson et al., 2019).

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 Reproduktion (vgl. Almandoz, 2012; Lee & Lounsbury, 2015; Thornton et al. 2012)	Heiligkeit und Transzendent	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 Hintergrund² (vgl. Ocasio & Thornton, 2008, 111–115).

Eine vierte Säule ist die sogenannte **sozial-strukturelle Umwelt**.³ 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 gleichranging 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 gleichranging 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-

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 einflussreicheren 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 führten 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 Isomorphie⁴.

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.

4 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 beschwichtigen, 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 bestimmend 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. Preisendörfer, 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« (Preisendörfer, 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 Logi-

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. Preisendörfer 2011³: 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

Instabilität führt und bei anderen Organisationen in Wachstum und Fortschritt resultiert. Hier wird angenommen, dass bestimmte Logiken mitsamt ihren Institutionen mehr Einfluss auf Ziele, Funktionen, Angebote und Strategien der Organisationen haben als andere (vgl. Besharov & Smith, 2014, 365).

Besharov und Smith (2014) haben durch intensive Studierendurchsicht ein Analyseschema entworfen und Schlüsselerkenntnisse gewonnen, die zu verstehen helfen, wie sich multiple Logiken in Organisationen manifestieren, welche Implikationen durch sie entstehen und wie Organisationen und ihre Entscheidungsträger:innen multiple Logiken zu ihren Gunsten nutzen (vgl. ebd., 365).

Dabei gehen sie von einem Zweiachsenmodell aus, in dem sich die Organisationen verorten lassen. In diesem Modell gibt es einen Pol der Komptabilität und einen der Zentralisation.⁵ Beide sind in ihrem Ausprägungsgrad Schlüsselmechanismen im Umgang mit institutionellem Pluralismus. Kurz gesagt erklärt das eine, ob mehrere institutionelle Logiken nebeneinander toleriert werden und funktionieren, und das andere, ob mehrere institutionelle Logiken dominieren oder sich bedrohen.

Im Zusammenspiel bestimmen Komptabilität und Zentralisation darüber, ob Organisationen Konflikten und Wandel ausgesetzt sind oder ob sie resistent sind. Als Begründung dafür setzen sie auf drei Ebenen an, die es zu betrachten gilt, um die Organisation in ihrer Stabilität oder ihrem Wandel zu verstehen: die institutionelle, die organisationale und die individuelle Ebene. Auf allen dreien zeigt sich die Ausprägung von Komptabilität und Zentralisation als möglicher Grund und Faktor, wie institutioneller Pluralismus auf Organisationen einwirkt und weshalb sie daran scheitern oder wachsen.

3.3.1 Kompatible und inkompatible institutionelle Logiken

Komptabilität erklärt, ob multiple Logiken zueinander kompatibel oder inkompatibel sind. In ihrer Definition gilt die Beständigkeit einer Organisation als ein wichtiger Schlüsselfaktor, um zu erklären, ob Logiken zueinander kompatibel sind oder nicht. Mit Beständigkeit ist gemeint, wie konsequent organisationale Ziele und Handlungen sind. Je konsequenter und beständiger diese sind, desto schwieriger ist es für die Organisationen, unterschiedliche Logiken und Erwartungen zu managen (vgl. Besharov & Smith, 2014, 367).

5 Im Original: »compability« und »centrality« (Besharov & Smith, 2014, 365).

Beispielsweise ist es für die Religionslogik zentral, die Orthodoxie und Transzendenz der religiösen Institutionen aufrechtzuerhalten (vgl. Friedland, 2009, 33). Organisationen, die diese Religionslogik inkorporieren, stellen dies demnach als ein wichtiges Ziel ihrer Organisation auf. Da Ziele die Kernwerte und Kernideologien einer Organisation im Normalfall reflektieren, sind sie auch jener Teil der Organisation, welcher schwer zu ändern oder anzupassen ist (vgl. Besharov & Smith, 2014, 367). Nicht jede andere Logik ist nun mit diesem Ziel vereinbar, was zur Inkompatibilität und anschliessend zu Konflikten führen kann.

Unterschiedliche Faktoren können die Komptabilität von Logiken beeinflussen. Auf dem institutionellen Level sind es die Anzahl an Berufen und Rollen sowie die Beziehungen zwischen diesen, die auf die Komptabilität einwirken. Das liegt daran, dass Berufe und Rollen die Erreichbarkeit oder den Bestand an Personen bestimmen, die bestimmte Logiken in eine Organisation hinein- und mittragen. Je mehr unterschiedliche Berufe innerhalb eines Sektors aktiv sind, die um Ressourcen und Macht kämpfen müssen und sich in ihrer Legitimität über ihr Wissen und Können beweisen müssen, desto schwächer ist zumeist die Komptabilität ausgeprägt (vgl. ebd., 367).

Beispiele solchen Verhaltens zeigten Forschungen, welche die Gesundheitsbranche in den USA untersuchten. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts dominierten Berufe der Ärzte, Apotheker und Krankenschwester die Gesundheitsbranche. Ab der Mitte des 20. Jahrhunderts kamen andere Professionen dazu, zum Beispiel Anwälte, Finanzleute oder Human Resources. Jeder dieser Berufe ist von seinen eigenen Logiken geprägt, was Organisationen wie Spitäler wiederum in ihren Ziel- und Funktionsausrichtungen fragmentierte (beispielsweise anhand des Konflikts zwischen Patientenbetreuung und Rentabilität). Es zeigte sich, dass eine Komptabilität dieser unterschiedlichen Berufslogiken nicht zu erreichen war, was zu Konflikten innerhalb des Arbeitsumfelds führte und die gesamte Branche destabilisierte (vgl. ebd., 367).

Auf dem organisationalen Level sind Praktiken und Charakteristiken Faktoren, die einen Einfluss auf die Komptabilität haben. Dazu gehören Fragen wie: Wer wird weshalb für ein Unternehmen eingestellt? Oder: Welche Kriterien müssen Personen für eine Mitgliedschaft erfüllen? Des Weiteren gehört dazu, welche Werte und Normen die Organisation an Mitarbeitende oder Mitglieder weitergibt (Sozialisierungsprozesse). Je homogener die Mitglieder oder Mitarbeitenden in ihren Berufen, Rollen, Werten und Normen sind, desto niedriger fällt die Toleranz und dadurch die Komptabilität gegenüber

anderen Logiken innerhalb der Organisation aus, die nicht mit diesen Werten, Rollen und Normen vereinbar sind.

Hier knüpft das Management der Organisation am stärksten an, indem es um die Beschaffenheit und die Vorstellung der Mitglieder oder Angestellten weiss und sich somit aktiv von den institutionellen Erwartungen entkoppeln oder gegen diejenigen protestieren kann, die aus nicht dienlichen institutionellen Logiken stammen. Für die kroatischen Missionen könnte dies beispielsweise das Management zwischen Institutionen der Religion und jenen des Staates betreffen.

Schliesslich – und das ist ein entscheidender Beitrag der neo-institutionellen Theorien – sind die Charaktere der Individuen, der Mitglieder oder Angestellten entscheidend. Individuen tragen nicht nur aufgrund ihres Mitgliedsstatus oder ihrer Profession eine bestimmte Logik in sich, sondern auch, weil sie sich sowohl innerhalb als auch ausserhalb unterschiedlicher Organisationen bewegen. Dadurch kommen sie im Laufe ihres Lebens stets mit mehreren institutionellen Logiken in Kontakt. Für die Organisation und ihr Management ist nun massgeblich, wie stark das Individuum an diese Logiken aus seinem (sonstigen) Leben gebunden ist. Je schwächer die Bindung an bestimmte institutionelle Logiken innerhalb des Individuums ist, desto eher ist es bereit, multiple Logiken zu tolerieren und anzunehmen (höhere Komptabilität). Parallel lassen sich diese Individuen besser in ihrer Mitgliedschaft oder Profession oder den eigenen organisationalen Zielen sozialisieren. Bei Personen, die bestimmte institutionelle Logiken tief in ihrem Kern verankert haben, wäre dies nicht so einfach möglich (vgl. ebd., 368).

Die Beziehungen zwischen den Individuen einer Organisation wie auch zu ihrer Umwelt sind dabei nicht zu unterschätzende Faktoren. Bestehen enge Beziehungen zwischen den Mitgliedern und sind sie eher von der organisationalen Umwelt losgelöst, so neigen sie eher dazu, Strategien und Wege zu finden, um unterschiedliche Logiken in der Organisation zu vereinbaren und zu tolerieren, selbst wenn die Logiken auf institutioneller Ebene nicht kompatibel sind. Das heisst, sie sind eher gewillt, die Organisation trotz inkompatiblen Zielen oder Funktionen zu stabilisieren (vgl. ebd., 368).

Der Bereich der Komptabilität, der sich über die Individuen manifestiert, könnte sich gerade im Kontext der kroatischen Missionen und der zweiten Generation als hilfreiche Erklärung herausstellen. Bei der zweiten Generation ist davon auszugehen, dass sie Träger:innen institutioneller Logiken der Residenzgesellschaften sind, die aber möglicherweise nicht mit den Zielen und Funktionen der Missionen vereinbar sind. Die Bindung zu den anderen Mit-

gliedern oder auch jene an institutionelle Logik dürften dann entscheidend für die Stabilität der Organisation in Bezug auf den Generationswechsel sein (vgl. ebd., 375ff.).

3.3.2 Zentrale und periphere institutionelle Logiken

Neben der Komptabilität ist die Zentralisation der andere Pol, der in seiner Ausprägung entscheidend dafür ist, ob der Umgang mit dem institutionellen Pluralismus zu Konflikt, Wandel oder Beständigkeit der Organisationen führt.

Zentralisation beschreibt, inwiefern und in welchem Ausmass mehr als eine Logik als organisationale Kernlogik dominiert und die Funktion und Ziele einer Organisation bestimmt (vgl. Besharov & Smith, 2014, 369).

Der Begriff der Zentralisation kommt allerdings aus dem wirtschaftlichen Verständnis der Organisationslehre und bedeutet, dass mehrere Aufgaben gleichrangig sind oder dass mehrere Aufgabenbereiche zu einem zusammengelegt werden, da sie eben gleich relevant sind. Von einer starken Zentralisation ist also dann die Rede, wenn Organisationen mehrere Logiken in ihre Kernaufgaben und Kernstrukturen integrieren. Sie ist hingegen niedrig ausgeprägt, wenn nur eine Logik dominiert und andere Logiken in die Peripherie abdrängt (vgl. ebd., 369). Damit schliesst dieses Konzept frühere neo-institutionelle Erkenntnisse mit ein, die davon ausgegangen sind, dass Organisation mithilfe entkoppelnder Mechanismen ihre Kernaufgabe schützen (vgl. J. W. Meyer & Rowan, 1977).

Auch auf die zweite Dimension haben einige Faktoren auf unterschiedlichen Analyseebenen einen Einfluss.

Auf der institutionellen Ebene zeigt sich eine hohe respektive niedrige Zentralisation, wenn es innerhalb von Organisationen starke Fragmentierungen oder Hierarchien in Zusammenhang mit (zumeist) organisationsinternen Akteuren gibt (bei Besharov und Smith als institutionelle Akteure bezeichnet (vgl. ebd., 369).

Je stärker beispielsweise die Hierarchie zwischen Berufen und Rollen in einer Organisation ausgeprägt ist und je stärker somit auch eine Hierarchie bei der Umsetzung von institutionellen Erwartungen entsteht, desto geringer ist die Zentralisation auf dem Level der institutionellen Logiken und Erwartungen. Je unkoordinierter respektive gleichrangiger diese Akteure sind (flache Hierarchien) und je mehr dadurch auch eine Gleichberechtigung ihrer Erwartungen besteht, desto höher ist die Zentralisation von unterschiedlichen institutionellen Erwartungen und Logiken im Kern von Organisationen.

Auf der organisationalen Ebene beeinflussen indessen Mission und Strategie sowie die Ressourcenabhängigkeit einer Organisation die Zentralisation von Logiken. Hier kommen schliesslich auch andere Organisationen als relevante Faktoren ins Spiel. Bestehen beispielsweise starke Hierarchien oder Abhängigkeiten zwischen sozialen Akteuren in einer organisationalen Umwelt, so ist die Gleichrangigkeit von unterschiedlichen Logiken schwächer ausgeprägt und Organisationen müssen für ihre Ressourcen bestimmte Ziele und Funktionen eher in ihre Peripherie auslagern und umgekehrt.

Als weiterführende Überlegung zum Forschungsgegenstand bedeutet dies, dass die Hierarchien innerhalb der kroatischen Missionen wie auch das Verhältnis zu anderen katholischen Akteuren von grosser Bedeutung sind, wenn es um organisationales Management und mögliche Veränderungen geht.

Die Individuen hingegen beeinflussen die Zentralisation in Organisationen in einer ähnlichen Weise wie die Komptabilität. Als fluidestes Element innerhalb von Organisationen sind schliesslich Gehorsam und Loyalität oder der Ehrgeiz des Einzelnen dahingehend entscheidend, ob sie einer oder mehreren Logiken folgen und diese repräsentieren. Das Ausmass, in dem die Person in das Feld dieser Logiken eingebunden ist, oder die Frage, ob sie in ihrer Rolle oder ihrem Status in der Organisation unterschiedlichen Logiken ausgesetzt ist (beispielsweise durch Networking oder Peergroups), haben derweil einen beträchtlichen Einfluss darauf, welche Logik in der Person selbst als Kernlogik funktioniert. Je stärker sie sich einer Logik verbunden fühlt, desto mehr versucht die Person, diese auch in die Kernaufgabe und Funktion der Organisationen einzubringen und andere Logiken in die Peripherie zu verschieben (vgl. ebd., 369f.).

Hierarchie und die Position der einzelnen Person sind dabei nicht irrelevant. Eine institutionelle Logik, getragen durch eine Person, ist eher dominant und durchzieht die zentralen Aufgaben einer Organisation, wenn sie durch mächtige organisationsinterne Akteure gestützt ist. Das heisst, wenn mehrere Personen Macht haben und somit mehrere Logiken in die Hauptaufgaben und Hauptfunktionen hineingetragen werden, so ist die Zentralisation in einer Organisation höher.

Erneut dürfte nach diesen Überlegungen die Hierarchie innerhalb römisch-katholischer Organisationen für die Stabilität der Missionen von Bedeutung sein. Dazu rücken die einzelne Rolle und Professionen im Umgang mit Veränderungen in den Vordergrund.

Das Werk von Besharov und Smith schliesst andere Zugänge des Neo-Institutionalismus im traditionelleren Sinn nach Rowan und Meyer, DiMaggio und Powell nicht aus, sondern verdeutlicht das Wechselspiel zwischen Institution, Organisation und Individuum. Dieser Ansatz berücksichtigt sowohl auf dem Level der Organisation als auch auf der Ebene des Individuums die Entscheidungsfreiheit darüber, wie etwas gehandhabt wird und weshalb es zu Veränderungen innerhalb von Organisationen kommen kann. Dabei lässt sich das tatsächliche Management von Institutionen in die bereits bekannten organisationalen Mechanismen mit Institutionen nach Isomorphie, Entkopplung und Protest einteilen (vgl. Kapitel 3.2).

Organisationen müssen mit Institutionen und institutionellem Pluralismus umgehen, um Ressourcen zu erhalten. Im Neo-Institutionalismus sind diese Ressourcen nicht nur mit materiellen Ressourcen gleichzusetzen, sondern vor allem mit Legitimität, die sich in Form von Akzeptanz, Glaubwürdigkeit oder Vertrauen zeigt (vgl. Kaina, 2009; Oswald, 2010; Richter, 2017; Suchman, 1995).

3.4 Organisationale Legitimität

In Bezug auf den Begriff der Legitimität lässt sich im Neo-Institutionalismus zwischen der »Legitimität einer Institution« respektive der Quelle der Institutionalisierung (vgl. dazu Kapitel 3.1 und 3.2) und der »Legitimität einer Organisation« unterscheiden. Letztgenanntes ist das, was Organisationen anstreben und was sie von anderen sozialen Akteuren zugeschrieben bekommen (vgl. dazu auch Suchman, 1995; Suddaby et al., 2017). Allerdings gab es bei vielen Autoren, auch beispielsweise bei Rowan und Meyer, nur wenig Abgrenzung zwischen dem Prozess der Institutionalisierung und jenem der Legitimation (vgl. auch Koch, 2009, 126).

Im früheren Neo-Institutionalismus fehlte es häufig an Definitionen, was genau unter Legitimität und unter diesem Prozess zu verstehen ist. Stattdessen beschrieben die Autoren, weshalb Organisationen sie brauchen und was die Konsequenzen von vorhandener Legitimität wie auch fehlender Legitimität sind (vgl. J. W. Meyer & Rowan, 1977).

Es gilt jedoch auch für neo-institutionelle Forschungen die ontologische Frage, inwiefern Legitimität in dieser Theorie als Konzept und als Prozess zu verstehen ist.

3.4.1 Eine kritische Würdigung des Legitimitätsbegriffes

Die Ursprünge der Legitimitätstheorien im Neo-Institutionalismus greifen auf Max Webers (1976) und Talcott Parsons' (1956a) Herrschaftslegitimität und Systemlegitimität zurück (vgl. Deephouse & Suchman, 2008, 50).⁶

Sowohl Weber als auch Parsons fanden in den Schriften der 1970er Jahre der Organisationssoziologie und des Neo-Institutionalismus hohe Beachtung. Ein wesentliches Konzept von Weber, das bis heute gilt, beschreibt, dass Legitimität aus der Anpassung an soziale und formale Regeln und Normen resultiert. Erst dadurch können soziale Akteure (Staaten) Herrschaft und Herrschaftsansprüche geltend machen (funktionales und rationales Legitimitätsverständnis) (vgl. Weber, 1976).

Von Parsons (1956a, 1956b) hingegen gilt die zentrale Prämisse, dass Organisationen im Austausch mit anderen sozialen Akteuren stehen⁷, die alle innerhalb von übergeordneten sozialen Systemen agieren. Indem Organisationen die Werte der übergeordneten sozialen Systeme verinnerlichen und verkörpern, erhalten sie über ihre Umwelt, sprich andere soziale Akteure, Legitimität. Dabei sind in diesem sozialen System – ähnlich wie im Fall der institutionellen Logiken – die Werte angesiedelt, welche die Organisationen verkörpern sollen. Beispielsweise erhalten Organisationen in einem ökonomischen System Legitimität, wenn sie sich möglichst gewinnorientiert verhalten (vgl. Sandhu, 2012, 155ff.).

Sowohl bei Parsons als auch bei Weber ist demnach Legitimität in der Umwelt der sozialen Akteure verankert, wie es auch in den heutigen neo-institutionellen Theorien der Fall ist.

6 In der deutschen Organisationsforschung sind zusätzlich die Arbeiten von Jürgen Habermas (2004) und Niklas Luhmann (1983) als wichtige Grundlagen anzusehen. Aber auch Berger und Luckmann haben, wie im vorangegangenen Kapitel zu sehen war, ihre Spuren innerhalb des Neo-Institutionalismus hinterlassen. Zu unterscheiden sind somit funktionale, strukturelle und konstruktivistische Legitimitätsverständnisse (vgl. Sandhu, 2012, 151ff.) Die Perspektive von Berger und Luckmann ist in dieser Arbeit im Kapitel unter Institution und Institutionalisierung zu finden, da es m.E. mehr um die Legitimität von Institutionen geht als um die Legitimität von Organisationen und somit eigentlich »Legitimität« und »Institutionalisierung« synonym verwendet werden können.

7 Namentlich über die Ressourcenbeschaffung, institutionelle Strukturen (in diesem Sinne Verträge, Autoritäten und universelle Regeln) und über ihren allokativen, koordinativen und programmatischen Entscheidungsspielraum (vgl. Parsons, 1956).

Die Ressourcenabhängigkeitstheorie, die auch für das Management von institutionellen Erwartungen eine Rolle spielt, ist auch in der Konzeption von Legitimität wiederzufinden. Nach Dowling und Pfeffer (1975) und Pfeffer sowie Salancik (1978) ist der Begriff ähnlich wie bei Parsons über den Zugriff auf Ressourcen definiert. So können nur legitimierte Organisationen auf Ressourcen zugreifen. Organisationen brauchen also Legitimität, um zu überleben und zu existieren. Erneut betont dieser Ansatz, dass Organisationen auch im Sinne der Legitimität strategisch handeln müssen.

Sowohl bei Weber, bei Parsons als auch bei Pfeffer et al. definiert sich der Begriff der Legitimität erneut nur über die Konsequenzen von Legitimität für Organisationen und darüber, wie sie diese erhalten. Es ist jedoch nicht geklärt, wie Legitimität determiniert ist.

Meyer und Scott (1983) führten zur besseren Differenzierung des Legitimitätsbegriffes den Ausdruck der »organisationalen Legitimität« ein. Dabei entsteht organisationale Legitimität über eine kulturelle Zurechnung und Unterstützung. Das heisst, es geht nicht mehr nur darum, dass Organisationen in einer gewissen Weise handeln müssen, um Legitimität oder Ressourcen zu erhalten, sondern die Umwelt muss wissen, weshalb eine spezifische Organisation überhaupt existiert. Die Umwelt muss ihnen Funktionen und Kompetenzen zusprechen, die in der Gesellschaft als wichtig erscheinen und zu denen es theoretisch keine Alternative gäbe (vgl. ebd., 201).

Diese kulturelle Zurechnung ist in diesem Sinne als eine Theorie über eine Organisation oder ein kollektives Wissen über die Organisation zu verstehen, die nicht geprüft ist oder geprüft werden muss: »A completely legitimate organization would be one about which no question could be raised« (vgl. ebd., 201).

Legitimität erlangt mit der Differenzierung der organisationalen Legitimität nach Meyer und Scott erstmals auch eine kognitive Dimension. Es reicht nicht aus, dass Organisationen normativ richtig handeln, sondern es muss ein Wissen, ein Bewusstsein rund um eine Organisation existieren (vgl. Deephouse et al., 2017, 30ff.).⁸

Aufbauend auf diesen Forschungen haben Scott und Mark C. Suchman (1995) schliesslich in den 1990er Jahren Beiträge veröffentlicht, die die Legiti-

8 In dieser Weiterentwicklung des Legitimitätsbegriffs spiegelt sich auch die Weiterentwicklung der Konzepte rund um Institutionen wider und verdeutlicht, wie diese zusammenhängen (vgl. Kapitel 3.1-3.3).

mitätsdiskussion in eine bis heute andauernde bestimmte Richtung lenken und eine Definition vorgeben.

Legitimität ist in ihrem Verständnis »eine organisationsexterne generalisierte Annahme über den Zustand einer Organisation darüber, dass sie kulturell angepasst, normativ unterstützt und regel- und gesetzeskonform« ist (ebd., 547).

An erster Stelle stehen zumeist die Prüfung und Legitimierung der Organisationen dahingehend, ob sie Regulationen und Gesetze und ähnliche Institutionen einhalten und umsetzen (**regulatory legitimacy**) (vgl. Diéz-De-Castro & Peris-Otiz, 2018, 11). So verleiht die Umwelt denjenigen Organisationen eine erste Form der Legitimität, die in Übereinstimmung mit legalen oder quasilegalen Anforderungen operieren oder zumindest den Anschein erwecken, dass sie dies tun (vgl. Walgenbach & Meyer, 2008, 64f.).

Auch alle Formen von Aktionen und Handlungen können zum Gegenstand der Legitimierung und zur Basis der organisationalen Legitimität werden. Sind diese legal und rechtlich abgesichert, prüft die Gesellschaft oder ein sozialer Akteur rund um die Organisation ihre Handlungen und Angebote auf ihre soziale Erwünschtheit respektive den erwünschten Nutzen (**moral or ethical legitimacy/später auch normative legitimacy**) (vgl. Bitektine, 2011, 157f.; Diéz-De-Castro & Peris-Otiz, 2018, 11).

Verhält sich die Organisation konform zu den Wertvorstellungen und entsprechend den gesellschaftlichen Normen, so erhält sie Legitimität. Die Konformität resultiert dabei nicht aus Kalkül, sondern aus der inneren Überzeugung darüber, dass die Wertvorstellungen richtig und angemessen sind, also aus einer sogenannten **wertrationalen Haltung** (vgl. Walgenbach & Meyer, 2008, 64f.).

Daran zeigt sich, ob die Organisation sich in der typischen erwarteten Art und Weise verhält und ihre Strukturen, Techniken und Prozesse dementsprechend anpasst. In Anknüpfung an die zweite und dritte Dimension der Institutionen (vgl. Kapitel 3.1.2) gilt auch, dass sich Werte und Glaubenssätze normalerweise in Hauptfunktionen oder in der Basis der organisationalen Prinzipien wiederfinden lassen müssen. Dadurch übernehmen sie die Funktion eines Leitfadens für Handlungen und Angebote. Die Umwelt reflektiert anschließend, ob die Handlungen und Angebote einer Organisation sich zu ihren Prinzipien kongruent verhalten, und beobachtet, ob sich diese Art der Organisationen typisch oder atypisch verhält (vgl. Diéz-De-Castro & Peris-Otiz, 2018, 11f.; Suchman, 1995, 579f.). Hinsichtlich der Wertvorstellungen sind es auch die Personen und die Repräsentant:innen einer Organisation, die als Element des

Legitimierungsprozesses fungieren. Dabei werden insbesondere ihr Charisma und ihr Charakter auf erwünschtes Verhalten und Überzeugungskraft geprüft (vgl. Bitektine, 2011, 156; Suchman, 1995, 581f.).

In Anknüpfung an die vierte institutionelle Dimension bewerten Referenzakteure Organisationen auch anhand ihres Netzwerks (*linkage legitimacy*) – im Kirchengrund zum Beispiel anhand der römisch-katholischen Kirche generell oder an anderen Pfarrgemeinden, dem Staat oder dem Kanton. Dabei ist zentral, dass je legitimer diese anderen sozialen Akteure sind, zu denen eine Beziehung besteht, dies umso vorteilhafter für die Organisation selbst ist (vgl. Baum & Oliver, 1991; Bitektine, 2011, 156).

Organisationen können nur mithilfe von Legitimität strategisch ihre Ziele in der Gesellschaft erreichen. Für Suchman ist diese strategische Komponente der Zielerreichung an die generalisierte Wahrnehmung geknüpft, dass eine Organisation für eine Gesellschaft nützlich erscheint. Ist diese Nützlichkeit vorhanden, kann die Organisation auf die Unterstützung weiterer Akteure bauen. Damit ist Legitimität ein strategisches Mittel für die Existenzsicherung der Organisation (vgl. Ruef & Scott, 1998, 880; Suddaby et al., 2017; Walgenbach & Meyer, 2008, 65f.).

Nach Suchman sind zwei Aspekte für Organisationen essenziell, um Legitimität strategisch zu nutzen: Kontinuität und Glaubwürdigkeit (vgl. Suchman, 1995, 574f.).

Organisationen versuchen, einen gewissen Grad an Kontinuität oder Beständigkeit zu erreichen, damit ihr Umfeld gewillt ist, Ressourcen zu teilen oder abzugeben. Organisationen erhalten durch Beständigkeit einen sogenannten Legitimitätsvorsprung. Sie erwecken mit Beständigkeit stets die Vorstellung, in das institutionelle System eingebettet zu sein sowie den institutionellen Erwartungen gerecht zu werden. Da Legitimität auf einer Annahme seitens der Umwelt beruht, ist es nachvollziehbar, dass Kontinuität ähnlich der Routine hilft, der Umwelt den Eindruck zu vermitteln, Legitimität zu verdienen, ohne ständig geprüft werden zu müssen (vgl. ebd., 574f.).

Beständigkeit verdeutlicht auch nochmals die Wichtigkeit und die Funktion der institutionellen Mythen. Diese haben ebenfalls den Zweck, der Umwelt den Eindruck zu vermitteln, Institutionen in die Struktur eingebettet zu haben, ohne dies beweisen zu müssen und dadurch legitim zu erscheinen (vgl. Kapitel 3.1). Je älter und beständiger gewisse Mythen sind, die eine Organisation umzusetzen scheint, desto gewisser ist ihr die Legitimität.

Des Weiteren versuchen Organisationen, mit oder durch ihre Handlungen Glaubwürdigkeit zu erzeugen. Eine Organisation, die glaubwürdig ist, stufen

andere soziale Akteure eher als vertrauensvoll und bedeutungsvoll für die Gesellschaft ein (vgl. ebd., 574f.).

Erneut ist die Anknüpfung an das institutionelle System für diesen Prozess elementar. Indem die Organisation Institutionen umsetzt und einbettet, weiss die Umwelt, was und wie die Organisation etwas tut und wozu sie es tut (Funktion und Zweck). Sie handelt für die Umwelt institutionell kongruent, was Glaubwürdigkeit erzeugt (vgl. ebd., 574f.). Verliert die Organisation an Glaubwürdigkeit, ist sie Attacken, Kommentaren und Kontrollen zu ihrer Legitimität eher ausgesetzt und befindet sich im ständigen Modus einer Existenzbedrohung und Rechtfertigung (vgl. Pfeffer & Salancik, 1978, 194). Glaubwürdigkeit hilft den Organisationen im punktuellen Moment, Legitimität zu gewinnen, Beständigkeit hingegen hilft ihnen, Legitimität auf längere Sicht zu behalten.

Mit Rückgriff auf die Geschichte des Legitimitätsbegriffs im Neo-Institutionalismus kristallisieren sich für die Begriffsdefinition drei Aspekte heraus. Legitimität ist eine Annahme seitens der Umwelt (1). Sie entsteht darüber, dass diese annimmt oder glaubt, dass Organisationen sich institutionellen Erwartungen in korrekter Weise und kongruent anpassen oder diese umsetzen (2) und sie dadurch ihren Zielen und Funktionen in der Gesellschaft gerecht werden (3) (vgl. Diéz-De-Castro & Peris-Otiz, 2018; Hasse & Krücken, 2009, 239; Rosenow, 2010).

Für diese Forschungsarbeit ist die Legitimität ein wichtiges Konzept, um die Frage zu beantworten, welche Konsequenzen für die kroatischen Missionen aus ihrem institutionellen Management entstehen. Zudem kann überhaupt erst auf diese Weise nachvollzogen werden, welchen institutionellen Erwartungen sie sich anpassen müssen und welchen nicht und weshalb dies so ist. Um eine Abgrenzung zu anderen Legitimitätskonzepten aus anderen theoretischen Bereichen zu ziehen – ebenso zu jenen zur Institutionalisierung –, steht Legitimität nun als Synonym für organisationale Legitimität. Damit schliesse ich mich der gängigen Theorie an.

3.4.2 Referenzakteure und Stakeholder für organisationale Legitimität

Organisationen können sich keine eigene Legitimität zuschreiben, sondern erhalten diese von anderen sozialen Akteuren zugeschrieben. Suchman bezeichnet diese als »Collective Audience« oder auch »Observer« (Suchman 1995). In diesem Verständnis, in dem das Publikum bzw. die Beobachter:innen über Legitimität entscheiden, bleibt der Prozess der Legitimation ein Beob-

achtungsvorgang und die Legitimität selbst ist dementsprechend auch nur bei diesem Publikum abzuholen. Dieses Verständnis ist darauf zurückzuführen, dass Suchman bei Legitimität von einem strategischen Hilfsmittel ausgeht.

Legitimität strategisch zu nutzen, bedeutet für Suchman, als Organisation zu wissen, ob sie auf aktive oder passive Unterstützung ihrer Beobachter:innen angewiesen ist. Aufgrund ihres Ziels und ihrer Funktion ist es für Organisationen wesentlich, zu entscheiden, ob Legitimität für sie bedeutet, ein bestimmtes Publikum mobilisieren zu wollen oder in der Gesellschaft unsichtbar respektive ungestört zu sein (vgl. Suchman, 1995, 575).

Diese Frage, wie Organisationen für sich Legitimität in diesem Sinne verstehen, prägt die strategische Handlungsdimension einer Organisation in einem normativen oder affirmativen Sinne. Normativ bedeutet, dass die Organisation nur darauf angewiesen ist, akzeptiert und von der Umwelt in ihrem Bestehen und Handeln angenommen zu werden. Affirmative Handlungen zielen hingegen darauf ab, Zugeständnisse für ihre Handlungen und Angebote aus dem Umfeld zu erhalten (vgl. ebd., 575).

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die betreffende Organisation nur über ihre eigene Legitimität Bescheid weiss, insofern sie diese Zugeständnisse von ihrem Publikum bekommt oder unsichtbar bleibt. Damit müssen Organisationen in diesem Sinne ihre Legitimität selbst abschätzen oder ermesen können (vgl. Koch, 2018, 195).

Organisationen müssen jedoch beständig daran arbeiten, Legitimität zu gewinnen und zu behalten (vgl. Suddaby et al., 2017, 459). Es reicht für die Organisation nicht aus, nur einzuschätzen, ob sie legitimiert ist, sondern sie muss, um wirklich strategisch handeln zu können, sich ihrer sicher sein. Denn die Legitimität kann der Organisation jederzeit verliehen und wieder entzogen werden. Dies lässt Organisationen in einem ständigen Vakuum der Bedrohung zurück (vgl. Koch, 2018, 195f.; Sandhu, 2012, 157). Somit ist Legitimität nicht nur ein Produkt der Zuschreibung, sondern zugleich ein Prozess des Austauschs zwischen Organisation und Umwelt (vgl. Koch, 2009, 127; Suddaby et al., 2017, 459, 462).

Mit dem Prozessgedanken verdeutlicht sich auch, dass Legitimität wie die institutionellen Logiken den Variablen der Kontextabhängigkeit und der zeitlichen Momentaufnahme unterliegt (vgl. Ocasio & Thornton, 2008, 112). Der Prozess der Legitimation ist somit zugleich oft ein sozialer Prozess des Erklärens und Rechtfertigens. Handlungen müssen begründet sein, damit sie nachvollziehbar und akzeptabel sind. Nur so bleiben Organisationen legitim (vgl. Suchman, 1995, 575; Walgenbach & Meyer, 2008, 67).

Des Weiteren sind die Fragen nach der Umwelt, die den Organisationen Legitimität zuschreiben, und deren Beziehung zu den Organisationen wesentlich. Organisationen gehen für diesen Austauschprozess selektiv vor, das heisst, nicht jeder Akteur rund um die Organisationen ist für ihre Legitimität von gleichem Interesse. Ein geteilter Referenzrahmen ist somit unabdingbar für die Legitimität (vgl. Koch, 2018, 197). Deshalb werden an dieser Stelle Begriffe der Stakeholder oder Referenzakteure eingeführt (vgl. Koch, 2018; Phillips, 2003).

Je nach Referenzrahmen respektive sozialem Raum der Organisation ergeben sich unterschiedlich viele und verschiedenartige Referenzakteure, welche für die Legitimität für Organisationen wesentlich sind (vgl. Bitektine, 2011, 157).

Als Referenzakteure kommen in den meisten Fällen andere Organisationen oder organisationsähnliche Akteure (wie der Staat respektive Staatsorgane) infrage. Jedoch sind auch einzelne Individuen davon nicht ausgeschlossen. Denn selbst ein einzelnes Individuum kann in Abgrenzung zu abstrakten kollektiven Akteuren für die Legitimitätszuschreibung wichtig sein. Beispielsweise ist gerade für kleine Unternehmen jedes Individuum (Kund:innen) für ihre Existenz relevant. Zudem sind auch in einem Kollektiv oder Publikum einzelne Individuen Träger:innen von institutionellen Logiken, Normen, Werten und Gesetzen (vgl. Finch et al., 2015, 265; Suddaby et al., 2017, 464). Eine einzelne Person könnte je nach Position oder Machtstellung ganze Organisationen legitimieren oder illegitimieren (vgl. dazu auch Kapitel 3.3.2).

Dabei müssen Referenzakteure nicht unbedingt organisationsexterne Akteure sein (vgl. Brown & Toyoki, 2013; Drori & Honig, 2013; Lu & Xu, 2010; Pries & Sezgin, 2012b, 13ff.; Vermeulen et al., 2016, 2255).

3.4.3 Interne Referenzakteure für interne Legitimität

Die Frage nach interner organisationaler Legitimität vernachlässigte die Forschung oft, da der Blick aufgrund der Einflüsse in den Theorien zumeist auf die Organisationsumwelt gerichtet ist.

Durch das wachsende Interesse an neo-institutionellen Forschungen über Non-Profit-Organisationen oder religiöse Organisationen richtet sich die Legitimitätsfrage aber auch auf interne Referenzakteure (vgl. Herlin, 2015, 825ff.; Oliveira & Wiesenber, 2016, 108f.). Dies ist für diese Forschung ein zentraler Punkt und aus diesem Grund hielt ich bereits in Kapitel 2 fest, dass den Mitgliedern eine gesonderte Rolle zukommt (vgl. Kapitel 2).

Interne organisationale Legitimität unterscheidet sich insofern von der externen Legitimität, dass es hierbei nicht um eine Rechtfertigung oder Annahme von Funktion, Zielen und Zwecken von Organisationen geht, sondern um instrumentelle oder logische Erklärungen, wie »die Dinge hier laufen«. Dabei sind die Beweggründe oder die Motivation dahinter wesentlich, warum die »Dinge hier so laufen« (vgl. Baron et al., 2001, 961; Drori & Honig, 2013, 347f.).

Interne Legitimität ist ein »Bottom-up-Konzept«. Dies bedeutet, dass anders als beispielsweise in einer Organisationskultur nicht von oben her diktiert werden kann, welche Verhaltensweisen gewünscht oder angebracht sind, sondern dass bei den Mitgliedern oder den Mitarbeitenden in der Basis eine Überzeugung, eine Akzeptanz oder eben ein Vertrauen in die Vision und die Praxis einer Organisation vorhanden ist (vgl. Drori & Honig, 2013, 347f.).

Dabei ist die interne Legitimität nicht mit organisationaler Identität zu verwechseln. Interne Legitimität mag Identitäten aufrechterhalten, ausbilden oder rahmen, ist jedoch von der ideologischen Komponente, die Identität mit sich bringt, zu trennen. Interne Legitimität bedingt wie die externe eine strategische und insbesondere kognitive respektive konditionierte Komponente. Das heisst, es ist nicht über die Identifikation mit einem Unternehmen oder einer Organisation gelöst, sondern interne Legitimität kommt der externen Legitimität gleich und läuft über Akzeptanz der organisationalen Prozesse und Strukturen (vgl. Baron et al., 2001, 961; Drori & Honig, 2013, 347f.). Im Umkehrschluss heisst dies auch, dass sich Mitglieder oder Mitarbeitende durchaus mit einer Organisation identifizieren können, aber dennoch ihr Handeln, ihren Aufbau oder ihre Strukturen ablehnen.

Hierbei zeigt sich, dass Organisationen ähnlich wie bereits bei der externen organisationalen Legitimität an interner Legitimität gewinnen, wenn sie in ihren Prozessen und Strukturen kohärent und beständig bleiben. Durch die konditionierte Komponente der internen Legitimität befürworten Mitarbeitende oder auch Mitglieder es, wenn Praktiken, Kommunikation oder Handlungen seitens der Organisation für sie voraussehbar ist und sie keinen blinden Aktionismus befürchten müssen (vgl. Baron et al., 2001, 961).

Denn interner organisationaler Legitimitätsverlust äussert sich oftmals in Misstrauen oder Unzufriedenheit gegenüber organisationalen Strategien, Handlungen oder Rollenträger:innen (vgl. Martens, 2004; Müller, 2010; Walker et al., 2017). Häufig verwendete Schlagworte in diesem Zusammenhang sind dann meistens Machtkämpfe, Egoismen, Manipulationen zwischen den Personen innerhalb der Organisation oder das Kritisieren und Verurteilen von

Praktiken, die als kriminell, obsolet, problematisch oder Ähnliches bezeichnet werden (vgl. Müller, 2010, 12).

Solche Legitimitätsverluste führen meistens zu einem Umschwung der Bindung an die Organisation, der in eine höhere Personenfluktuation münden kann (vgl. Martens, 2004, 157). Damit zeigt sich, dass interne Legitimität ebenso relevant für die Stabilität und die Effizienz ist wie die externe Legitimität von Organisationen (vgl. Brown & Toyoki, 2013, 2). Gerade für Organisationen aus dem Non-Profit-Bereich oder eben religiöse Organisationen wie die kroatische Mission ist somit ein interner Legitimitätsverlust zugleich ein finanzieller sowie ein personaler Verlust (vgl. dazu auch Herlin, 2015, 825ff.; Oliveira & Wiesenberg, 2016, 108f.).

Diese Formen der Organisation sind stark auf ihre Mitglieder als Ressource angewiesen. Diese übernehmen in vielen Fällen mit ihren Beiträgen oder Spenden die Finanzierung und arbeiten in freiwilligen Ämtern oder ehrenamtlichen Engagements für die Organisationen (vgl. Preisendörfer, 2011, 28). Beispielsweise übernehmen gerade im römisch-katholischen Rahmen die Mitglieder gar im Gottesdienst, aber auch in anderen Dienstleistungen Ämter und Rollen (vgl. Kapitel 4.2).

Als wesentlich für die interne Legitimität zeigte sich auch das Vertrauen in Vertreter:innen von Organisationen oder deren Rollen, die sie innerhalb der Organisationen übernehmen. Dadurch erweitert sich die Definition der internen Legitimität von einer depersonalen zu einer (inter-)personellen Komponente (vgl. Oswald, 2010, 66).

Führungspersonen übernehmen dabei oft eine Schlüsselrolle (Leadership). Das liegt daran, dass die Umwelt Personen wie Manager:innen, Supervisors oder sonstige Führungspersonen als Hauptvertreter:innen von Organisationen und somit von organisationalen Leitideen, Philosophien und Handlungen versteht (vgl. Sendjaya & Pekerti, 2010, 644).⁹

Mitglieder oder Mitarbeitende können zudem zwischen dem Vertrauen in Organisationen, der Rolle der Führungsperson wie auch deren Charakter unterscheiden. Das führt dazu, dass Mitarbeitende beispielsweise ihrem oder ihrer Vorgesetzten als Person zwar vertrauen, aber nicht per se der Organisation, der ausgeführten Rolle und umgekehrt (vgl. Sendjaya & Pekerti, 2010, 644).

9 Dies besitzt auch dann Gültigkeit, wenn nachgewiesen ist, dass Motivation und Interessen von Einzelpersonen nicht unbedingt kohärent zu den Interessen und Motivationen der Organisation im Allgemeinen sind (vgl. Xu et al., 2016, 494).

Studien zeigten jedoch, dass die Einschätzung oder die Wertung der Eigenschaften der Vorgesetzten oder der Führungspersonen hinsichtlich ihrer Kompetenz, Integrität und Wohlwollen ein wesentlicher Massstab für die Vertrauensbasis zur gesamten Organisation ist (vgl. Tan & Tan, 2000)¹⁰. Somit ist das interpersonelle Vertrauen überaus entscheidend und Führungspersonen stellen eine eigene exklusive Variable dar, wenn es um interne Legitimität geht.

Im Gegensatz zum Systemvertrauen oder zur Akzeptanz von Leitideen, Zweck und Handlungen der Organisationen lebt die interpersonelle Komponente vor allem von der direkten Begegnung und Beziehung zwischen den Personen in der Organisation (vgl. Neuberger, 2006, 12ff.; Oswald, 2010, 69f.; Sendjaya & Pekerti, 2010).

Häufig bilden sich mit der Zeit und mit den Erfahrungen mit Personen in einer bestimmten Rolle auch Stereotypen zu diesen Rollen und Funktionen heraus. Eigenschaften, Arbeitsweisen oder Handlungsweisen einer Person – ob positiv oder negativ – sind damit entpersonalisiert und der Rolle oder Funktion der gesamten Organisation zugeschrieben. Diese bleiben organisationsunabhängig bestehen und sind als Generalisierung oder ein kollektives Wissen zu werten, das beispielsweise über die Reputation oder die geteilte Erfahrung durch Drittpersonen zustande kommt (vgl. Neuberger, 2006, 12ff.; Oswald, 2010, 67, 69f.).

Interne organisationale Legitimität begünstigt nicht automatisch externe Legitimität, genau wie externe nicht automatisch interne Legitimität bedingt. Unterschiedliche Aspekte, Elemente oder Objekte können für die externe oder interne Umwelt zum Gegenstand der Legitimation werden. So kann beispielsweise das Charisma oder die Persona des Chefs oder der Leiterin einer Organisation Gegenstand des Legitimationsprozesses sein und zu Vertrauen und Akzeptanz der Mitarbeitenden führen, kann aber für externe Referenzakteure irrelevant oder gar ein Grund für einen Legitimitätsverlust sein (vgl. Drori & Honig, 2013, 348f.).

Des Weiteren müssen von der Organisation internalisierte institutionelle Regeln, Normen und Routinen nicht zwangsläufig mit (allen) institutionellen Erwartungen der Umwelt und somit der Basis für externe Legitimität übereinstimmen. Das Thema der institutionellen Logiken verdeutlichte dazu, dass dies davon abhängig ist, welche institutionellen Logiken mitsamt ihren Erwartungen im Kern oder in der Peripherie der Organisationen, aber eben auch

10 Ein interessanter Ansatz dazu ist auch das Begutachten von »Ethical Leadership«, beispielsweise in: Xu et al., 2016.

in den Individuen angelegt sind und inwiefern sie kompatibel sind (vgl. dazu auch Kapitel 3.3).

Die Empirie zeigt zudem, dass gerade bei Organisationen, die sich in einem »fremden« Land und zumeist in einer anderen institutionellen Umwelt als ihre Mutterfirma ansiedeln, die Herausforderung besonders gross ist, interne und externe Legitimität aufrechtzuerhalten (vgl. Lu & Xu, 2010, 427, 431).

»Even if two nations' institutions are similar to each other, there are always aspects of the institutional environment that make them different to some extent – including, for example, political and economic systems (regulative institutions) and cultures (normative institutions, which constitute some basis for the prevailing rules and norms.« (Lu & Xu, 2006, 431)

Ein solcher Konflikt ist für Multikonzerne oder Organisationsgeflechte besonders eklatant. Denn auch hier ist die Ressourcenbeschaffung bzw. -gewinnung ein zentrales Ergebnis ihrer Legitimität. Eine untergeordnete Organisation innerhalb eines Konzerns oder Grossunternehmens ist auf die ständige Unterstützung ihrer Mutterorganisation angewiesen, um zu wachsen und zu überleben. In den meisten Fällen bedeutet das, dass die Suborganisation Strukturen und Prozesse der Mutterorganisation kopieren und institutionalisieren muss. Parallel dazu müssen sie sich aber den Begebenheiten und Erwartungen jener Gesellschaft anpassen, in der die Organisation physisch angesiedelt ist. Je grösser dabei die institutionellen Distanzen zwischen Herkunfts- und Residenzgesellschaft sind, desto schwieriger ist die Legitimitätsbalance für die Organisation (vgl. Lu & Xu, 2010, 427–430). Ob dies auch für die kroatischen Missionen gilt, wird die Analyse anschliessend zeigen.

Organisationen sind hinsichtlich ihrer Stabilität und Existenz sowohl auf interne als auch auf externe organisationale Legitimität angewiesen, was nichts anderes bedeutet, als den Balanceakt zwischen äusseren und inneren Erwartungen zu meistern. Die entscheidenden Komponenten hinsichtlich interner und externer Legitimität sind derweil die Referenzakteure von Organisationen. Diese können andere soziale kollektive Akteure oder einzelne Individuen sein, die bestimmte Dimensionen oder Elemente (zumeist umgewandelte Institutionen) der Organisationen zum Gegenstand der Legitimität machen. Legitimität zeichnet sich derweil insbesondere in der Akzeptanz und Wertung der Angemessenheit von Leitideen, Zweck und Handlungen von Organisationen aus als auch in deren Vertrauen (Systemvertrauen) sowie

dem Vertrauen in Rollen und Funktionen von Personen, die innerhalb der Organisation tätig sind.

3.4.4 Attribute der organisationalen Legitimität in dieser Forschung

In den meisten theoretischen Abhandlungen fehlen tatsächliche Operationalisierung und Attribuierungen des Begriffs der organisationalen Legitimität. Diese muss jedoch beobachtbar und sichtbar sein und sich daher in irgendeiner Art und Weise materialisieren. Für Sascha Koch (2018) zeigt sich organisationale Legitimität erstens in der blossen Existenz einer Organisation, zweitens in ihrer Verfasstheit (Grösse, Alter, Anzahl Mitglieder u.Ä.) und drittens in ihren Handlungsweisen (vgl. ebd., 196f.).

Für die Analyse übernehme ich diese Indikatoren der organisationalen Legitimität, wobei ich bestimmte Begriffe nochmals anpasse. Den Begriff und die Bedeutung **der Existenz** übernehme ich, worunter wortwörtlich zu verstehen ist, dass die reine Tatsache der Existenz, des Vorhandenseins einer Organisation einen Hinweis für ihre organisationale Legitimität liefert.

Den Begriff der **Verfasstheit** wandle ich zu **Verfassung** ab. Die dreidimensionale Bedeutung des Wortes »Verfassung« (rechtliche Form, Grundordnung einer Gemeinschaft und Zustand eines Körpers/einer Psyche) setzt für die Operationalisierung dieses Begriffs die organisationale Legitimität meiner Ansicht nach in den richtigen Zusammenhang. Wie bei Kochs Begriff der Verfasstheit fallen darunter die Grösse, das Alter, aber eben auch der rechtliche Status der Organisation, der Aktivitätsgrad der Mitglieder (als Zustand) und auch die symbolische Repräsentation durch Gebäude oder Raumnutzung. Gerade mit Blick auf die Missionen und das Organisationsgeflecht der römisch-katholischen Kirche scheinen mir dies wichtige Ausdrücke der organisationalen Legitimität in diesem Kontext zu sein. In unterschiedlichen Studien zeigte sich zudem, dass insbesondere die Grösse einer Firma eine wesentliche Rolle für ihr Überleben spielt. So tendieren grössere Organisationen dazu, stabiler zu sein als kleinere, und sind in der Gesellschaft eher legitimiert (vgl. Lu & Xu, 2010, 429).

Die dritte Operationalisierung, die Handlungsweise, ändere ich zum **Handlungsspielraum** ab. Die Handlungsweise nach Koch umfasst vor allem die Art und Weise, wie eine Handlung auszusehen hat oder aussehen kann. Dies ist für die Operationalisierung der Legitimität meines Erachtens zu kurz gegriffen. So sagt der Begriff nichts darüber aus, ob die Handlung wünschenswert im symbolisch-kulturellen Sinne, legal im rechtlichen Sinne

oder funktional im zweckrationalen Sinne war. Bei Suchman ist beispielsweise für Organisationen relevant, dass »actions« einen kulturellen oder sozial wünschenswerten Charakter haben. Dies empfinde ich gerade mit Blick auf die Missionen als wichtig, da sie sich in zwei kulturellen Räumen (Herkunfts- und Residenzgesellschaft) bewegen. Des Weiteren sagt der Begriff der Handlungsweise wenig über die Richtung der Handlung aus. Damit ist die Handlungsweise von ihrem Umfeld losgelöst. Handlungen der Organisation können sich aber nach innen oder aussen richten. Mit Blick auf die Referenzakteure, die in nahezu jeder theoretischen Legitimitätszuschreibung mehrfach betont werden (vgl. dazu auch Bitektine, 2011; Koch, 2018; Sandhu, 2012; Suchman, 1995), scheint mir diese Unterscheidung der Richtung wichtig. Aus diesen Gründen verwende ich hier anstelle von Handlungsweise den Term **Handlungsspielraum**.

Handlungsspielraum erfasst nicht nur die Form der Handlung, also eben dieser **Handlungsweise**, sondern auch den Rahmen der **Handlungsführbarkeit** sowie der räumlichen Dimension von **Handlungswirkungen**. Der Handlungsspielraum gibt dementsprechend den Modus Operandi einer Organisation an (vgl. Sandhu, 2012, 157).

Als letzter Indikator für organisationale Legitimität geht es um einen spezifischen internen organisationalen Faktor. Wenn davon auszugehen ist, dass Referenzakteure auch aus der Organisation selbst stammen können, insbesondere in Organisationen, die dem Non-Profit-Sektor angehören (vgl. dazu auch Herlin, 2015; Oliveira & Wiesenberg, 2016; Pries & Sezgin, 2010), und organisationale Legitimität mit ihrer Umwelt zusammenhängt, in der ein gleicher Referenzrahmen geteilt werden muss, ist an dieser Stelle noch das Thema der internen organisationalen Legitimität und ihrer Attribute anzusprechen.

Neben der pragmatischen und moralischen Legitimität, die als wichtiger Faktor für interne organisationale Legitimität anzusehen ist (vgl. Drori & Honig, 2013, 348), gehören auch Vertrauen und Motivation seitens der Mitglieder und Beschäftigten zur Dimension der inneren Legitimität. Eine Schlüsselrolle darin spielen unter anderem Führungspersonen, beispielsweise Priester, und deren Charisma (vgl. ebd., 348).

Organisationsvertrauen bildet sich einerseits über eine depersonale Komponente aus – ein sogenanntes Systemvertrauen, welches sich dadurch zeigt, dass die Referenzakteure den Philosophien, Funktionen, Prinzipien (also beispielsweise den Leitideen der römisch-katholischen Kirche) vertrauen, aber auch den organisationsspezifischen Rollen (zum Beispiel dem Pfarramt) bezüglich ihrer Richtigkeit und Nützlichkeit. Andererseits bleibt

eine interpersonelle Komponente aus dem ursprünglichen Vertrauensbegriff auch bestehen. So ist das Vertrauen in eine Person, dass sie die Rolle oder Funktion erwartungsgemäss erfüllt, für das gesamte Organisationsvertrauen mitentscheidend. Beide Formen des Vertrauens sind notwendig, damit die Institution und somit auch die Organisation bestehen bleibt (vgl. Oswald, 2010, 64f.). Damit bildet für die empirische Analyse das Vertrauen seitens der Mitglieder den letzten Indikator, um organisationale Legitimität zu erfassen und zu beschreiben.

Mit der Attribuierung von organisationaler Legitimität soll das gesamte theoretische Konzept greifbarer und in seiner Abstrahierung dezimiert sein. Es dient als pragmatische Ausführung der komplexen Theorie, um die empirische soziale Realität der Organisationen besser zu beschreiben.

3.5 Organisationale Repräsentation

Organisationale Repräsentation umfasst die tatsächliche physische (Verkörperung) wie auch symbolische oder kommunikative Präsenz (Fremd- und Selbstzuschreibung) der Organisation und ist das sichtbare Ergebnis vom Umgang und Wirken mit Institutionen respektive institutionellen Erwartungen.¹¹

Wenn die Prämisse gilt, dass Institutionen Einwirkungen auf die Organisationen haben, müssen diese an einer Stelle beobachtbar sein. Denn wenn Legitimität aufgrund von Legitimation und Anerkennungsmechanismen durch andere Akteure entsteht, so müssen diese etwas von der Organisation sehen, um es bewerten zu können: die sogenannte organisationale Repräsentation.

11 In der aktuellen Literatur, auf die sich dieses Konzept bezieht, wird dabei oft von Legitimation (im Sinne von Eigenlegitimation) gesprochen (vgl. zum Beispiel Oliveira & Wiesenberg 2016) oder von organisationaler Legitimierung oder organisationaler Bedeutungsarbeit (vgl. Koch 2018). Im Begriffswirrwarr des Neo-Institutionalismus scheinen diese Bezeichnungen jedoch eher verwirrend denn produktiv zu sein (vgl. auch Koch, 2018, 190ff.). So werden teilweise Begriffe wie Legitimität, Legitimierung und Legitimation synonym benutzt. In den Augen der Autorin scheint der gewählte Ausdruck »Organisationale Repräsentation« eingängiger zu sein, da er sowohl die physische Instanz in Form von Präsentation/Präsenz beinhaltet (also etwas Sichtbares) als auch die Vertretung einer komplexen Gesamtheit. Vertretung ist dabei ein Schlüsselwort, denn sowohl Sprache als auch Materialien sind in diesem Kontext stets als Vertretung für etwas zu verstehen, was interpretiert werden kann und sich nach aussen hin in einer bestimmten Manier und Art zeigt bzw. sichtbar ist (vgl. zur Sichtbarkeit auch Koch, 2018, 218).

Die organisationale Repräsentation lässt sich mit der »Organisationsmetapher« des Eisbergs gleichsetzen.¹² Sie ist das, was für die Beobachter:innen oder auch für die Referenzakteur:innen sichtbar und präsent ist. Unbewusste oder bewusste verborgene Prozesse, Mittel und Strukturen sind für Externe kaum oder nie beobachtbar. Die Organisation muss sich also in unterschiedlichen Formen und Weisen repräsentieren, damit ein Abbild von ihr entsteht, welches andere soziale Akteure bewerten und legitimieren können (vgl. Koch, 2018, 216, 218f.). Dies geschieht sowohl in »versprachlichter« Weise, sprich Kommunikation und Eigenlegitimation, als auch in »physischer« Weise – sprich in einer »Verkörperung« (Koch, 2018, 216ff.).

Zum Bereich der versprachlichten organisationalen Repräsentation gehören rechtfertigende Zuschreibungen (Erklärungen oder Begründungen), die Organisationen oder soziale Akteure kommunizieren. Sie sind eine Form der Eigenlegitimierung und münden oft in Legitimationsmythen seitens der Organisation (vgl. Oliveira & Wiesenberg, 2016, 107f.). Im Gegensatz zur organisationalen Legitimität, welche meist nur eine Momentaufnahme von Organisationen ist, sind Legitimationsmythen dabei der Versuch, permanente Anerkennung und Zweckerfüllung in der Umwelt und bei den Referenzakteuren zu kommunizieren (vgl. Koch, 2018, 195).

Solche Legitimationsmythen als Selbstdarstellungen oder Selbstrechtfertigungen sind bekannte Prozedere der Organisationen und sind insbesondere in der PR, Öffentlichkeitsarbeit oder im Marketing im Bereich von »Storytelling« oder »Brand Marketing« allgegenwärtig. Im Wesentlichen geht es darum, dass die Organisation oder der soziale Akteur durch diese Eigenbeschreibungen und Legitimationsmythen mit ihrer Umwelt kommuniziert (vgl. zum Beispiel Sandhu, 2012, 31).

In der versprachlichten organisationalen Repräsentation versuchen Organisationen, einen Interpretationsrahmen für Legitimität zu schaffen, an dem sich die Referenzakteure orientieren sollen. Dabei besteht nicht selten die Gefahr einer überzogenen Selbstdarstellung, die so nicht mehr der Realität entspricht (vgl. Koch, 2018, 216). Anreichernd zur Selbstzuschreibung existieren auch Fremdzuschreibungen oder Fremdbeschreibungen, die auch als Legitimationsmythos funktionieren. Sie sind nicht zu verwechseln mit der Reputation einer Organisation, sondern es sind organisationale Zuschreibungen, die von Interessengruppen oder bevorzugten sozialen Akteuren (Kooperationen)

12 Das Eisbergmodell innerhalb der Organisationspsychologie geht zurück auf E. H. Schein. <https://de.wikipedia.org/wiki/Eisbergmodell>.

stammen und die die Organisation für ihre eigene Repräsentation nutzt (vgl. ebd., 221).

Das zweite Attribut der organisationalen Repräsentation ist ihre Verkörperung. In der Verkörperung einer Organisation bilden sich formale Strukturen, Handlungspraxen und Prozesse ab. Dazu gehören beispielsweise Aufbau und Hierarchie einer Organisation, aber auch ihre HR-Prozesse oder Mitarbeiterverträge. An ihnen zeigen sich organisationale Anpassungen an Gesetze oder Regulierungen (vgl. ebd., 196).

Auch die physische und materielle Verkörperung der Organisation selbst respektive ihr Standort, das Gebäude, die Einrichtungen und Räumlichkeiten können auf Institutionalisierung hinweisen und als Ausdruck für und von Legitimität zeugen. Ein wichtiger Teil der Verkörperung ist daher beispielsweise die tatsächliche Grösse, gemessen an der Zahl von Mitgliedern und/oder Sub-/Tochterorganisationen (falls es sich beispielsweise um einen Multikonzern handelt, was auch als Grösse einer Organisation zu übersetzen ist), oder das Alter der Organisation (vgl. ebd., 196).

Studien zeigen, dass die Grösse ein relevanter Faktor der Legitimitätszuschreibung ist. So gilt die Grösse einer Organisation als gekoppelt an die Interpretation ihrer Vertrauenswürdigkeit und an ihren Erfolg, die wiederum als Messvariablen der Legitimität zu deuten sind (vgl. Lu & Xu, 2010, 429). Mit Blick auf den Forschungsgegenstand könnte dies ebenfalls für religiöse Organisationen gelten, indem der Mitgliederanzahl sowohl aus Sicht der Mission als auch aus Sicht der Referenzakteure Bedeutung verliehen wird.

Die organisationale Repräsentation ist somit die ausgewählte Summe aller Institutionen und institutionellen Prozesse, die der Gesellschaft zugänglich sind, und repräsentiert in den meisten Fällen den aktuellen Ist-Zustand der Organisation.

3.6 Institutions- und Organisationswandel durch die nächste Generation

Mit Rückgriff auf die Theorie, dass Individuen Träger:innen institutioneller Logiken sind, dass rund um Migrationsorganisationen Diskurse und Erwartungen im Bereich Integration und Assimilation herrschen und religiöse Organisationen auf Mitglieder angewiesen sind, richtet sich der Blick dieser Forschung auf jene Individuen, die diese drei Punkte erneut auf einer weiteren Ebene differenzieren: die nächste Generation.

Die nächste Generation ist im Zusammenhang mit institutionellen Pluralismen, Wandel und auch Organisationswandel interessant, weil sie eine Hürde für bestehende Institutionen sein kann (vgl. Berger & Luckmann, 1980). Jede Generation ist in ihren Handlungs- und Deutungsmustern zugleich ein Abbild von aktuellen Institutionen. Dabei können sich (institutionelle) Lücken und Veränderungen zwischen den Generationen auftun. Damit ist der Blick auf die nächste Generation eine fruchtbare Quelle, um die Missionen auf mögliche Stabilität oder Instabilität hinsichtlich des institutionellen Managements und der Legitimität zu untersuchen und die Komplexität von organisationssoziologischen Prozessen wie auch die Rolle der Mitglieder besser zu illustrieren.

Da es in den Konzepten rund um Generationen auch Annahmen zu Vergesellschaftung und kollektivem Bewusstsein und ebensolchen Aspekten gibt, ist auch beim Generationswechsel bezüglich einer Organisation mit Herausforderungen für ihre Stabilität und Legitimität zu rechnen.

Der Generationsbegriff durchläuft in wissenschaftlichen Theorien verschiedene Phasen der Bedeutung und darüber findet man auch heute in der Literatur keinen Konsens (vgl. Lüscher et al., 2010). Mit Blick auf die Geschichte des Generationsbegriffes von der Antike bis in die Postmoderne zeigt sich jedoch, dass sich der Begriff der Generationen immer an Alterszuschreibung respektive Zeitabschnitten orientiert. Schon in der Antike galten Kinder als die neue Generation nach ihren Eltern (vgl. Lüscher & Liegle 2003, 35ff.). In neueren Konzepten löste sich die Forschung zwar vom Geburtsjahr, dennoch bleibt ein bestimmter zeitlicher Aspekt oder eine zeitliche Einordnung in jeder Generationsdefinition bestehen. Dazu gehören Epochen, Geburtsjahrgang, Alter oder eben auch in diesem Sinne Migrationsjahr(e). Essenziell an der zeitlichen Charakteristik ist, dass die Generationseinteilung nach Zeitabschnitt jeder zugehörigen Person eine bestimmte Perspektive und Identität mit Einfluss auf ihr Tun und Sein zuschreibt, die für diesen Zeitabschnitt prägend war. Als Beispiele für Zeitabschnitte gelten Einteilungen und Zuschreibungen wie die Millennials (Gen Y) oder die Flower-Power-Generation (vgl. analog dazu Lüscher & Liegle, 2003, 13ff.). Solche Einteilungen referenzieren auf globale Entwicklungen und Erfahrungen (zumeist technischer oder politischer Art), die die eine Generation von der anderen ablöst. Gegenwärtig wären dies beispielsweise Klassifizierungen wie Gen Z oder Digital Natives, die darauf verweisen, dass Personen ab den 04er Jahren in einer komplett digitalen Welt aufwachsen (vgl. Baros, 2015, 161; Wulf & Zirfas, 2014, 348).

Jedoch gibt es auch die Einteilung nach Zeitabschnitten, die sich auf eine zeitlich begrenzte Phase beziehen, die jede Person durchlebt, zum Beispiel die

adoleszente Generation. Gerade im Rahmen der Religionswissenschaft, die sich mit sozialpsychologischen Fragen auseinandersetzt, gibt es eine Vielzahl von Untersuchungen zwischen Wandel und Veränderungen der Religiosität von Jugendlichen respektive Adoleszenten und Erwachsenen (Bertelsmann-Stiftung, 2021; vgl. dazu Gärtner, 2013).

In der Migrationsforschung führt die Definition über Zeitabschnitte meistens dazu, dass die Forschung die Aufenthaltsdauer oder auch die Migrationsperiode als Anhaltspunkt nimmt, um die Personen einzuteilen. Bei den Kroat:innen folgt daraus häufig die Einteilung nach den 1960er bis 1980er Jahren, den Jahren der (Gastarbeiter-)Arbeitsmigration, oder nach den 1990er Jahren, die dann als Fluchtmigrant:innen zu bezeichnen sind (vgl. Kapitel 4.1.1).

Weit durchgesetzt hat sich in der Migrationsforschung zudem die Klassifizierung nach Aufenthaltsdauer respektive Geburtsort, die in die Unterscheidung zwischen erster und zweiter Generation mündet (vgl. Hamburger, 2011).

Die zweite Generation sind jene Personen, die zwar in der Residenzgesellschaft auf die Welt gekommen sind, aber mindestens einen Elternteil haben, der im Ausland geboren ist (vgl. Asher, 2011, 44; Hamburger, 2011; Rumbaut, 1997, 2004). In der Schweiz hat sich zudem aus den 1960er und 1970er Jahren heraus der Begriff »Secondo/Seconda« sowohl in der Wissenschaft als auch in der Gesellschaft durchgesetzt (vgl. Juhasz & Mey, 2003, 18; Zinggeler, 2011, 8).

Noch spezifischer ist die Aufschlüsselung der Personen mit Migrationshintergrund, wenn ihre Einteilung sich weiter nach der Anzahl ihrer verbrachten Jahre im Schulsystem der Residenzgesellschaft richtet (vgl. Rumbaut, 1997, 2004). Hierbei differenziert die Forschung nicht mehr nur nach Geburtsort, sondern unterscheidet auch zwischen Einheiten von der ersten Generation bis zur Generation 2.0 (vgl. Asher, 2011, 44; Rumbaut, 1997).

Der Grund, weshalb die Migrationsforschung von diesen Einteilungen ausgeht, ist die Erwartung, dass sich wesentliche Unterschiede zwischen den Personen unterschiedlicher Generationen auf tun, die auf ein bestimmtes Ereignis hinweisen sowie fehlende oder andere Sozialisierungen erklären lassen (vgl. Hamburger, 2011).

Beispielsweise gilt, dass im Gegensatz zur ersten oder auch Generation 1.5 die zweite Generation keine eigene Migrationserfahrung mehr hat. Hinzu kommt, dass die zweite (wie auch bereits die Generation 1.5) verstärkt im Umfeld der Residenzgesellschaft heranwächst und bereits in jungen Jahren mit organisationalen Akteuren der Residenzgesellschaft in Kontakt tritt, die eine wichtige Rolle bei der Normen- und Wertesozialisierung einnehmen, bei-

spielsweise Schulen (vgl. Baros, 2015, 161ff.). Die religionssoziologische Forschung fokussiert sich zudem spezifisch darauf, wie sich zwischen der ersten und der zweiten Generation der Wandel und die Innovation religiöser Dimensionen und somit auch Aspekte der Religionslogik und deren Institutionen verändern (vgl. zum Beispiel Ateş, 2014; Bertelsmann-Stiftung, 2021; Gärtner, 2013; Klinkhammer & Neumaier, 2020, ab 155ff.; Nökel, 2000; Rosenow, 2010; Weiss, 2014).

In vielen dieser Forschungen dreht sich der Gegenstand früher oder später um mögliche Beziehungen und Grenzziehungen zwischen den Generationen (vgl. Baros, 2015, 161ff.; Hamburger, 2011; Klinkhammer & Neumaier, 2020, ab 155ff.; Schiffauer, 2005). »Generationsbeziehungen« (Lüscher & Liegle, 2003, 54, 60) sind ein wesentliches Konzept, um Generationen zu unterscheiden und zu analysieren. Anhand von Generationsbeziehungen positionieren sich Individuen selbst und andere in abgrenzender oder gleichstellender Weise zueinander. Personen der gleichen oder unterschiedlicher Generationen können sich anhand von Gemeinsamkeiten in Erfahrungen oder Denkweisen miteinander solidarisieren (»Generationensolidarität«) (ebd., 54), wohingegen sie sich anhand von unterschiedlichen Erfahrungen differenzieren (»Generationsdifferenz«) (ebd., 60) – was auch zu Konflikten zwischen Generationen führen kann. Dies ist relevant, da die Personen, die sich einer bestimmten Generation zugehörig fühlen, dies als einen relevanten Faktor im eigenen Leben betrachten und das eigene Handeln oder Sein im Kontext dieser Generation erklärt werden kann (vgl. ebd., 60). Auf den Gegenstand bezogen bedeutet dies, dass bei den Kroat:innen ein Bewusstsein für ihre eigene Generationszugehörigkeit – sei es über die adoleszente Phase oder die Migrationsgeneration – vorhanden sein muss, um von Generationseffekten zu sprechen.

Im Kontext der Migrationsforschung besteht häufig die Erwartung, dass die Generationsbeziehung sich als Konflikt zwischen der Bewahrung von Tradition, Kultur, Werten und Normen des Herkunftslandes der ersten Generation und der Assimilation an diese Aspekte der Residenzgesellschaft darstellt (vgl. Baros, 2015, 161ff.; Berry & Sabatier, 2010; Hamburger, 2011; Schiffauer, 2005).

In den Analysen stellt die Wissenschaft die zweite Generation kulturell sowie auch sozial-psychologisch bezüglich Identität an der Schwelle von zwei verschiedenen Welten dar und definiert damit zugleich die erste Generation dahingehend, dass diese stets in der einen Welt, jener der Herkunftsgesellschaft, bleibt (vgl. Berry et al., 2010; Hamburger, 2011, 91ff.). Solche konfliktreichen oder auch einander ergänzenden Beziehungslogiken, die aus diesem

Zusammenspiel von Generationseinheit, Differenz und Beziehung entstehen, sind als »Generationenordnung« (Lüscher & Liegle, 2003, 55, 270ff.) definiert. Dies ist mit Blick auf die Analyse besonders fruchtbar, denn mit diesem Begriff ist die Vergesellschaftung von Generationsbeziehungen in Form von kognitiv-kulturellen Normen, Werten und Interpretationsschablonen gemeint (vgl. ebd., 270ff.).

Gerade Familien oder Freundschaften zeigen sich darin als zentrale Stellen solcher Effekte von Beziehungslogiken. Denn Familien sind ein Konglomerat von sowohl lebensphasenspezifischen als auch zeitabschnittensprechenden unterschiedlichen Generationen, die eigene Dynamiken entwickeln (vgl. Lüscher & Liegle, 2003, 125ff.). Peergroups können dabei eine Ansammlung an unterschiedlichen Generationen sein oder eher einer homogenen Generationseinheit entsprechen. Je nach Beziehungslogik in diesen Gruppen, ob Familie oder Peer, entstehen Verankerungen und Sedimentierung bestimmter Identitäten, Normen und Werte, die innerhalb von Gruppen schliesslich abstrahiert und eine Art kollektives Gut werden (Beginn des Institutionalisierungsprozesses) (vgl. Berger & Luckmann, 1980; Huber, 2008, 144; Murken et al., 2013). Dazu gehören auch religiöse Aspekte, rituelle Praktiken wie Beten, Gottesdienstbesuche und die Gestaltung von Festtagen oder die Ebene von religiösen Werten, Einstellungen und Handlungsmustern (vgl. Hummrich, 2011, 71; Martin et al., 2003, 171ff.). Der Fokus richtet sich in Generationenordnungen somit erneut auf allgemeine und generalisierte Regeln, Erwartungen und Formen, diese sind damit selbst als Ausformierungen von Institutionen oder institutionellen Logiken zu verstehen.

Religiöse Organisationen wie die kroatischen Missionen sind ein Ort, an dem sich unterschiedliche Generationen treffen. Mit Fokus auf diese unterschiedlichen Generationen zeigen sich nicht nur eine mögliche Stabilität von Institutionen und organisationalem Management, sondern auch Wandel und Herausforderungen. Dabei verdeutlichen die Ausführungen zum Generationsbegriff mit Rückgriff auf die Forschung im Bereich Migration, aber auch im Bereich adoleszenter Religiosität, dass sich Generationseinheiten und Generationenordnungen unterschiedlich einteilen lassen. Für die kroatische Gemeinschaft kommen derweil drei mögliche Einteilungen infrage, die auf die Organisation einen Einfluss haben können. Es ist zunächst möglich, die Generationenordnung anhand des Geburtsortes zu bestimmen (1.5, 2.0 Generation) und Veränderungen im Bereich Gemeinschaftslogik zu erwarten. Es ist jedoch auch möglich, dass sich anhand der Lebensphase (adoleszent vs. erwachsen) oder anhand spezifischer technischer oder globaler Einflüsse

(Digital Natives) der institutionelle Pluralismus zeigt. Da es wichtig ist, in diesem Aspekt eine gewisse Offenheit zu wahren und nicht alle Effekte auf die Migration zu schieben, benutze ich zwischenzeitlich für die Analyse den Begriff »Folgeneration« oder »nächste Generation« und schliesse in der Diskussion das Thema ab.

3.7 Theoretischer Pragmatismus zur empirischen Erkenntnisgewinnung

Der Rückgriff auf neo-institutionelle und organisationssoziologische Zugänge, um die Forschungsfrage zu beantworten, ist ein komplexes Unterfangen. Komplexe Diskussionen und Anmerkungen zu diesen Theorien sind aus pragmatischen Gründen nur reduziert zu finden. Denn es geht darum, mithilfe dieser Zugänge ein analytisches Tool zur Hand zu haben¹³, um die soziale Realität von Erwartungen, das Management der kroatischen Missionen und die Konsequenz daraus zu untersuchen.

Das Analysetool hat das ehrgeizige Ziel, verschiedene neo-institutionelle Prozesse und Theorien zu vereinen und so weit in einen pragmatischen Zusammenhang zu bringen, dass daraus ein maximaler Erkenntnisgewinn gezogen werden kann. Es sieht wie folgt aus:

Die Abbildung soll die Komplexität der neo-institutionellen Mechanismen mit all ihren Wirkungsrichtungen auf und um Organisationen visualisieren und als gedankliche Unterstützung für die weiterführende Analyse dienen. In deren Rahmen beziehe ich mich immer wieder auf dieses Modell und diese Theorie, um den Prozess rund um die kroatischen Missionen zu verorten.

Von links nach rechts gelesen, gehören dazu die Einwirkungen der institutionellen Logiken mitsamt ihren spezifischen institutionellen Erwartungen, die sich in vier Dimensionen (D1: regulativ, D2: normativ, D3: kognitiv-kulturell, D4: sozial-strukturell) spiegeln. Diese sind rund um die Organisation angeordnet. Die Organisation managt diese Erwartungen, indem sie sich ihnen anpasst, sich entkoppelt oder dagegen protestiert. Dies geschieht alles

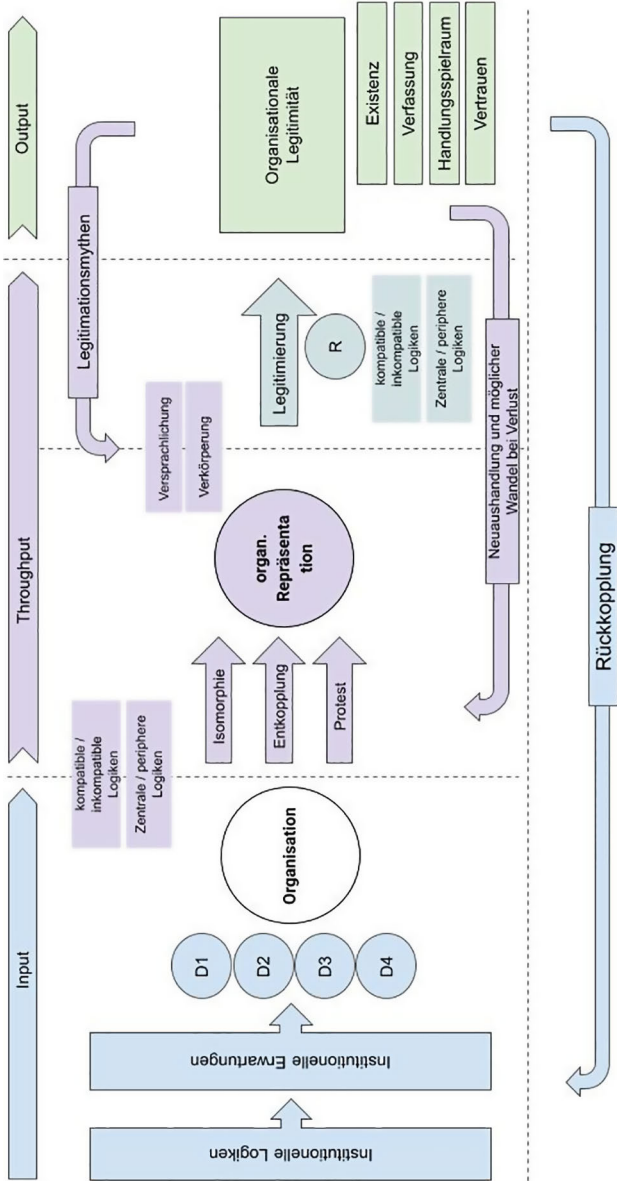
13 Dies geschieht dabei ganz im Sinne von Neo-Institutologen, die ebenfalls den Paradigmenkriegen in dieser Wissenschaft ausweichen, um die Theorie zu nutzen: »[...] as tools for understanding social reality rather than in themselves. Labelling our shared enterprise as ›institutional analysis‹ rather than ›institutional theory‹ might be a significant step in this direction« (Kraatz, 2020, 258).

unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Legitimitätsbasis der institutionellen Logiken und dessen, ob die institutionellen Erwartungen, sprich Logiken, kompatibel sind oder nicht und ob sie peripher in der Organisation oder im Kern angesiedelt sind. Daraus setzt sich schliesslich die organisationale Repräsentation in Struktur, Angebot, Aufbau, kommunizierter Beschreibung, Verkörperung und Handlung zusammen, die wiederum von den Referenzakteuren (R) in einem Legitimierungsprozess bewertet werden. Erfüllen sie die institutionellen Erwartungen, sollten sie legitimiert werden und enden schliesslich in organisationaler Legitimität, die sich aufteilt in Existenz, Verfassung, Handlungsspielraum und Vertrauen. Sollten sich die Erwartungen ändern respektive die organisationale Repräsentation illegitim sein, kommt es zur Neuaushandlung im organisationalen Management. Des Weiteren können aus der organisationalen Legitimität Legitimationsmythen entstehen, die sich die Organisation aneignet, sowie auch Rückkopplungen im Bereich der institutionellen Logiken respektive Erwartungen.

Die farbliche Einteilung sowie die Segmentierung in Input, Throughput und Output soll nochmals veranschaulichen, an welchen Stellen die Organisationen Einfluss haben (violett) und an welchen Stellen sie Einflüssen und Konsequenzen unterworfen sind (blau und grün).

Mithilfe des Modells analysiere ich nun die kroatischen Missionen in Deutschland und der Schweiz in Bezug auf institutionelle Erwartungen, organisationales Erwartungsmanagement und den Ist-Zustand an Legitimierung und organisationaler Legitimität. Anhand des neo-institutionellen Zugangs klärt sich dadurch der Ist-Zustand religiöser Organisationen in der Diaspora und schliesst an die organisationalen Untersuchungen und Theorien an.

Abbildung 3-1: Eigenes Analysemodell zur Untersuchung von institutionellen und organisationalen Prozessen



4 Gegenstandsbestimmung

Zu beachtende institutionelle Logiken rund um kroatische Missionen

Bevor diese Untersuchung in die Empirie startet, richte ich einen forschungsbestimmenden Blick auf den Untersuchungsgegenstand: die kroatisch-katholischen Missionen in der Schweiz und in Deutschland.

Denn mithilfe der kroatisch-katholischen Migrantenpastoral beantworte ich die übergeordnete Forschungsfrage:

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

Aufbauend auf der Theorie geht es in diesem Kapitel nicht nur darum, die Migrationsgeschichte der kroatischen Diaspora aufzuarbeiten, um einen Eindruck davon zu vermitteln, um wen es sich in dieser Forschung dreht, sondern es geht auch darum, aufzuzeigen, welche institutionellen Logiken für die Migrantenpastoral anhand von Forschungen in der Empirie zu erwarten und zu verstehen sind.

4.1 Institutionelle Erwartungen der kroatischen Gemeinschaftslogik: Die kroatisch-katholische Diaspora in der Schweiz und Deutschland

Bereits in der Einleitung hielt ich fest, dass die kroatischen Migrant:innen in der Schweiz und in Deutschland eher eine kleine Gruppe ausmachen. In der katholischen Kirche hingegen gehören sie jeweils zu den fünf grössten Mi-

grantengemeinschaften. Es zeigt sich zudem, dass die katholische Kirche und die Migrantenpastoral stets ein zentraler Bestandteil der kroatischen Diaspora waren.

Die Migrationsgeschichte innerhalb eines neo-institutionellen Theorieansatzes zu betrachten, ist aus drei Gründen notwendig. Erstens sind die transnationalen Rückbindungen für Organisationen in der Diaspora ein unterschätzter Umstand, wenn es um die Struktur, den Aufbau und die Identität von Organisationen geht (Polak & Reiss, 2015, 114; vgl. Pries & Sezgin, 2012a). Zweitens zeigt die Theorie der institutionellen Logiken, dass diese mitsamt ihren Institutionen und institutionellen Ordnungen zeit- und ortsabhängige Muster sind. Dementsprechend sind geografische und geschichtliche Kontexte für Organisationen stets relevant. Und drittens bilden sich in der Migrationsgeschichte, ihren Narrativen und ihrem kollektiven Gedächtnis institutionelle Erwartungen ab, die in der Diaspora und somit in Aufbau und Struktur religiöser Organisationen von höchster Bedeutung sind; dazu gehören auch kulturelle Normen und Werte (vgl. dazu auch Baumann, 2004; Polak, 2017a, 141; Schiffauer, 2005; Thaden, 2014; Zimmer, 2013, 34ff.) Dabei sind wiederum der Wunsch einer gemeinschaftlichen Basis und das Sicherstellen von gemeinsamen Werten und Normen existenziell und verdeutlichen die organisationale Relevanz einer weiteren (kroatischen) Gemeinschaftslogik.

4.1.1 Kroatische Zuwanderung – zeitliche Abfolge und staatliche Regulationen

Die modernere Geschichtsschreibung zeigt, dass die Auswanderung der Kroatinnen und Kroaten nach Deutschland und in die Schweiz in drei zeitliche und kontextuale Abschnitte einzuteilen ist: erstens politische Migranten der Nachkriegsphase, zweitens Gastarbeiter und ihre Familien in den 1960er und 1970er Jahren und drittens Flüchtlinge des Jugoslawien-Kriegs (vgl. Fernández Molina, 2005, 286).

Eine wesentliche Rolle zur Zeit der Migration im Zweiten Weltkrieg spielte die Ustaša-Bewegung. Das damalige Königreich Serbien, Slowenien, Kroatien (gegründet 1918) wurde infolge des Einfalls und Blitzkrieges der Deutschen zwischen den italienischen, bulgarischen und ungarischen Verbündeten aufgeteilt (vgl. Goldstein, 1999, 167f.).¹ Nur Kroatien wurde unter der Führung von

1 Teile Dalmatiens und des kroatischen Küstenlands sowie die Bucht von Kotor gehörten nicht dazu. Diese Regionen waren von Italien annektiert (vgl. Goldstein, 1999, 168).

Ante Pavelić, Anführer und Gründer des berühmten faschistischen Ustaša-Regimes, die »Pseudo-Unabhängigkeit« gewährt (vgl. Jovanović, 2007, 177).

Ante Pavelić, geboren 1889, gründete im Laufe seiner politischen Karriere mehrere Vereine bzw. politische Bewegungen, die für ein unabhängiges Kroatien und somit gegen das Königreich Serbien, Slowenien, Kroatien gerichtet waren. Obwohl der König damals alle politischen Vereine und Organisationen verboten hatte, gründete er scheinbar als Sportverein 1928 die Ustaša. Trotz seiner Flucht im Jahr 1929 und seiner verhängten Todesstrafe im Königreich gab es für Pavelić und die Ustaša-Bewegung nur das Ziel eines unabhängigen Kroatien – wenn nötig, auch mit Gewalt und Terror (vgl. Goldstein, 1999, 168).

Dieses Ziel war mit der Gründung des »Unabhängigen Staates Kroatien« USK (NDH – Nezavisna Država Hrvatska) im Jahr 1941 schliesslich erreicht (vgl. Jovanović, 2007, 177). Als »Marionettenstaat« (Lalić, 2013, 631) der Achsenmächte standen sie zudem im Dienst von deren Politik und Kriegsmaschinerie. Zwangsmobilisierte Personen wurden in hoher Zahl (fast 400 000) aus diesen Regionen nach Deutschland geschickt oder kämpften als Soldaten Seite an Seite mit den Deutschen (vgl. Goldstein, 1999, 168). Aus diesen Gründen schickte Alojzije Stepinac, ehemaliger Erzbischof in Kroatien, Priester nach Deutschland, um rund 100 000 Arbeiter aus Kroatien zu betreuen (vgl. Prcela OP, 2011, 16).

Nach dem Fall des faschistischen Regimes und der Übernahme durch die Kommunisten mussten viele Priester und Regimetreue fliehen oder die jugoslawische Regierung schickte sie aufgrund ihrer politischen Aktivitäten ins Exil. Bereits 1948 gründeten diese die erste kroatische Mission in München, die das Ankommen dieser Flüchtlinge als ein Art Ustaša-Exil regeln sollte (Goeke, 2007a, 249; Thaden, 2018, 87; Thränhardt & Winterhagen, 2012, 208).

In den 1960er, 1970er und 1980er Jahren waren dann die Motive der Auswanderung stark durch wirtschaftliche Faktoren geprägt, wenngleich die Fluchtmigration nicht komplett abbrach (vgl. Ivanda, 2010, 238f.). Das damalige Jugoslawien war von einer hohen Arbeitslosigkeit und einer hohen Inflation betroffen (vgl. Banac et al., 2018, 542). In den frühen 1960ern kam Tito schliesslich zu dem Schluss, dass die Migration in den Westen zwecks Arbeit und mit der Absicht der Heimkehr legal sei (vgl. Molnar, 2016, 193). Deutschland und die Schweiz holten ehemalige Jugoslawen und Jugoslawinnen als Gastarbeiter:innen in ihre Länder (vgl. Molnar, 2014, 139; Pagenstecher, 1996, 149). Dank dem Anwerbeabkommen zwischen der SFRJ und der BRD waren es beispielsweise im Jahr 1971 775 000 Migrantinnen und Migranten, die zum Arbeiten kamen. 34,4 Prozent von ihnen stammten aus Kroatien. 1972 war

die Zuwanderung aus Jugoslawien bereits so gross, dass sie die zweitgrösste Gruppe direkt hinter den türkischen Einwanderinnen und Einwanderern bildete (vgl. Molnar, 2014, 139). Mit der Erlaubnis des Familiennachzugs um 1974 wuchsen die Zahlen kontinuierlich an. Erstaunlich dabei sind nicht nur die Zahlen an sich, sondern auch der Umstand, dass viele aus den ländlichen Gebieten Kroatiens, Dalmatiens und Bosnien-Herzegowinas stammten und die Arbeiterauswanderung zur Folge hatte, dass ganze Dörfer entvölkert wurden (vgl. Thaden, 2014, 45f.).

Durch die hohe Zuwanderung der Gastarbeitenden ab den 1960er Jahren beschleunigten sich schliesslich die Gründung weiterer Missionen in Deutschland und die Gründung der ersten Mission (1967) in der Schweiz (vgl. Fernández Molina, 2005, 287).

Die deutsche katholische Kirche rekrutierte auf diese Entwicklung hin verstärkt ausländische Priester und die kroatische schickte mehr Missionare ins Ausland. Auch hier waren es zumeist Franziskaner, die in die Mission gingen. Da dieser Orden besonders aktiv in der Auslandseelsorge ist, gehörten fast zwei Drittel aller kroatischen Priester den Franziskanern an (vgl. Thränhardt & Winterhagen, 2012, 199, 208).

In den 1980ern wurde der Trend der Gast- und insbesondere auch der Saisonarbeiter:innen fortgesetzt. Auch der Familiennachzug trug weiterhin zur wachsenden Anzahl an jugoslawischen Migrantinnen und Migranten bei. 1980 hatten nur noch 25 Prozent der verheirateten jugoslawischen Männer ihre Ehefrau in Jugoslawien zurückgelassen. Hingegen wuchsen 40 Prozent der Kinder nach wie vor bei den Grosseltern im sozialistischen Staat auf. All dies hatte zur Folge, dass die Diaspora stets eine enge Verbindung zum Herkunftsland bewahrte. Da es sich um eine legale, temporäre Migration handelte, konnten die Gastarbeitenden regelmässig zurück nach Jugoslawien in den Urlaub reisen (vgl. Molnar, 2016, 197).

Aufgrund des stetigen Zuwachses der kroatischen Diaspora waren die 1970er und 1980er Jahre auch von einem hohen Zuwachs an Priestern geprägt (vgl. Prcela OP, 2011, 17). Sowohl die deutsche als auch die kroatische Kirche waren damals nicht auf diese Menge von Aus- bzw. Einwander:innen gefasst (vgl. Fernández Molina, 2005, 291). Die kroatische Kirche beispielsweise musste schnell eine hohe Anzahl an Priestern und pastoralen Mitarbeitenden finden, die sie ins Ausland schicken konnten (vgl. Fernández Molina, 2005, 291; Thaden, 2014, 46). Bereits in den 1970er Jahren war die stattliche Anzahl von 84 kroatischen Priestern zu verzeichnen (vgl. Thränhardt & Winterhagen, 2012, 208). Die deutsche Kirche dagegen musste eine Infrastruktur schaffen

(Missionen), konnte aber keine Fortbildungs- oder Integrationskurse oder Ähnliches für die kroatischen Priester und pastoralen Mitarbeitenden anbieten, die ihnen die Ankunft und Orientierung im fremden Land erleichtert hätten (vgl. Fernández Molina, 2005, 291).

Auch in der Schweiz gehörten ehemalige Jugoslawinnen und Jugoslawen zu den Gastarbeitern in den 1960ern und 1970ern. Sie machten damals ca. 2,3 Prozent aller Gastarbeitenden aus (vgl. Boškowska, 2000, 2647). Auffallend hierbei war, dass Zuwander:innen in der Schweiz vor allem besser ausgebildet waren. Während es in Deutschland insbesondere Menschen aus ländlichen Gebieten waren, die für die Industrie gebraucht wurden, wurden in der Schweiz die Zuwanderinnen und Zuwanderer vor allem in der Gesundheitsbranche eingesetzt². Man geht davon aus, dass unter diesen 2,3 Prozent Gastarbeitern und Gastarbeiterinnen aus Jugoslawien Personen mit kroatischem Hintergrund dominierten. Jedoch sind diese Zahlen mit Vorsicht zu geniessen, denn die Schweiz hatte in der damaligen Volkszählung bei Personen aus Jugoslawien keine ethnische Unterscheidung getroffen. Nur anhand der Religionszugehörigkeit »römisch-katholisch« (56 Prozent) lässt sich darauf schliessen, dass die Mehrheit von ihnen kroatischer oder slowenischer Abstammung gewesen sein muss. Diese erste Zuwanderung hochgeschulten Personals wurde in der Schweiz gut aufgenommen und sie galten ebenfalls als gut integriert. Zu Beginn der 1980er Jahre änderte sich das Bild jedoch, da sich die jugoslawische Minderheit in der Schweiz zunehmend pluralisierte. Es kamen vermehrt ungelernte Arbeitskräfte aus ärmeren Gegenden von Jugoslawien in die Schweiz. Neu war auch, dass nun der grösste Anteil von ihnen nicht mehr christlich, sondern muslimisch war, zudem waren es vermehrt Albaner und Albanerinnen. All diese Veränderungen brachten neue Wertevorstellungen, Lebensweisen und Integrationshürden mit und beeinflussten auch das allgemeine Bild über die Gastarbeitenden aus dem Osten in der Schweiz (vgl. Boškowska, 2000, 2647).

Ein grosser Einschnitt in der kroatischen Geschichte mit bis heute andauernden Konsequenzen waren der Kollaps des kommunistischen Staates Jugoslawien und die daraus resultierenden Unabhängigkeitskriege.

Der Zerfall von Jugoslawien führte seinerzeit zur grössten Flüchtlingskrise in Europa seit dem Zweiten Weltkrieg und zog einen regelrechten Massenexodus in den betroffenen Staaten nach sich. Um die 700 000 ehemalige Jugosla-

2 Die Positionen der ungelerten Arbeitskräfte waren schon durch die Italiener und Italienerinnen besetzt (vgl. Boškowska, 2000, 2647).

winnen und Jugoslawen mit einem kroatischen Hintergrund haben es dabei in den Westen geschafft und wurden in der Zeit auf die umliegenden europäischen Länder verteilt. Von 1991 bis 1995 flüchteten insbesondere Kroat:innen aus Bosnien-Herzegowina in den Westen (nicht nur nach Deutschland, sondern auch nach Kroatien selbst) (vgl. Kogan, 2003, 596). Deutschland allein hat um die 350 000 Flüchtlinge aufgenommen, die Schweiz rund 80 000 (vgl. Fassmann & Münz, 1995, 57).

Durch die hohe Anzahl an Flüchtlingen wurde das Asyl- und Bleiberecht im Westen schliesslich zu einem politischen Thema. Eine strenge Rückkehrpolitik hatte zur Folge, dass das unbefristete Bleiberecht aufgehoben und zu einem temporären Bleiberecht umgewandelt wurde. In den meisten Ländern hiess es nun, dass Personen aus Bosnien (wozu auch bosnische Kroat:innen gehörten) ein dreimonatiges Visum (Temporary Protection) erhielten. Erst nachdem sich ein Andauern des Konfliktes abgezeichnet hatte, wurden Regelungen dieser Art wieder aufgehoben und bosnische, später auch kosovarische Flüchtlinge wurden in grossem Stil anerkannt (in Deutschland wurden zum Beispiel 56 Prozent der Anträge angenommen, in der Schweiz hingegen nur 29 Prozent) (vgl. Goeke, 2007b, 151ff.; Kumin, 1999, 531f.). Nach dem Krieg flachte die Anzahl der Zuwandernden wieder ab und es zeichnete sich eine teilweise Remigration der Kriegsflüchtlinge ab. Die Folge davon war, dass bestimmte Gemeinschaften, zumindest in Deutschland, wieder aufgelöst wurden (vgl. Prcela OP, 2011, 17).

Derzeit ist insbesondere in Deutschland die Zuwanderung von Kroatinnen und Kroaten, die ebenfalls unter den Begriff der Wirtschaftsmigration fällt, wieder zu beobachten. Am 1. Juli 2013 konnte Kroatien als erster Balkanstaat der EU beitreten. Für das Land stellte dieser Beitritt einen Statuswechsel innerhalb der internationalen politischen Arena dar. So kann Kroatien nun neben den Anpassungen an die EU-Beitrittsleitlinien auch die Politik der EU mitgestalten (vgl. Töglhofer, 2013, 5–8). Diese Aufnahme bedeutete jedoch damals keine uneingeschränkte Arbeitsmobilität von Kroatinnen und Kroaten in der EU. In einem Bericht aus Brüssel von 2015 wurde festgehalten, dass es den EU-Ländern zusteht, eine Übergangsphase mit Einschränkung der Freizügigkeit von bis zu sieben Jahren zu beanspruchen. 14 Länder der damaligen EU-27 haben diese Beschränkungen angewandt: unter anderem Österreich, Frankreich und Deutschland (vgl. EU-Kommission Brüssel, 2015). Erst im Jahr 2019 erlangte Kroatien die vollständige Personenfreizügigkeit im EU-Raum, was sich nun auch an der Zuwanderung von Kroatinnen und Kroaten in Deutschland bemerkbar macht.

Die Erweiterung des bilateralen Abkommens zwischen der Schweiz und der EU bezüglich Kroatien wurde auf 2021 verschoben. Das bedeutet, dass der Bundesrat die Übergangsphase verlängert hat und weiterhin Arbeitsbeschränkungen für Kroatinnen und Kroaten in der Schweiz gelten (vgl. »Personenfreizügigkeit« [2018], sem.admin.ch [Stand: 29.1.2022]). Dementsprechend ist eine vermehrte Zuwanderung aus Kroatien in die Schweiz erst seit 2021 möglich.

4.1.2 Normen, Werte und Narrative der kroatischen kirchlichen Diaspora

Die römisch-katholische Kirche hat in Kroatien eine lange Tradition und einen grossen Einfluss auf das dortige historische und politische Geschehen. Es darf daher nicht verwundern, dass sie auch eine bedeutende Rolle innerhalb der kroatischen Diaspora und deren Gemeinschaftslogik einnimmt. Normen, Werte und Narrative waren und sind dabei Produkte geschichtlicher Ereignisse.

Diese erste Zeit der Einwanderung nach Deutschland war geprägt von Sympathisanten der rechtsextremen Partisanenbewegung Ustaša. Das Ustaša-Regime vertrat in Aufbau und Handlung dieselben Ansichten wie Nazi-Deutschland und Mussolini-Italien (vgl. Miljan, 2018, 28–36). Aggressive Vertreibung und Vernichtung von Serbinnen und Serben, Juden und Roma waren die Folge dieser nationalistischen Politik (vgl. Jovanović, 2007, 177; Miljan, 2018, 28–36). Wichtig im kulturellen Gedankengut der Ustaša-Bewegung war eine klare Abgrenzung zwischen Ost und West, verkörpert durch Serbien und Kroatien. Gehörten Kroaten und Kroatinnen in ihren Augen zur zivilisierten Europäischen Nation, so verkörperten Serben und Serbinnen das östliche Fremde (vgl. Goldstein, 1999, 168).

Schon seit Beginn der Ustaša-Bewegung gab es auch bei den Priestern Sympathisanten. Im Ordensnachwuchs und in Priesterseminaren der bosnisch-herzegowinischen Franziskaner fand die Ustaša-Bewegung Anklang, sodass sich ein religiös-politisches Gedankengut (Zelotentum) entwickelte. Sie sahen sich als »Vorposten des Christentums« (Grünefelder, 2010, 195–198), speziell gegenüber den Bosniaken (den muslimischen Bosniern und Bosnierinnen). So kam es nicht von ungefähr, dass sich Priester der Ustaša als Parteimitglieder zur Verfügung stellten und sogar Führungspositionen einnahmen (vgl. Grünefelder, 2010, 198f.).

Nach der Machtübernahme 1941 drückte zwei Tage später Erzbischof Alojzije Stepinac seine Zufriedenheit mit der Gründung des neuen Staates aus (vgl. Goldstein, 1999, 173).

Der Heilige Stuhl berief sich jedoch auf seine neutrale Stellung in Kriegzeiten zum Schutz aller Katholikinnen und Katholiken unabhängig von ihrer Staatszugehörigkeit und verweigerte die Anerkennung eines unabhängigen kroatischen Staates. Bekräftigt in diesem Entschluss wurde er, als die Verfolgung von orthodoxen Serbinnen und Serben durch die Ustaša bekannt wurde (vgl. Grünfelder, 2010, 193). Stepinac blieb trotzdem an der Seite des neuen Regimes, in der Hoffnung, es mögen nun bessere Zeiten für die römisch-katholische Kirche kommen (im Vergleich zu den politischen Diskriminierungen von Katholikinnen und Katholiken im Königreich Serbien, Slowenien, Kroatien) (vgl. ebd., 193f.). Dies legte er auch in einem Rundschreiben vom 28. April 1941 an den Klerus der kroatischen Bischofskonferenz dar. So hoffte er: »Die Staatsführung möge mit der Kirche gemeinsam an der Gestaltung des Staates mitwirken, ihre Politik nach den moralischen Prinzipien der katholischen Kirche gestalten und zur moralisch-religiösen ›Auferstehung‹ des kroatischen Volkes beitragen« (Grünfelder, 2010, 194).

Die enge Verknüpfung zwischen nationaler Politik und Kirche war nicht nur in den konkreten Anfragen durch den Klerus zu finden. Auch innerhalb kultureller und kognitiver Muster fand sich ein Zusammenschluss zwischen katholischen und politischen Werten. Die Bischöfe sahen im Kommunismus, Freimaurertum und eben auch im Judentum einen Wertezusammenbruch oder forderten beispielsweise Sanktionierung des Ehebruchs, der Pornografie, der Prostitution oder der Abtreibung. Sie unterstützten den Gedanken eines moralisch-religiösen Auferstehens der katholischen Kirche innerhalb des Volkes, insbesondere da die Mehrheit der Kroatinnen und Kroaten sich zum Katholizismus bekannten (vgl. ebd., 195f.).

Es gab zwar auch unter Klerikern eine starke Opposition und die Franziskaner ordneten zeitweise sogar ein Parteibeitriffsverbot an, es kann aber trotzdem von einer Befürwortung für den Staat und somit auch für das Regime innerhalb der katholischen Kirche zu Zeiten des USK ausgegangen werden (vgl. Grünfelder, 2010, 225; Lalić, 2013, 631).

Die Vernetzung über den Franziskanerorden spielte auch in der Diaspora eine gesonderte Rolle. Denn er nahm nicht nur militante Separatisten aus Kroatien auf, sondern schleuste diese auch weiter und gab ihnen eine Bühne für ihre Propaganda (vgl. Tokić, 2009). Waren Priester und Sympathisanten im eigenen Land von der politischen Macht ins Abseits gedrückt worden (vgl. Tha-

den, 2018, 85–88), konnten sie im deutschen Exil weiter daran festhalten und die Gemeinden danach ausrichten. Diese Radikalisierung blieb dabei ein spezifisches Merkmal der kroatischen Diaspora im Vergleich zu anderen Gruppierungen aus Jugoslawien (vgl. Thaden, 2018, 88).

Mit dem Ende des Zweiten Weltkriegs nahm auch die Bedeutung dieser rechtsextremen Gruppierung ab (vgl. Korb, 2013, 436) und die Herrschaft der Region fiel an Josip Broz Tito, der das sozialistische Jugoslawien aufbaute. Mit der Gründung Jugoslawiens, der Arbeitsmigration und dem Wachstum der kroatischen Gemeinschaft veränderten sich auch die Dynamik und die Ziele innerhalb der kroatischen Diaspora.

Neben dem Versuch, die religiösen Bedürfnisse in Sprache und Kultur zu decken, war es dem damaligen Jugoslawien ein Anliegen, möglichst viele Priester ins Ausland zu schicken. Sie hofften, dass mit der neuen Priesterriege der 1960er Jahre der antikommunistische Einfluss der Priester, die direkt nach dem Zweiten Weltkrieg in die Diaspora kamen, begrenzt werden könnte. Das gelang jedoch nur mässig, brachten doch diese »neuen« Priester aus Jugoslawien ein ebenfalls eher kritisches Bild gegenüber dem Vielvölkerstaat und dem Kommunismus nach Westdeutschland oder in die Schweiz mit. So kam es, dass neben der pastoralen Seelsorge auch politische Aktivitäten und Unterstützung (die meisten Geflohenen hatten beispielsweise keine offiziellen Reisedokumente) die Arbeit der Priester dieser Zeit definierten. Die Missionen wurden in dieser Zeit auch als konkurrierende (politische) Alternativen zu den Jugo-Clubs betrachtet. Den Missionen standen im Gegensatz zu den jugoslawischen Vereinigungen mehr Ressourcen zur Verfügung (vgl. Prcela OP, 2011, 16; Thränhardt & Winterhagen, 2012, 208ff.).

Die Missionen in den 1970er Jahren sahen sich mehr denn je im Auftrag, als Bewahrer des kulturellen kroatischen Erbes zu agieren. In grossen Wettbewerben (den Bibelolympiaden) wurden die Kinder in ihrem Wissen zur Bibel, aber auch zur Geschichte ihrer Nation getestet. Beiträge zur Kultur und Historie von Kroatien wurden somit fester Bestandteil von Predigten und Religionsunterricht. Später in den 1980ern wurden diese geschichtlichen und kulturellen Aufgaben immer mehr an die kroatischen Kulturvereine abgegeben, die Zusammenarbeit mit den Missionen blieb aber weiterhin eng. Die Bühne für politische Akteure und antikommunistische Reden in den 1970er und 1980er Jahren blieb auch bei den kroatischen Organisationen bestehen. Bis 1990 scheuten sich die Missionen nicht, zusammen mit den Kulturvereinen und den kroatischen politischen Parteien, die sich damals in Deutschland herausbildeten, Politiker wie Franjo Tudjman (erster Präsident des unabhängigen Kroatien)

einzuladen. Das Ziel war, möglichst viele Leute in der Diaspora für die Unabhängigkeit Kroatiens zu mobilisieren (vgl. Thränhardt & Winterhagen, 2012, 209f.).

Mit zusätzlichen Angeboten und Funktionen für Jugendliche ab den 1980ern ist zunehmend Identitätsarbeit in den Fokus der Missionen geraten, die in den 1970er Jahren noch nicht nötig gewesen war (vgl. Thaden, 2014, 61). Diese Veränderung und »Entfremdung« der zweiten Generation bleibt bis heute Thema der kroatischen Missionen in Deutschland. Gezielte »Renationalisierung« der zweiten Generation und »Europäisierung« der kroatischen Identität werde angestrebt. Insbesondere ab den 1980er Jahren war eine Zunahme und Verdichtung einer »Imagined Community« (ebd., 61) in der Diaspora zu beobachten, deren Sinnbild eine Einheit von Nation und Religion suggeriert und eher den Idealvorstellungen eines Staates Kroatien als des damaligen Kroatien in Jugoslawien glich. Zugleich versuchten die Missionen, auch an die Lebensrealitäten der Jugendlichen in Berlin in den 1980er Jahren anzuknüpfen. (vgl. ebd., 58ff.).

Trotz der starken Bindung zum Herkunftsland war diese Dekade die Blütezeit der jugoslawischen Diaspora in Deutschland und der Schweiz. Damals bildeten sich viele Sportvereine, Chöre, sogenannte Jugo-Clubs oder Kulturvereine. (vgl. Thränhardt & Winterhagen, 2012, 209f.). Zudem galten Jugoslawinnen und Jugoslawen spätestens ab der Mitte der 1980er Jahre als ein gut integriertes Volk in Deutschland (vgl. Molnar, 2016, 198f.).

Mit Beginn des Kriegs (1991) kamen neue Aspekte in die Diaspora (vgl. Prce-la OP, 2011, 17). Wurde in den 1980er Jahren noch die Rückkehr nach Kroatien gewünscht und geplant, so zerstörte der Krieg vieler dieser Vorhaben und stellte die Menschen vor neue Herausforderungen (vgl. Goeke, 2007b, 145):

»Der Zerfall zwang praktisch jeden sich neu zu positionieren und die Lebensplanung neu zu justieren. Mal war die Zwangsauflösung eines Bankkontos, mal die Zerstörung des Eigenheims, mal der Tod von Verwandten der Auslöser für diese Neupositionierung.« (Goeke, 2007b, 145)

Der Krieg führte zur Vernichtung von Existenzen in grossem Stil; Völkermord, Vertreibung und Zerstörung waren gravierende Konsequenzen dieser Zeit. Regionen wie Kroatien, Bosnien-Herzegowina und Kosovo wurden in ihren Strukturen und ihrem Bestehen teilweise komplett umgestaltet. Völkerbewegungen, ethnische Säuberungen und neue Grenzziehungen zogen dabei Fragen über Ethnie, Religion, Sprache, Identität und Zugehörigkeit nach sich,

die bis heute nicht gelöst sind (vgl. dazu auch Duijzings, 2019; Goeke, 2007b; Grünefelder, 2010; Iveljić, 2002/2006).

Auch hierbei spielte die Religionsdimension nicht nur im Aufnahmekontext eine Rolle. Die meisten Flüchtlinge aus Exjugoslawien galten nicht als politische, sondern als religiöse Flüchtlinge (vgl. Fassmann & Münz, 1995, 57). Dies verlangte den katholischen Kirchen und Missionen in Sachen Integration, Auffangen und Seelsorge sehr viel ab (vgl. Prcela OP, 2011, 17). Die Arbeit der Missionen in dieser Zeit war geprägt von Hilfeleistungen und Unterstützung der Kriegsflüchtlinge. Zusammen mit Sozialarbeitern der Caritas, den Kulturvereinen und den Parteien für das Unabhängige Kroatien wurden sie zu Logistikzentren und zentralen Knotenpunkten, um Hilfskonvois mit Kleidung und Lebensmitteln nach Kroatien bzw. Bosnien-Herzegowina zu schicken (vgl. Thränhardt & Winterhagen, 2012, 209f.).

Mit Blick auf die Migrationsgeschichte, die kroatische Diaspora und die Rolle der Kirche respektive der Missionen darin tauchen spezifische Rollen und Narrative auf, die sich knapp zusammenfassen lassen: Verteidigerin der christlichen und kroatischen Werte, Akteurin im Ausbilden einer kroatischen Nationalität, Sicherstellung der religiösen Bedürfnisse und Hilfeleistungen in der Diaspora. Dazu kommen der Mechanismus der kulturellen Zugehörigkeitsgefühle und die Reproduktion dieser Werte und Normen; dies verdeutlicht das Abbild der kroatischen Gemeinschaftslogik rund um kroatische Missionen.

Die kroatische Migrantenpastoral befindet sich nicht in einem religiösen oder katholischen Vakuum. Als Organisationen sind sie einer Vielzahl von Institutionen und institutionellen Logiken ausgesetzt, die nicht nur auf ihrer Gemeinschaftslogik fussen. Dazu kommen kirchliche Strukturen und Rahmenbedingungen wie die gesamte Ekklesiologie der katholischen Kirche mit gesonderter Berücksichtigung der Migrantenpastoral. Des Weiteren zeigen Debatten und forschungstheoretische Diskurse um Migrantenorganisationen auf, mit welchen spezifischen Erwartungen es Organisationen in der Diaspora der Schweiz und Deutschlands zu tun haben. Zumeist sind dies integrative und assimilative Erwartungen, die sich in Form von staatlichen Gesetzen, aber auch als gesellschaftsbedingte kulturelle Mythen äussern.

4.2 Institutionelle Erwartungen der Religionslogik: Römisch-katholische Ekklesiologie und die Migrantenpastoral

Da es sich bei den kroatischen Missionen um Einheiten der römisch-katholischen Kirche handelt, ist es für diese Arbeit keine Überraschung, dass die Kirche selbst einiges an institutionellen Bedingungen für die Migrantenpastoral vorgibt. Die Kirche selbst sieht sich oft nicht als Religion, sondern nennt sich eine »lebendige« Institution, die organisierte Autorität und Kraft ausstrahlt.³ Oder wie es Kardinal Kaspers in einer katholischen Terminologie definierte: als »Sakrament, das heisst als Ort und Werkzeug des Geistes« (vgl. Kaspers, 2011, 210). Nicht zuletzt versteht sich die Kirche durch das Zweite Vatikanische Konzil und durch die Revision des *Societas-perfecta-Konzepts* (vgl. Werbick [2022] »Katholische Kirche, I. Systematisch-Theologisch« [Stand: 5.6.2023]) wie folgt selbst:

[...] als in einer sichtbaren und geschichtlich greifbaren Institution realisiertes geistliches Herrschaftssystem, in dem die Amtsträger kraft der ihnen – je nach ihrer hierarchischen Stellung – übertragenen Vollmachten ihre auf das Heil der Gläubigen gerichteten Aufgaben unabhängig von jeder äusseren (nichtkirchlichen) Einflussnahme wahrnehmen können. (Werbick, 2022, »Katholische Kirche, I. Systematisch-Theologisch« staatslexikon-online.de [Stand: 5.6.2023]).

Für die Einordnung der institutionellen Erwartungen in die Logiken ist eine Ausführung zur Ekklesiologie relevant. Die emische und theologische Perspektive auf die eigene Organisation ist massgebend, denn sie zeigt parallel auf, welche Art der Legitimität der Institutionalisierung zugrunde liegen kann. In diesem Fall der Religionslogik sind die Institutionalisierungsmechanismen der Heiligkeit und Transzendenz zentral. Zeitgleich ist die römisch-katholische Kirche aufgrund der Geschichte tief in die kulturellen und gesellschaftlichen Strukturen der Schweiz und Deutschlands eingebettet und erweitert die Komplexität der Religionslogik und somit die institutionellen Ordnungen um endogene Faktoren aus der Gesellschaft und dem Staat.

Die gesamte römisch-katholische Organisationsgeschichte aufzubereiten, würde den Rahmen an dieser Stelle sprengen. Vielmehr soll das nachfolgen-

3 Diese Argumentationen folgen aber eher einer theologischen Institutionallehre denn einer sozialwissenschaftlichen (vgl. Ebertz, 2014b, 169).

de Kapitel einen Eindruck vermitteln, wie die Kirche strukturiert ist, welche Funktion der Migrantenpastoral zukommt und wie sie aufgebaut ist.

4.2.1 Aufbau und Struktur der römisch-katholischen Kirche

Die tatsächliche Verwurzelung der katholischen Kirche beginnt mit der Christianisierung des Römischen Reichs um 380 n. Chr. Unter Kaiser Konstantin kam es bereits damals zu einer engen Verschmelzung von Politik und Kirche, als das Christentum zur Staatsreligion wurde. Das damalige Christentum galt als eine »Gemeinschaftsreligion«. Als »Christus-Kult« (Daiber, 2008, 42) bezeichnet, vollzogen die Anhänger:innen die Rituale im Kollektiv. Durch ihren anfänglichen Minderheitsstatus und ihre anfängliche Fremdheit in der amtierenden Gesellschaft kam schon früh im kollektiven Bewusstsein eine Differenzierung zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern oder Anhänger:innen und Nichtanhänger:innen auf (vgl. Daiber, 2008, 40ff.). Dennoch entstanden in Europa erst im 16. Jahrhundert konfessionelle Kirchen. Mit deren Bildung kam es nicht nur dazu, dass sich die Kirchen untereinander innerhalb ihrer Orthodoxie und Ekklesiologie unterschieden, sondern die Gläubigen mussten sich auch jeweils mittels Glaubensbekenntnis zu einer Konfession bekennen (vgl. Forclaz, 2007, 92). Aus neo-institutioneller und organisationssoziologischer Sicht wurde somit im 16. Jahrhundert der erste Stein für eine organisationale Zugehörigkeit und das Herausbilden einer Organisation gelegt.

Heute übernimmt die römisch-katholische Kirche als Organisation in der Gesellschaft spezifische Funktionen und ist sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland ein gesellschaftlicher Leistungsträger (vgl. Krüggeler & Weibel, 2007, 100).

In erster Linie ist sie für die religiöse Versorgung ihrer Mitglieder zuständig, wobei sich die katholische Religionspraxis vielfältig präsentiert. Zu ihr gehören beispielsweise sieben Sakramente, die »Zeichen für das Handeln Gottes« (Krüggeler & Weibel, 2015, 103) sind und von denen erwartet wird, dass die Mitglieder diese empfangen. Dazu gehören die Taufe, die Eucharistie, die Versöhnung (Beichte und Busse), die Krankensalbung, die Firmung, die Weihe (Ordination) oder die Ehe (vgl. CIC, 1983, 834–848). Des Weiteren gibt es eine Vielzahl von unterschiedlichen Segnungen von Personen oder Gegenständen, die der Priester zeremoniell mit Weihwasser und dem Kreuzzeichen versieht. Hinzu kommen volksfromme Elemente wie Heiligentage, Rosenkranzgebete oder Marienkulte (vgl. Krüggeler & Weibel, 2007, 103).

In Kapitel 2 rund um religiöse Organisationen ging es in erster Linie um das Thema Autorität und Führung innerhalb von religiösen Organisationen. Dabei sind nicht nur die Quellen der Autorität ausschlaggebend, sondern auch ihre Wirkungsrichtung sowie die Art und Weise, wie die Organisation an sich aufgebaut ist. Neben staatlichen oder regionalen Verfassungen und Gesetzen, die eine kirchliche Organisation umrahmen, kommen für die römisch-katholische Kirche auch transzendente Autoritätsformen hinzu.

Als ursprüngliche Autoritätsform der katholischen Kirche gelten zunächst einmal die Bibel und Gott. Die römisch-katholische Kirche beruft sich in erster Linie auf die Bibel inklusive späterer Schriften des Alten Testaments (Septuaginta) sowie deren Liturgie. Die Liturgie wird in Konzilsbeschlüssen bestimmt und ist für die katholische Kirche verbindlich. Dazu kommen Glaubenssatzungen aus dem kirchlichen Lehramt und aus den Aussagen der amtierenden Päpste (vgl. Krüggeler & Weibel, 2015, 102f.). Somit sind zwei weitere wichtige Autoritätsquellen aufgelistet: der Papst, also folglich der Vatikan, und die römisch-katholische Institutionallehre (katholisches Lehramt). Eine weitere Quelle der Autorität und eines der Spezifika der katholischen Kirche ist ihre von Hierarchie und Gehorsam geprägte Ethik. So gilt grundsätzlich Gehorsam und Folgeleistung gegenüber kirchlichen Aussagen, die im Normalfall vom Bischof oder vom Papst getätigt werden (vgl. ebd., 103).

Auf den Quellen Bibel, Gott und der apostolischen Kirche basiert schlussendlich auch der Anspruch einer Universalgeltung für sämtliche katholische Organisationen. Denn im Glauben an diese Schriften und an die Heiligkeit sowie die Ekklesiologie davon entsteht eine Gesamtkirche, die weder durch Ethnie, Sprache, Nationalität noch Geografie getrennt werden kann (vgl. Fernández Molina, 2005, 79).

Die Grundzüge der katholischen Ekklesiologie, das heisst die Reflexion und Wissenschaft ihres Selbstverständnisses und ihrer Ausgestaltung, umfasst insbesondere drei Merkmale. Diese haben sich historisch entwickelt und verändert und sind je nach Lehre (beispielsweise Tübinger Schule, römische Schule oder Lehre nach Augustinus) unterschiedlich gewichtet. In einem Verständnis nach Thomas von Aquin besitzt die Kirche eine theozentrische und doxologische Grundstruktur, was bedeutet, dass sie sich in einer heilsgeschichtlichen Bedeutung als Volk Gottes versteht und somit die Beziehung zwischen Mensch und Gott zentral und universal zugleich ist (vgl. Kasper, 2011, 180ff.). Und insbesondere seit dem Zweiten Vatikanischen Konzil, dem grössten und wichtigsten reformatorischen Ereignis der römisch-

katholischen Kirche im 20. Jahrhundert, versteht sich die Kirche zudem als Weggemeinschaft zu Gottes Reich (vgl. Kehl, 1992, 34).

Des Weiteren versteht sich die Kirche als Braut und Leib Christi, was das Bild einer sich selbst regierenden Körperschaft vermittelt (Werbick, 2022, »Katholische Kirche, I. Systematisch-Theologisch«, staatslexikon-online.de [Stand: 5.6.2023]). Die Verwendung des Leibes und der Braut ist auf die Vorstellung zurückzuführen, dass ein Volk Gottes nur durch Jesus Christus zustande kommen kann. Der Ausdruck ist sakramentaltheologisch zu verstehen und beschreibt ein »gemeinschaftliches Gross-Ich« (Kaspers, 2011, 190), also das Zusammenspiel zwischen dem Subjekt und seiner Individualität, eingebettet in eine Gemeinschaft, welche von, aus und in Jesus Christus stammt, verkörpert durch die beiden Sakramente der Taufe und der Eucharistie (vgl. ebd., 190ff.). Das Zweite Vatikanische Konzil übernahm diese Vorstellung eines Leib Christi und interpretiert dies pneumatologisch. Die Vereinheitlichung aller verschiedener Subjekte in der Gemeinschaft ist somit im Geiste Christi zu finden und daher auf die beiden erwähnten Sakramente, aber auch auf die restlichen Sakramente zu berufen. In dieser nachkonziliaren Ekklesiologie und diesem Verständnis ist Kirche (losgelöst von einem organisationalen und physischen Verständnis) da, wo die Eucharistie stattfindet (vgl. ebd., 195). Die Kirche reflektiert sich mit Theologie, Christologie und eben jener Pneumatologie in einem trinären Selbstverständnis (vgl. Kasper 2011, 202; Kehl, 1992, 105f.).

Der letzte Aspekt, die pneumatologische Sichtweise, gilt als charismatische Dimension der Kirche. Dabei ist Charisma sowohl in der Weberschen Tradition zu verstehen (Ausstrahlung und Persönlichkeit) als auch biblisch, was mit Huldigung (vom Begriff Charis abgeleitet) zu übersetzen wäre (vgl. Kasper, 2011, 205ff.), und deutet die Hierarchie innerhalb der Kirche an (vgl. ebd., 205; vgl. Denzinger et al., 2017, 3801). Als Letztes und Vervollständigung der ekklesiologischen Auseinandersetzung und somit der Selbstreflexion der Kirche ist die Synode zu erwähnen (vgl. Kehl, 1992, 103).

Anders als die drei Elemente des katholischen Selbstverständnisses kann Synode eher als eine Dimension, als In-Beziehung-Bringen der drei »Systemelemente« (Kehl, 1992, 106) verstanden werden (vgl. Kehl 1992, 196; Knop, 2020, 14f.). Damit ist gemeint, dass jedes (Mit-)Glieder der Kirche als ihr Weggefährte berufen ist, sowohl in der Teilhabe am Priesteramt Christi als auch als Empfänger:in der Charismen (respektive des Heiligen Geistes) (vgl. Knop, 2020, 14f.). Allerdings weist Knop darauf hin, dass zwischen synodalem Stil und synodaler Struktur zu unterscheiden sei und eine Betonung der Hierarchie und Auto-

rität innerhalb der Gemeinschaft und insbesondere zwischen Gläubigen und Bischöfen bestehen bleibe (vgl. Knop, 2020, 15)⁴.

Dieses Selbstverständnis und diese Reflexion des Begriffs Kirche sind wichtige Hinweise zur Führung, Kontrolle und Autorität der römisch-katholischen Kirche als Organisation. Denn sie zeigt sich beispielsweise auch im rechtlichen Status und in der weiteren Strukturierung der Organisation in Ämter und Suborganisationen. Denn neben staatlichen Bedingungen, die den rechtlichen Status der katholischen Kirche als weitere Autoritätsquelle beeinflussen, existiert das universale Kirchenrecht. Dies gilt für alle Organisationen der katholischen Kirche (vgl. Krüggeler & Weibel, 2015, 105f.).

Die hierarchisch-synodalen Verwaltungsstrukturen der katholischen Kirche sind trotzdem mehr feudalistisch denn demokratisch ausgerichtet (vgl. Foppa, 2019, 54; Kehl, 1992, 105f.). Das Synodale erlaubt zwar eine vertikale Linie innerhalb der Organisation, indem dazu ermahnt wird, alle anzuhören, Entscheidungsbefugnisse sind dennoch in einer horizontalen Hierarchie zu verorten. Nur jene, die eine Beauftragung (Amt) haben, dürfen letztendlich entscheiden (vgl. Knop, 2020, 15). Entscheidungen in der Organisation sind daher zentralisiert und nur wenigen Machtzentren zugeordnet. Rom respektive der Vatikan steht dabei an der Spitze. In jedem Land existieren sogenannte Bistümer, die teilweise zu einer Kirchenprovinz gruppiert sind und denen ein Erzbischof vorsteht (Erzdiözesen). Diese unterstehen jeweils ihrer Bischofskonferenz. Die Pfarreien hingegen unterstehen jeweils ihrem Bischof (vgl. Krebber & Wiesenberg, 2015, 293). Daneben gibt es weitere Ämter wie Diakon (Personen mit Priesterstudium, aber ohne Ordination) und eine Vielzahl von Laienpositionen wie Ministrantinnen und Ministranten, Katechetinnen und Katecheten oder situativ bestimmte Ämter, beispielsweise Lektor:innen (vgl. Krüggeler & Weibel, 2015, 104).

Die religiösen Funktionen, Rollen und das religiöse Selbstverständnis sind zentral für die römisch-katholische Kirche, dennoch übernimmt sie auch karitative, kulturelle oder bildungsspezifische Aufgaben. Viele dieser Bereiche sind ehrenamtlich organisiert und unterliegen beispielsweise in der Schweiz dem Vereinsrecht (vgl. Krüggeler & Weibel, 2015, 106f.). Somit gehört sie in

4 Auch Ebertz (2012) verweist darauf, dass seit dem Zweiten Vatikanischen Konzil eine Art gebremste Laisierung in der katholischen Kirche stattfindet (ebd., 130ff.). Wobei er vor allem den Zölibat respektive die strikten Geschlechterrollen in der römisch-katholischen Kirche als Ursache für die hierarchische Machterhaltung ansieht (ebd., 133f.)

Deutschland und in der Schweiz wie NGO zu den Non-Profit-Organisationen (Dritter Sektor) (vgl. Oliveira & Wiesenberg, 2016, 109).

Aus organisationssoziologischer Sicht ist es daher zu kurz gegriffen, die römisch-katholische Kirche als eine reine Organisation zu bezeichnen. Vielmehr ist die katholische Kirche zu einem Organisationsgeflecht herangewachsen⁵, das unterschiedliche Teilorganisationen in sich vereint. Es existieren Vermittlungsorganisationen, die Leistungen in andere Teilsysteme einbringen, Bildungsorganisationen, die Ausbildung, Weiterbildung und theologische Reflexion sicherstellen, wie katholische Schulen, Universitäten und Akademien, oder Organisationen, die sich vermehrt auf die religiöse Praxis konzentrieren, zum Beispiel Klöster (vgl. Ebertz, 2014b, 167ff.) sowie Organisationen, die anderssprachige Seelsorge und Integration gewährleisten (vgl. Zimmer, 2013).

Die Kirche als ein Geflecht von Organisationen zu sehen, bedeutet auch, dass die institutionellen Erwartungen an die Kirche sich je nach Teilorganisation verändern können. Die Kirche lässt sich in vielen Fällen sowohl in die Glaubensorganisation als auch in eine Arbeitsorganisation einteilen (vgl. Ebertz, 2014a, 35). Dabei muss sie stets eine Kluft zwischen dem ökonomischen Überleben und einer religiösen Deutungshoheit überbrücken (vgl. Nassehi, 2006). Dies beinhaltet auch die Gefahr, dass es bei den Teilorganisationen zu einer Form der Verselbstständigung kommt, was gar dazu führen kann, dass die Kirche diesen Organisationen das »Katholisch-Sein« abspricht (vgl. Ebertz, 2014a, 34).

Zugleich führen dieses Geflecht sowie die jeweiligen rechtlichen Bedingungen dazu, dass die katholische Kirche selten autonom und völlig losgelöst von ihrer Umwelt handeln kann. Sie muss mit anderen Organisationen in Beziehung treten, ob sie es möchte oder nicht. Zumeist ergibt sich eine Zusammenarbeit mit anderen religiösen Akteuren wie der evangelischen Kirche (Ökumene). Aufgrund ihres Status und der historischen Bedeutung der römisch-katholischen Kirche in Deutschland und der Schweiz gehört oftmals auch eine Zusammenarbeit mit staatlichen Akteuren dazu (vgl. Ebertz, 2014b, 169f.).

5 Allein in Deutschland gibt es über hundert katholische Organisationsarten, die allein anhand ihres Zwecks zu unterscheiden sind, zum Beispiel: Pfarrgemeinderäte, Diözesanmuseen, Pfarrgemeinden, katholische Krankenhäuser, die Caritas, Klöster, katholische Verlagshäuser, katholische Schulen, Verbände wie das Zentralkomitee der deutschen oder schweizerischen Katholiken oder Vereine wie der Schweizerische Katholische Frauenbund (vgl. Ebertz, 2014b, 34).

Die römisch-katholische Kirche weist viele Merkmale der Organisationsdefinition auf. Sie besitzt Kontrollverfahren durch Machtzentren, formale Strukturen, Mitgliederkreise mit Aufnahmeverfahren und Abgrenzungen sowie Organisationsziele, auch wenn diese sehr vage formuliert sind. Sie definiert Rollen und Organisationsagenten (zumeist die Priester, Pfarrer, Bischöfe, Diakone usw.) und hat Statuten, Gesetze und Regulierungsverfahren (vgl. Krebber & Wiesenberg, 2015, 291; vgl. Krech, 2014, 79f.). Dennoch bewahrt sie aufgrund ihres eigenen Verständnisses sowie aufgrund der Art ihrer Autoritätsquellen transzendente Mechanismen in Gesetzen sowie in Rollen und Funktionen.

Richtet sich der Blick auf die Migrantenpastoral, die als eine Teilorganisation der römisch-katholischen Kirche zu sehen ist, verdichtet sich nicht nur die Komplexität der Ekklesiologie der katholischen Kirche und ihrer Funktion für Mitglieder und Gesellschaft, sondern auch die institutionelle Ordnung rund um den aktuellen Forschungsgegenstand, die kroatischen Missionen.

4.2.2 Regulierende und normative Dimensionen der Migrantenpastoral

Ein Spezifikum der römisch-katholischen Kirche ist, dass neben ihrer Universalität und ihrer Zentralität die Möglichkeit besteht, ethnische Kirchen in der Diaspora zu gründen. Dies ist kein Phänomen der zunehmenden Pluralisierung und Globalisierung des 20. oder 21. Jahrhunderts. Schon im 13. Jahrhundert und somit vor den Konfessionsspaltungen in Europa gab es Klöster, Kirchen, Schulen und Einzelpersonen, die eine »Betreuung« (oder Mission) in der »Fremde« übernahmen (vgl. Čekolj, 2019, 42). Die katholische Soziallehre ist zudem seit der industriellen Revolution auf das Thema der Auswanderung, Migration und später auch auf das Recht auf Asyl ausgerichtet (vgl. Fernández Molina, 2005, 60f.).

Im Rahmen der römisch-katholischen Kirche ist dieser Fokus nicht nur als ein Auftrag oder eine Aufgabe zu verstehen, sondern es gibt eine Vielzahl von kirchlichen Regulierungen, Codes und Gesetzen, die diesen Bereich der religiösen Organisation definieren und ausmachen.

Papst Pius XII. verlas am 1. August 1952 die erste Konstitution »Exul Familia« (EF), die das Thema Migrantenpastoral erstmals im Recht der katholischen Kirche kodifiziert. Sie gilt als »Magna Charta« oder »Codex emigrationis« und ist die römisch-katholische Antwort auf ihre neue Positionierung nach dem Zweiten Weltkrieg und der Zunahme der Gastarbeit des befriedeten Westeuropas in den 1950er Jahren (vgl. Čekolj, 2019, 42; Fernández Molina, 2005, 89).

Die »Exul Familia« gab als Rechtsnormendokument ein Hilfsmittel zur Hand, wenn es um die Errichtung von muttersprachlich-spezifischen oder national-spezifischen Pfarreien ging. Sie sollte sicherstellen, dass dauerhafte oder vorübergehende Emigranten auch in der Fremde Anspruch auf Seelsorge in ihrer Muttersprache oder kulturellen Tradition haben (vgl. Fernández Molina, 2005, 89–93). Die Missionen waren ab dieser Zeit in rechtlicher Hinsicht den Diözesen unterstellt und der Missionar war mit den gleichen Rechten ausgestattet wie ein Pfarrer (vgl. Serra-Rambone, 2018, 188).

Später erwähnte, zumindest flüchtig, auch das Zweite Vatikanische Konzil das Thema der »Wanderung des Menschen« und deren »Sicherstellen des religiösen Lebens« (vgl. Gaudium et spes 1965, A. 6 und A. 26). Das entstandene Dokument »Ecclesiae Sanctae« aus dem »Motu proprio« enthielt schon wegweisende Anweisungen für die Migrantenpastoral. Dieses fand dann in der Instruktion »De Pastoralis migratorum cura« der Bischofskongregation von 1969 einen neuen Höhepunkt. Dies war das erste umfassende Gesetzesdokument, das den Bischofsdiözesen und den Bischofskonferenzen die Grundlagen bot, Migrantenpastoral auch rechtlich eine adäquate Grundlage zu bieten (vgl. Fernández Molina, 2005, 91f.; EMCC, 2004, Vorstellung). Die Instruktion, auch »Nemo est« (nach dem einleitenden Satz des Dokuments) genannt, regelt neben einer Begründung für die Migrantenpastoral auch eine vollständige rechtliche Grundlage in zwei Formen; einerseits befasst sie sich mit den Menschenrechten von Migrant:innen, andererseits mit den Rechten von Migrant:innen-gläubigen in der katholischen Kirche (vgl. Fernández Molina, 2005, 92).

Das neueste Dokument, welches die rechtlichen Voraussetzungen für »fremdländische« Pastoraleinheiten regelt, ist das 2004 vom Päpstlichen Rat für Migration erschienene »Erga migrantes caritas Christi« (EMCC) (vgl. Čekolj, 2019, 43). Das EMCC gilt als angepasste Antwort der katholischen Kirche zum Thema auf Veränderungen in den Migrantenbewegungen und deren Bedürfnissen. Es ist in fünf Teile plus Vorwort und Schluss und einen sechsten Teil, der die rechtlichen Aspekte regelt, aufgeteilt und behandelt Themen wie Herausforderungen von menschlicher Mobilität, Formen der Migration, Kirche und Migration, Funktion der Pastoral in der Migration, Einheit und Pluralismus, Rollen der Priester, Diözesen und Ordensleute, aber auch die Funktion und Rolle der Laien im Einsatz der Migrantenpastoral, ausserdem enthält es 22 Gesetzesartikel zum Recht der Migrantenpastoral (vgl. EMCC, 2004, Vorstellung).

Neben jenen Dokumenten des Heiligen Stuhls kommen auch noch weitere kirchenrechtliche Dokumente zum Einsatz, wenn es um die Stellung und

Funktion dieser Formen von Suborganisationen der katholischen Kirche geht, beispielsweise der »Codex Iuris Canonici« (CIC, 1983), der sich in einem ganzen Kapitel dem Thema der juristischen Personen, Rechte und Pflichten sowie der Hierarchie innerhalb der katholischen Kirche widmet. All diese Dokumente bilden zumindest laut der römisch-katholischen Kirche die rechtliche Grundlage für Migrantenpastorale in aller Welt. Länderspezifische Besonderheiten sind davon nicht ausgeschlossen. So ergibt sich sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland ein duales System zwischen kirchlichen und staatlichen Rechtslagen und Regulierungen (vgl. SBK/RKZ, 2019).

Bis zum EMCC war die Grundhaltung des Vatikans zur Mission, dass diese eine Übergangsstruktur für Neuankömmlinge aufgrund von Notlagen bis in die zweite Generation sei. Den Migrant:innen sei es überlassen, zwischen Ortspfarrei oder Mission zu wählen, und mit den späteren Generationen würde auch eine Eingliederung in die örtlichen Pfarreien erfolgen. Mit dem EMCC wurde schliesslich eine neue Positionierung seitens der Kirche deutlich, dass Migration nicht nur ein zeitlicher, sondern vor allem ein vorübergehender Zustand sei. Viel eher betrachtet die Kirche Migration nun als strukturelle Wirklichkeit und Herausforderung der römisch-katholischen Kirche. Es gebe in ihrem Sinne keine monoethische Grundlage mehr, sondern es sei im Interesse der Kirche und der Migrant:innen, solidarische Wege für ein Miteinander zu finden (vgl. Serra-Rambone, 2018, 189–193). Dennoch gelten die Migrantengemeinden bis heute nicht als eigenständige Kirchen und der höchste rechtliche Status, der eine solche Gemeinde erreichen kann, ist jene der Personalpfarrei (vgl. Fernández Molina, 2005, 103). Häufiger ist es jedoch, dass der Priester einer Migrantengemeinde den Status »missio cum cura animarum« erteilt hat, der ihr zwar eine ähnliche Stellung wie einer Pfarrei verleiht, aber dennoch nur als »vorübergehende kirchliche Struktur« einzustufen ist (vgl. Foppa, 2019, 66; vgl. Kap. 6.2.1 dieser Arbeit). Der dritte rechtliche Status ist zudem die Anbindung an eine Territorialpfarrei mit dem Recht der Errichtung einer eigenen Kaplanei (»missio cum cura animarum annexa«) (vgl. Fernández Molina, 2005, 103).

Die normative Konsolidierung seitens der Kirche spiegelt sich auch theologisch und wiederum in der Religionslogik entsprechend transzendental wider.

Migration besitzt nun für die römisch-katholische Kirche, spätestens seit dem Zweiten Vatikanischen Konzil, auch einen ekklesiologischen und erkenntnistheoretischen Charakter unter dem Aspekt der Trinität Gottes respektive Einheit in der Vielfalt. Da die Migration als ein stetiges und nicht

mehr nur temporäres Phänomen gilt, hat die Kirche dies in die eigene Theologie eingebaut (vgl. Serra-Rambone, 2018, 189f.).

In ihrem Selbstverständnis sieht die römisch-katholische Kirche sich auch dahingehend, dass sie sich stets neu kontextualisiert und sich gegenwärtigen Situationen anpasst. Unter dem Aspekt der Migration reichert sie ihre eigene Substanz mit neuen Normen und Werten an und gibt im Prozess des Dialogs ihre Lehre an die Missionen weiter (vgl. ebd., 190):

»In der Kirche sind also auch die Migranten gerufen, um in ihr Protagonisten zu sein mit dem ganzen Volk Gottes, das auf Erden pilgert.« (EMCC, 2004, 37)

Migrant:innen sind also ausdrücklich dazu aufgerufen, ihren Anteil in der römisch-katholischen Kirche zu übernehmen und die Lehre weiterzutragen.

Dazu kommt, dass mit der Trinität als Bild Gottes der katholische Glaube auf Einheit in der Vielfalt beruht. Es ist tief im katholischen Verständnis der Kirche verankert, dass Verschiedenheit und Pluralisierungen gewollt sind und ihre Einheit in der Verbindung und Innigkeit zu Gott und Christus, der Menschheit und dem friedvollen Zusammenleben finden. Die Sakramente sollen diese Einheit derweil auch auf der Angebotsseite demonstrieren (vgl. Serra-Rambone, 2018, 190f.). Diese normative und transzendente Dimension ist für die Legitimität und auch das Verständnis der Migrantenpastoral wesentlich und ein Abbild der Religionslogik mitsamt ihren Institutionen. Die Pastoral repräsentiert die katholische und traditionelle Vielfalt und die römisch-katholische Mutterkirche die Einheit der Lehre und den Universalismus, in der sie zusammenfinden (vgl. ebd., 190).

Die Missionare übernehmen darin die Rolle als »Diener dieser Einheit« (vgl. EMCC, 2004, 98). Sie stehen sowohl für das Fremde und Vielfältige im Katholizismus als auch für das Bekannte, da sie in die gleichen Strukturen und zur gleichen Organisation gehören (vgl. dazu *Lumen Gentium*, Kapitel 2). In ihrer Funktion sind sie zudem als Brücke zwischen den Mitgliedern, aber auch zur Ortspfarrei zu sehen und haben den Auftrag, mögliche Diskrepanzen zwischen Vielfalt und Einheit zu lösen und die Gemeinden zu vereinheitlichen (vgl. Serra-Rambone, 2018, 195). Dennoch obliegt die Verantwortung der Seelsorge rechtlich gesehen dem ortszuständigen Bischof, selbst wenn er diese Aufgabe auch an einen spezifischen Seelsorger (Priester) übertragen kann (vgl. Foppa, 2019, 65).

Parallel zeigt sich in den Dokumenten und der erkenntnistheoretischen wie auch geschichtlichen Einordnung von Migration in der Kirche, dass es sich hierbei um einen Dialog und einen wechselseitigen Prozess handelt. Migrati-

on gilt nun als Teil von Gottes Weg für die Kirche. Dazu muss die Kirche in den Austausch mit den Migrant:innen treten und sie in ihrer aktiven Rolle für die katholische Kirche akzeptieren und fördern. Einerseits lehrt sie die Migrant:innen die Einheit, andererseits nimmt sie sich ihrer Bedürfnisse an. Den Missionaren übergibt sie Brückenfunktionen und die Mitglieder fungieren als Repräsentant:innen des wahren Katholizismus im Bild der »Brüderlichkeit« in der Vielfalt (vgl. Serra-Rambone, 2018, 193ff.).

Kirchenpolitisch geht es jedoch oft nicht nur um die Frage, inwiefern Migration zur katholischen Kirche gehört, sondern auch darum, welche Auswirkungen die Migrant:innenpastoral auf die Ortspfarrereien hat. Dabei geht es unter anderem um ressourcentechnische Diskussionen (vgl. Bünker, 2016, 113f.). Trotz der transzendenten Dimension der Migration in der römisch-katholischen Kirche gibt es daher auch kirchenpolitische Diskussionen, die soziostrukturell bedingt sind und sich um den Bereich der Integration drehen.

So gibt es Vertreter innerhalb der Kirche, die eine komplette Inklusion sämtlicher katholischer Gemeinden in eine Pfarrei wünschen. Die Rechtfertigungsbasis dafür knüpft an die Vorstellung an, dass für Migrant:innen der Zeitpunkt kommt oder kommen wird, an dem sie sich nicht mehr als »Migrant:innen empfinden«. In dieser Entwicklung werden Missionen obsolet, ihre Rechtfertigungsbasis schwindet und zugleich erhöht sich der Druck einer strukturellen Eingliederung in die Universalkirche. Innerhalb dieses Verständnisses müssen die Missionen ihr Angebot und sich selbst für die Mitglieder unentbehrlich und attraktiv machen, um auf dem Markt zu bestehen und der Assimilation entgegenzuwirken (vgl. dazu auch Zimmer, 2013, 62ff.). Des Weiteren haben innerkirchliche und strukturelle Herausforderungen auch Einfluss auf das Selbstverständnis seitens der Migrant:innenpastoral (vgl. Foppa, 2019, 64; Bünker, 2016, 116ff.). So sind laut Bünker (2016) beispielsweise in der Schweiz drei Typen in ihrem Selbstverständnis zu unterscheiden: »der Betreuungstyp, der Abgrenzungstyp und der Missionstyp« (ebd., 117). Der erste Typ entspräche dabei der Hauptfunktion von Migrationsorganisationen, nämlich der Betreuung und Begleitung ihrer Mitglieder in der Integration oder während ihrer Zeit des Aufenthalts. Sie haben vor allem den Zweck, ein Ort der kulturreligiösen Basis des Herkunftslandes und ein Übergangs- oder Brückenort für die Mitglieder hinsichtlich Organisation respektive Kirche in der Residenzgesellschaft zu sein. Der zweite Typ hingegen betont seine Exklusivität und grenzt sich dadurch ab, dass religiöse Wahrheitsansprüche (vgl. dazu auch Kap. 2.4) sowie die Treue zu jenem wahren Glauben, der in anderen kirchlichen Organisationen fehle, betont werden. Es folgt eine Stärkung

der eigenen Gruppierung, was oft auch eine Abwertung anderer Organisationen zur Folge hat. Der dritte Typ hingegen versteht sich als Akteur einer Neuevangelisierung der Residenzgesellschaft. Dieses Selbstverständnis sei jedoch bei katholischen Migrantengemeinschaften eher weniger von zentraler Bedeutung und stehe daher selten programmatisch im organisatorischen Vordergrund⁶ (vgl. Bünker, 2016, 118–125).

Letztendlich sind die drei Typen nicht immer distinkt voneinander zu unterscheiden. Gemeinschaften können Anzeichen aller drei Typen vorweisen, wobei die dominantesten Ausprägungen schliesslich zur Einordnung führen. Des Weiteren können Gemeinschaften nicht aufgrund von Nationalität oder Region automatisch einem Typen zugeordnet werden. Vielmehr ist die Entwicklung zu einem spezifischen Selbstverständnis von der Beziehung zur Ortsgemeinde, dem leitenden Priester wie auch den Mitgliedern selbst geprägt (vgl. Bünker 2016, 116f.; Foppa, 2019, 64).

All dies zeigt, dass die römisch-katholische Kirche mitsamt der Migrantepastoral in Aufbau, Struktur und Funktion ein komplexes Organisationsgeflecht ist. Sie muss unterschiedliche institutionelle Erwartungen managen und ist selbst Produzentin von Institutionen (Ekklesiologie, aber auch Kontrolle von kulturellen Ressourcen für Individuen wie auch Kollektiven in Form von Krisenbewältigung, [religiösen] Normen, Werten und Angeboten) (vgl. dazu auch Riesebrodt, 2001, 45f.).

Es ist jedoch nicht nur die Religionslogik, die mitbestimmend ist, sondern auch jene Gemeinschaftslogik in den Organisationen, die eine Schnittstelle zwischen mehreren Gesellschaften bilden.

4.3 Institutionelle Erwartungen der Gemeinschaftslogik Schweiz und Deutschland: Staatliche Grundlagen und Migrationsdiskurse

Länderspezifische staatliche oder regionale Gesetze und Regulierungen sowie gesellschaftspolitische Themen und Diskussionen rund um Migration und Integration gehören ebenfalls zur institutionellen Umwelt der Missionen. Zumeist sind sie ein Spiegel der Gemeinschafts- wie auch Staatslogiken der Residenzgesellschaften.

6 Im Vergleich zu evangelischen Migrant*innenorganisationen (vgl. Bünker, 2016, 125).

In der Gemeinschaftslogik zeigen sich der Mechanismus der Reziprozität von gemeinschaftlichen Normen und Werten und der Wunsch nach Zugehörigkeit (vgl. dazu auch Almandoz, 2012; Lee & Lounsbury, 2015; Thornton et al., 2012). In der Staatslogik verkörpern sich hingegen bürokratische und demokratische Prozesse, die sich vor allem in Rechtsartikeln und Gesetzen wiederfinden (vgl. Bauer, 2015; Friedland & Alford, 1991, 235ff.).

Da die kroatischen Missionen als Schnittstelle zwischen unterschiedlichen Gesellschaften und als Teilorganisation innerhalb der Schweiz und Deutschlands angesiedelt sind, liegt die Vermutung nahe, dass beide Logiken auf sie einwirken, beispielsweise, indem sie dem Gesetz der Kirchensteuer oder staatlichen Auflagen für die Anstellung von Personen aus dem Ausland unterliegen oder indem die Gesellschaft spezifische schweizerische oder deutsche Normen und Werte an die Missionen heranträgt.

4.3.1 Staatliche Rahmenbedingungen für die Migrantenpastoral in Deutschland und der Schweiz

Jene institutionelle Erwartung, die der Staatslogik entspringt und für die kroatischen Missionen eine Rolle spielen dürfte, betrifft das Verhältnis zwischen der Kirche und dem Staat.

Sowohl die Schweiz als auch Deutschland bezeichnen sich als säkulare Gesellschaften und Staaten (vgl. dazu beispielsweise Hidalgo, 2013, 179ff.; Liedhegener, 2016; Loretan, 2011, 425ff.). Säkular definiert dabei die Beziehung zwischen Staat und Kirche und bedeutet, dass Religion nicht die primäre Quelle der Autorität, Legitimität und sozialen Kontrolle im Staat und in der Gesellschaft ist, dass der Staat nicht an religiöse Gesetze oder Prinzipien gebunden ist sowie dass Bildung und Wohlfahrt frei von religiösen Institutionen sind (vgl. Fox, 2015, 20f.; Temperman, 2010, 111). Allerdings darf dies jedoch gerade in Deutschland infrage gestellt sein, da aufgrund der historischen Entwicklung beispielsweise die Wurzeln des deutschen Wohlfahrtsstaates auf die Werte und die Arbeit der römisch-katholischen Kirche zurückzuführen sind (vgl. Gabriel, 2019), was sich darin spiegelt, dass viele dieser Einrichtungen noch Teilorganisationen der katholischen Kirche sind (vgl. Ebertz, 2014b).

Beide Staaten arbeiten mit unterschiedlichen Konzepten in der Religionspolitik und im Religionsverfassungsrecht. Letzteres definiert das Verhältnis oder die Beziehung zwischen Staat und Kirche in der Verfassung. Diese ist das politische und rechtliche Rückgrat jedes Staates und definiert gar die »religiöse Identität« (vgl. Temperman, 2010, 13). Die Religionspolitik hingegen umfasst

die tatsächliche Umsetzung und Ausgestaltung sowie die politischen Prozesse dieser Beziehung (vgl. Liedhegener & Pickel, 2016, 9ff.). Zur Religionspolitik in einem demokratischen Verfassungsstaat gehören beispielsweise Entscheide in der Judikative und der Exekutive auf Grundlage des Religionsverfassungsrechts, aber auch der administrative Umgang innerhalb der Gesellschaft mit Religionsgemeinschaften oder politische Entscheide in der Legislative oder in der Gesellschaft, die religiöse Sachverhalte tangieren (vgl. ebd., 13). Religionsfreiheit ist dabei sowohl als Aspekt der Religionspolitik wie auch des säkularisierten Rechtsstaates zu verstehen (vgl. Liedhegener, 2008, 105; Traunmüller, 2016, 194).

Trotz ihrer eigenen Deklaration als säkularer Staat existieren sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz Formen der Kooperation zwischen Kirche und Staat. Die Intensität der Beziehungen unterscheidet sich jedoch. Deutschland pflegt beispielsweise das Modell der korporativen Beziehung zwischen Kirche und Staat (vgl. Minkenberg, 2002, 115), geregelt über das Religionsverfassungsrecht (vgl. Unruh, 2015) – die Schweiz hingegen hat eine Staatskirche mit institutioneller Toleranz gegenüber anderen Religionsgemeinschaften (vgl. Ferrari, 2013, 204; Mancini & Rosenfeld, 2014, 33).

Sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland gilt daher eine öffentlich-rechtliche Anerkennung respektive ein Körperschaftsstatus der römisch-katholischen Kirche (vgl. Pahud de Mortanges, 2012, 150, »Religionsverfassungsrecht«, 2023, bmi.bund.de [Stand: 9.7.2023]).

Für die tatsächliche Regelung zwischen Staat und Kirche sind in der Schweiz die Kantone selbst zuständig sind. Das bedeutet, dass in der Rechtspraxis 26 autonome, aber ähnliche staatskirchliche Rechtsordnungen existieren. Die wenigen Ausnahmen bilden Neuenburg und Genf. In diesen Kantonen gibt es eine strikte Trennung zwischen Kirche und Staat (vgl. Pahud de Mortanges, 2012, 150). Ähnliches gilt auch für Deutschland, wo den Bundesländern die letztendliche Hoheit über die rechtlichen Regelungen obliegt, welche vertraglich vorliegen (vgl. »Religionsverfassungsrecht«, 2023, bmi.bund.de [Stand: 9.7.2023]).

Mit der öffentlich-rechtlichen Anerkennung kommen Vorteile, aber auch Pflichten auf die Kirchen zu. Beispielsweise ist in beiden Ländern die Erhebung von Kirchensteuern erlaubt, Seelsorge ist in staatlichen Organisationen zu leisten oder der Religionsunterricht darf staatliche Infrastrukturen nutzen und wird teilweise gar in den Stundenplänen berücksichtigt (vgl. Pahud de Mortanges, 2015, 150; Cavuldak, 2013; »Religionsverfassungsrecht«, 2023,

bmi.bund.de [Stand: 9.7.2023]).⁷ In Deutschland kommen zudem binnenrechtliche (eigenes internes Kirchenrecht) Vorteile sowie Beamtenstrukturen für die Kirche dazu sowie das Recht auf die Gründung von konfessionsgebundenen Schulen und Hochschulen (vgl. Deutscher Bundestag, 2019). Im Gegenzug ist jedoch die Kirche dazu verpflichtet, dem Staat Einsicht in ihre Tätigkeiten zu geben und demokratische Strukturen innerhalb der Organisation zu schaffen (beispielsweise Wahl der Amtsträger durch die Mitglieder) oder zumindest einer Annäherung an den demokratischen Staat Folge zu leisten. Neben den kirchlichen Strukturen führt dies beispielsweise in der Schweiz zu neuen staatskirchenrechtlichen Körperschaften der katholischen Kirche (vgl. Pahud de Mortanges, 2015, 150; Cavuldak 2013, 322; Foppa, 2019, 54).

Die Steuer gilt bis heute als primäres finanzielles Ressourcenmittel der römisch-katholischen Kirche. Ihr Anwendungszweck ist derweil vielfältig ausgeprägt. Je nach Bundesland oder Kanton kann sich die Aufteilung unterscheiden in Entlohnung, teilweise Aus- und Weiterbildung des Kirchenpersonals, Restaurierung und Pflege kirchlicher Gebäude, Unterhaltskosten, Unterhalt von Friedhöfen, Beiträge an die Landeskirche und die übergeordnete Kirche, Beiträge an karitative Tätigkeiten und Organisationen sowie an die Migrantenpastoral (vgl. »Finanzen-allgemein«, 2022, dbk.de [Stand: 29.1.2022], »Kirche und Geld«, 2022, rkz.ch [Stand: 29.1.2022]).

Insgesamt gibt es in der Schweiz sechs Bistümer und zwei Gebietsabteilungen, deren Koordination der Schweizerischen Bischofskonferenz unterliegt. In der Schweiz nimmt die römisch-katholische Kirche ebenfalls einen Platz in der staatskirchenrechtlichen Verfassung als Landeskirche ein und geht über in eine konfessionelle Steuerpflicht von natürlichen, aber auch von juristischen Personen. Die Regelung wird derweil über die Kantone umgesetzt, die eine eigene Souveränität in Bezug auf Staat und Kirche besitzen (vgl. SBK/RKZ, 2019).

Für die natürliche Person gilt, dass sie je nach Wohnort, Kanton einen bestimmten Prozentsatz des Einkommens für ihre Religionszugehörigkeit versteuern muss. In einem Realbetrag unterscheidet sich das je nach Kanton zwi-

7 In Deutschland gilt der Religionsunterricht als ein ordentliches Lehrfach an öffentlichen Schulen. Jedoch gibt es einige Bundesländer, die den Religionsunterricht zu Ethikunterricht (Berlin) oder Lebensgestaltung/Ethik/Religion (Brandenburg) umgewandelt haben. Dem konfessionellen Unterricht ist jedoch in den meisten Bundesländern Platz eingeräumt (vgl. Cavuldak, 2013, 321).

schen 100 und 600 Franken pro steuerpflichtige Person im Jahr – der Schnitt liegt bei ca. 400 Franken. Grundsätzlich ist die Verteilung der Gelder Sache des Kantons, wobei zwischen 80 und 95 Prozent auf kommunaler Ebene bleiben und nicht zuletzt auch der Migrantepastoral zugutekommen. Generell läuft die Zuteilung der Beiträge an die Gemeinden über den Kanton. Das bedeutet jedoch auch, dass finanziell schwache Kantone oft finanziell schwache Kirchengemeinden haben (vgl. SBK/RKZ, 2019, 1–20).

Des Weiteren gibt es auch Kantone, die natürliche oder juristische Personen von den Kirchensteuern befreien, dies gilt beispielsweise in den Kantonen Tessin, Neuenburg und Genf (vgl. SSK, 2017)⁸. Juristische Personen indes können nicht auswählen, an welche Religionsgemeinschaft die Steuern gehen, sondern dies läuft über ein Proporzverhältnis der Landeskirchengrösse im jeweiligen Kanton. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn das Unternehmen sich in Struktur, Zweck und Funktion selbst einer Konfession zurechnet (vgl. »Kirchensteuer Unternehmen«, 2020, kirchenaustritt.ch [Stand: 29.1.2022]).

Für die ausländischen Seelsorgeeinheiten sind die Kantone hauptsächlich zuständig, wobei die Schweizer Bischofskonferenz (SBK) und der römisch-katholische Zentralrat (SBK/RKZ) auch eine schweizweite Finanzierung gewährleisten. Das liegt daran, dass es teilweise Missionen gibt, die überregional organisiert sind und dadurch mehreren Kantonen und Bistümern angehören. Insgesamt gehen fast 35 Millionen Franken an die ausländischen Seelsorgeeinheiten.⁹ Auch hier sind die Gelder für Personalkosten, administrative Aufwände sowie Pflege und Unterhalt der Infrastrukturen vorgesehen (vgl. SBK/RKZ, 2019, 1–20).

Dies verrät allerdings nichts Genaueres über den Verteilungsschlüssel zwischen kommunalen – kantonal-regionalen – und nationalen Finanzen. Fest steht, dass die Missionen indes kaum Einfluss auf diese Verteilung haben. Zudem attestieren sie in ihrer eigenen Studie, dass die bereits vor längerer Zeit zugewanderten Sprachgemeinschaften finanziell besser versorgt sind als neuzugewanderte (vgl. SBK/RKZ, 2019, 40–48). Zurückrechnen kann man zudem den Ansatz der Stellenprozente. Die kroatischen Missionen besitzen

8 Dabei gibt es kantonale Unterschiede, denn neben der verfassungsrechtlichen Bestimmung (BV, Art. 15) sind es die kantonalen und kommunalen Steuergesetze bzw. Steuerverordnungen, die entscheiden, wie hoch ein Betrag ausfällt.

9 Laut dem SBK/RKZ kommen ungefähr auf rund 3 Millionen Katholik:innen im Jahr 1,04 Milliarden Franken aus Kirchensteuern, Staatsbeiträgen und freiwilligen Zuwendungen zusammen (vgl. SBK/RKZ, 2019, 20).

2019 beispielsweise in der Schweiz bis zu 2120 Stellenprozente, wobei laut dem SBK/RKZ ca. 5100 Katholikinnen und Katholiken auf eine 100-Prozent-Stelle kommen (wobei dies auch zwischen Angaben von 1000 bis 10 000 variiert) (vgl. SBK/RKZ, 2019, 32). Damit ist sie auf Platz 4 der ausländischen Seelsorgeeinheiten, dementsprechend dürften ihre finanziellen Ressourcen in der Schweiz nicht unerheblich sein.

In Deutschland gilt ebenfalls, dass jegliche Religionsgemeinschaft beziehungsweise Religionsorganisation, die als Körperschaft des öffentlichen Rechts anerkannt ist, Steuern erheben darf. Dabei stehen die Einnahmen der Steuern dem Bistum (also den Diözesen) zu, in der die oder der Steuerpflichtige wohnhaft ist. Deutschland hat insgesamt 27 Diözesen (vgl. »Kirche und Geld«, 2022, dbk.de [Stand: 29.1.2022]).

Gehört eine Person der römisch-katholischen Kirche an und ist sie Lohn- oder einkommenssteuerpflichtig, geht ein Beitrag zwischen 8 und 9 Prozent der Lohn- und Einkommensteuer an die Kirche ab. In monetären Zahlen ausgedrückt, kommen jährlich in Deutschland ca. 6,6-6,7 Milliarden Euro an Kirchensteuern zusammen. Jedoch sind die Unterschiede zwischen den Bistümern sehr gross. Beispielsweise erhielt das Bistum München-Freising 2019 665 Millionen Euro (vgl. »Jahresabschluss«, 2019, erzbistum-muenchen.de [Stand: 29.1.2022]), das Bistum Osnabrück hingegen nur 161 Millionen Euro (vgl. »Finanzbericht-Bistum Osnabrück«, 2019, bistum-osnabrueck.de [Stand: 29.1.2022]).

Das Bistum verteilt dann die Beiträge nach einem Verteilungsschlüssel, vorgegeben durch den Kirchensteuerrat, an die jeweiligen zugehörigen Gemeinden, dies unabhängig davon, wie einkommensstark die jeweilige Gemeinde tatsächlich ist (vgl. »Kirche und Geld«, 2022, dbk.de [Stand: 29.1.2022]).

Bezüglich Finanzierung der Migrantenpastoral ist es nicht ganz einfach, Einblicke in Zahlen zu bekommen. Generell unterliegen auch hier die jeweiligen Einheiten einem Bistum, das über die finanzielle Verteilung bestimmt. Welcher Betrag schlussendlich in die Gemeinde zurückkommt, ist wiederum von Bistum zu Bistum unterschiedlich. Im Bistum Rottenburg-Stuttgart beispielsweise gehen 50 Prozent an die Gemeinden und 50 Prozent an die Diözesen. Der Anteil der Gemeinden gliedert sich wiederum in eine Hälfte nach Steuerkraft der Gemeinden und in die andere Hälfte nach der Mitgliederanzahl in Form eines Proporzsystems (Pro-Kopf-Beitrag) (vgl. »Kirchensteuerverteilung«, 2016, raete.drs.de [Stand: 29.1.2022]).

Neben den finanziellen Besonderheiten, die durch die jeweiligen Länder vorgegeben sind, gibt es auch politische Diskussionen oder anderweitige Gesetze, welche die Missionen betreffen. In Deutschland ist dies beispielsweise der diskutierte Gesetzesentwurf respektive die Verordnung zu den Sprachauflagen für ausländische religiöse Gelehrte und Religionsvertreter wie Priester oder Imame (vgl. »Geistliche aus dem Ausland«, 2019, bmi.bund.de [Stand: 29.1.2022]). Darin ist ein bestimmtes Sprachniveau nach einer Aufenthaltsdauer von einem Jahr für Geistliche gefordert, die nicht aus dem EU-Raum stammen.

In der Schweiz gibt es ebenfalls Gesetzesregelungen, die die Aufenthaltsbewilligungen von religiösen Betreuungspersonen betreffen. Wie in Deutschland ist auch hier entscheidend, ob die Person aus der EU oder den EFTA-Staaten kommt oder nicht. Grundsätzlich gilt jedoch für jede Ausländerin und jeden Ausländer, die oder der einer Erwerbstätigkeit nachgehen möchte, eine Aufenthaltsbewilligung als Voraussetzung (vgl. AIG, Art. 20–26). Insofern gilt dies auch für den Missionar oder den ausländischen Priester, unabhängig davon, ob er einer bezahlten oder unbezahlten Tätigkeit nachgeht (vgl. Achermann et al., 2013, 15ff.).¹⁰

Für die Zulassung gilt neben den allgemeinen Zulassungsregeln für alle ausländischen Personen, die einem unselbstständigen Erwerb in der Schweiz nachgehen (vgl. AIG, Art. 20–26), dass sie auch spezifische Anforderungen erfüllen müssen, beispielsweise müssen sie Sprachkenntnisse der am Wohnort gesprochenen Landessprache vorweisen (Niveau B1 mündlich, Niveau A1 schriftlich), sie müssen das gesellschaftliche und rechtliche Wertesystem der Schweiz kennen und vermitteln können (die freiheitlich-demokratische Grundordnung, Gleichberechtigung von Mann und Frau, Glaubens- und Gewissensfreiheit u.Ä.) und für religiöse Ämter gilt es, eine abgeschlossene religiöse Ausbildung auf Hochschulniveau zu haben (vgl. AIG, Art. 26a, Abschnitt 4.3.7).

Solche staatlich-strukturellen Vorgaben sind Rahmenbedingungen für die Kirche und somit auch für jede ihrer Organisationsformen. Daneben kommen in jedem Land oder eben auch Kanton und Bundesland weitere politische Diskurse, Gesetze oder Verordnungen hinzu, welche die Organisationen tangieren können, sowie aus der Gemeinschaftslogik stammende Werte, Normen und Narrative, die sich in Struktur, Aufbau, Funktion und Zweck niederlassen, beispielsweise Mythen und Erwartungen zu Religion und Migration.

¹⁰ Ausnahmen gibt es bei Ordensleuten, vgl. dazu BGE, Art. 118 I b 81 E. 2c, 85f.

4.3.2 Gesellschaftliche Normen und Werte rund um religiöse Organisationen in der Diaspora

In Staaten haben nicht nur Gesetze und Regulierungen Einfluss auf Organisationen, sondern es gibt vor allem eine Gesellschaft und kulturelle Gemeinschaft, die Normen und Wertvorstellungen entwickelt, die für jede ihrer Akteure relevant sind.

Diese normativen Institutionen sind meistens ein Ausdruck der Gemeinschaftslogik der Residenzgesellschaft und gehen auf die Erwartung respektive den Mechanismus zurück, dass dieselben Normen und Werte reproduziert werden. Die Gesellschaft sowie auch soziale Akteure erwarten dabei insbesondere von »fremden« Gemeinschaften oder Organisationen, dass diese sich an diese Werte und Normen der Residenzgesellschaft assimilieren oder integrieren (vgl. Rosenow, 2010, 175ff.; Pries & Sezgin, 2012, 5ff.).

Essenziell ist für die Migrantengemeinschaften und Organisationen, welche Integrations- und Assimilationsstrategien der Staat und andere soziale Akteure verfolgen. Diese bestimmen auch die institutionellen Erwartungen, die sich, wie bereits in Kapitel 4.2.1 beschrieben, in Gesetzen und Regulationen ausdrücken, aber auch informell in gesellschaftlichen Mythen (vgl. Pries & Sezgin, 2010, 22f.).

Parallel dazu zeigte sich auch, dass im Kontext der Migration und Integration die organisationale Umwelt ein wichtiger Referenzpunkt ist. An ihrer Umwelt werden die Organisationen im Legitimationsprozess bewertet und gemessen. Es entsteht eine Atmosphäre des »kollektiven Handelns« der Organisationen in der Diaspora, was wiederum deren Reputation innerhalb der Gesellschaft beeinflusst (vgl. Pries & Sezgin, 2010, 24). Das heisst, der Erwartungsdruck kann sich genauso wie das organisationale Management (Isomorphie) von einer Migrantenorganisation auf eine andere übertragen, je nachdem, in welcher organisationalen Umwelt die Migrantenorganisation angesiedelt ist. Die sozio-strukturelle Komponente institutionalisiert sich also im Kontext der Diaspora deutlich (vgl. dazu auch Kapitel 3.1.2).

Migrantenorganisationen, ob religiös oder nicht, nehmen in Deutschland und der Schweiz oft eine Vermittlerrolle zwischen Herkunfts- und Residenzgesellschaft ein. Sie stehen unter der Erwartung, Ankömmlingen Infrastrukturen und Orientierung zu bieten, beispielsweise Sprachkurse oder Vermittlungen für Wohnungen und Arbeit (strukturelle Integration) (vgl. dazu auch Latorre & Zitzelsberger, 2013, 78ff.; Nagel, 2019, 7ff). Dazu gehört auch, den Individuen eine Anbindung und soziales Empowerment zu ermöglichen (vgl.

Nagel, 2019, 7). Für religiöse Organisationen gelten zudem spezifische Narrative und Mythen aus der Gesellschaft, die sich auf den Aspekt der Religion fokussieren, tatsächlich aber ein Ergebnis der Gemeinschaftslogik oder einer Neuwertung der Religionslogik sind. Beispielsweise gilt die Norm von sozial erwünschter Religion in Verhalten und Struktur von religiösen Organisationen. Darin ist die Vorstellung enthalten, dass religiöse Organisationen gemeinnütziges Engagement aufzeigen, in ihrer Religionspraxis eher unsichtbar und in ihren Organisationsstrukturen und Inhalten transparent sein müssen. Daran schliessen säkulare Normen und Werte an, beispielsweise die Trennung von Religion und Politik oder die Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann, sexuelle Freiheit und generell individuelle Selbstbestimmung oder sonstige Veränderungen innerhalb religiöser Normen und Werte (vgl. Lambert, 2014, 265, 269ff.; Plüss & Portmann, 2011, 3–7; Stolz et al., 2014, 153–164).

Normative Institutionen aus der Gemeinschaftslogik können in Konflikt mit Institutionen aus der Religionslogik geraten. Institutionelle Erwartungen aus der Gemeinschaft können sehr konträr zu den religiösen Institutionen sein und umgekehrt. Beispielsweise sind Rollen und Beziehungen zwischen Mann und Frau (Institution Ehe) oder auch der Aspekt von Sexualität in religiösen Traditionen transzendent aufgeladen und definiert (vgl. für Ehe beispielsweise CIC, 1983, 1055–1062) und dabei nicht unbedingt kongruent zu jenen in demokratischen Gesellschaften (vgl. beispielsweise Gesetze »Ehe für alle«).

Der Konflikt entspringt zumeist der Frage nach der Legitimität respektive Autoritätsquelle für die Institutionen. Sollen religiöse Organisationen weltliche Vorstellungen umsetzen oder sich auf ihre transzendente Autorität berufen (vgl. dazu auch Kapitel 2)? Hierbei entscheidet schliesslich auch die Rolle der einzelnen Individuen innerhalb der Organisation, die Träger:innen der institutionellen Logiken aus der Gemeinschaft sowie auch aus der Religion sind, in welcher Form sich dieser Pluralismus an Institutionen innerhalb der Organisation manifestiert (vgl. dazu auch Kapitel 3.3).

Darüber hinaus fordern Integration und Assimilation die Legitimität von Migrantenorganisationen heraus. Wenn Mitglieder und Mitarbeitende sich zunehmend assimilieren, können Zweck und Funktion der Organisation bedroht sein. Wenn die Mitglieder beispielsweise die Sprachkenntnisse der Herkunftsgesellschaft verlieren oder sich in Bezug auf die Missionen in ihrer Religionspraxis und Religiosität privatisieren, sehen sie in der Organisation, als Ort kollektiver Handlungen und Normen, selbst möglicherweise keine Relevanz mehr. Die Folge ist ein Wegfall von Mitgliedern oder Engagierten sowie auch von finanziellen Ressourcen (vgl. Zimmer, 2013, 68). An den Institutionen

der Gemeinschaftslogiken können sich so die Herausforderungen für religiöse Organisationen innerhalb säkularer und demokratischer Gesellschaften zeigen. Noch expliziter könnte sich das dann anhand des Generationswechsels zeigen (vgl. Kapitel 3.6).

Der Forschungsstand zur katholischen Kirche, zu Migrant*innenorganisationen wie auch zur kroatischen Diaspora zeigt auf, welche dominierenden Logiken die Organisationen bis heute prägen. Die Migrationsgeschichte macht deutlich, welche Normen, Werte und Narrative in der kroatisch-katholischen Diaspora zugegen sind. Dazu kommen aus der Religionslogik der Aufbau der Kirche, die Dogmatik und Lehre, der Mitgliederstatus, Rollen wie auch religiöse Symbole, Rituale und Angebote. Des Weiteren entstehen hier Institutionen und Gegebenheiten, die sich aus der katholischen Hierarchie und kirchenpolitischen Diskussionen ergeben. Staats- und Gemeinschaftslogiken der Schweiz und Deutschlands geben zudem weitere Gesetze, Regeln und Ordnungen vor, aber auch Normen und Werte, die aus der Gesellschaft stammen. Ob sich dies auch in der sozialen Alltagsrealität der Organisationen zeigt, soll nun die Empirie beweisen.

5 Methode

Datenerhebung und Auswertung

Für die Untersuchung der Forschungsfrage, mit welchen Erwartungen die kroatische Migrant*innenpastoral in Deutschland und der Schweiz konfrontiert ist und welche Konsequenzen daraus resultieren, greife ich auf die qualitative Methode leitfadengestützter Interviews und auf die strukturierte Inhaltsanalyse zurück.

Qualitative Forschung erweist sich als ein erkenntnisreiches Mittel, um Meinungen respektive Einstellungen, Wirklichkeitskonstruktionen und tiefere Sinneszusammenhänge sozialen Handelns zu untersuchen und zu rekonstruieren (vgl. Misoch, 2015, 233; Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, 13; Kühl et al. 2009, 18), weshalb sie auch eine geeignete Methode ist, um die komplexen und abstrahierten institutionellen Logiken zu erfassen (vgl. Reay & Jones, 2015, 2). Nicht zuletzt sind Legitimität und Legitimierung kommunikative Rechtfertigungsprozesse, die idealerweise in Gesprächen und Interviews zu ermitteln sind. Insgesamt sieht die organisationssoziologische Forschung qualitative Methoden als ein phänomenologisches Instrument, welches hilft, organisationales Geschehen als einen Prozess und aus der Perspektive der Handelnde darzustellen, die niemals unabhängig von Zeit und Raum sind, aber gerade dadurch eine Momentaufnahme in die Tiefe zeigen (vgl. Kühl et al., 2009, 18f.).

Für die qualitative Forschung ist es wichtig, bestimmte Gütekriterien ab Erhebung der Daten einzuhalten, um den grösstmöglichen Erkenntnisgewinn sowie eine adäquate Forschung zu generieren (vgl. Misoch, 2015, 231ff.). Dazu gehört, die »intersubjektive Nachvollziehbarkeit« (ebd., 242) zu gewährleisten. Damit zeigt der oder die Forschende die eigene Reflexion und ein Bewusstsein als Subjekt und macht jeden Schritt und jede Entscheidung für andere Subjekte nachvollziehbar (»Verfahrensdokumentation« [ebd., 243]). Um dem nachzukommen, sollen nun die Beschreibung der Erhebung, der ausgewähl-

ten Auswertungsmethode sowie die Reflexion der eigenen Person im Kontext erfolgen.

5.1 Feldzugang und Erstkontakt

Die Zielgruppe für die Erhebung ist durch das Forschungsprojekt »Religious and Social Identity in Civil Society« (kurz RESIC), in das diese Dissertation eingebunden ist, vorgegeben. Im Rahmen dieser sind zwei Untersuchungsgruppen für die qualitative Studie »Migrantengemeinschaften, religiöse Identitäten und zivilgesellschaftliche Einbindung. Qualitative Befunde für Deutschland und die Schweiz im Vergleich« festgelegt worden: bosniakische und kroatische Migrantengemeinschaften in Deutschland und der Schweiz.

Aufgrund der übergeordneten Forschungsfrage sowie des neo-institutionellen und organisationssoziologischen theoretischen Rahmens erwies es sich als sinnvoll, die Datenerhebung auf Kirchenmitglieder sowie Vertreter der Mission (Priester und Sekretärinnen) zu beschränken. Zur weiteren Erkenntnisgewinnung wäre es sinnvoll gewesen, ehemalige Kirchenmitglieder oder andere Vertreter der römisch-katholischen Kirche, zum Beispiel den Bischof oder den Pfarrer der Ortsgemeinde, zu interviewen. Damit hätte ich einen noch besseren Abgleich der institutionellen Logiken und Erwartungen sowie der Legitimität herausarbeiten können. Den Umgang mit diesen fehlenden Daten thematisiere ich zusätzlich in den Analysekapiteln und in der Diskussion.

Für eine möglichst breite Abdeckung an Interviewpartner:innen sind im Forschungsdesign vier Missionen enthalten, die sowohl in Grossstädten als auch in Kleinstädten und deren Einzugsgebieten angesiedelt sind. Für Deutschland gibt es Interviews mit Personen sowohl aus West- als auch Ostdeutschland und für die Schweiz mit Personen aus der deutsch- wie der französischsprachigen Schweiz.

Der Zugang zu einem Feld ist entscheidend für die gesamte Forschung und spiegelt auch die Besonderheiten eines Feldes wider (vgl. Rieker et al., 2020, 3). Der Erstkontakt zu allen deutschsprachigen Gemeinden verlief in allen Fällen über die Sekretärin und den Priester. Da die Telefonnummern öffentlich zu finden sind, habe ich jeweils im Sekretariat angerufen, meine Forschung und meine Position erklärt und um ein Gespräch mit dem Priester gebeten. Des Weiteren habe ich stets die Möglichkeit genutzt und die Sekretärin erfolgreich für ein Gespräch rekrutiert. Insgesamt sind dadurch sowohl für Deutsch-

land als auch die Schweiz fünf Interviews entstanden. Die Sekretärinnen als auch die Priester erwiesen sich als Gatekeeper der Gemeinschaft. Das heisst, dass Personen derselben Gemeinschaft eine Vorauswahl der weiteren Interviewpartner:innen treffen (vgl. dazu auch Rieker et al., 2020, 4). Gatekeeper nehmen eine gesonderte Rolle beim Zugang zum Feld ein und können in Form einer offiziellen Stelle (bspw. Einer Organisation) oder über informelle Beziehungen entstehen. Gatekeeper sind einerseits sehr nützlich, da sie Zugang zu Informationen und Personen ermöglichen (vgl. Friebertshäuser & Panagiotopoulou, 2010, 309; Wust & Meyer, 2018), andererseits können Assoziationen mit dem Gatekeeper und herrschende »Informationspolitik« im Feld für die Forschung ein Bias bewirken. Aussagen können beispielsweise durch Misstrauen oder Antipathie gegen den Gatekeeper beeinflusst sein (vgl. Breidenstein et al., 2020, 64). Des Weiteren kann die Selektion durch den Gatekeeper beeinflusst sein durch den bewussten oder unbewussten Wunsch, seine eigene Rolle in der Gemeinschaft zu legitimieren und zu stärken (vgl. Wust & Meyer, 2018, 92). Im Fall dieser Untersuchung kann es zum Bias führen, indem sie mir möglicherweise nur Musterbeispiele an Gemeindemitgliedern aussuchten, die besonders organisationstreu sind, oder Personen, mit denen die Priester oder Sekretärinnen für ihre Stellung besonders vorteilhafte Erfahrungen und Erwartungen verknüpfen. Es könnte aber auch der Bias entstehen, dass ich als Person als eine Alliierte der Sekretärinnen oder des Priesters betrachtet worden bin und dadurch vielleicht eine gewisse Hemmung oder eine soziale Erwünschtheit in den Antworten entstanden ist. Aus diesem Grund habe ich bei jedem Mitglied nach weiteren Kontakten gefragt (»Schneeballsystem«).

Das Schneeballsystem ist geleitet vom Prinzip, dass eine Person eine nächste Person empfiehlt und sich dadurch nicht nur das natürliche Netzwerk des Feldes erschliesst, sondern die forschende Person selbst Teil davon wird (vgl. Noy, 2008, 329). Das kann dazu führen, dass der oder die Forschende im Feld eine Art sozialen Kapitals entwickelt, welches sich auch in den Interviewantworten, beispielsweise in mehr Vertrauen, zeigen kann (vgl. Bruns & Henn, 2018, 120). Für den eigenen Zugang erwies sich das Schneeballsystem als besonders fruchtbar, da Freundes- und Familiennetzwerke sichtbar wurden und auch die enge Verflechtung zwischen Kirche und sozialem Umfeld. Je nach Status der Erhebung habe ich bei der weiteren Rekrutierung gezielt auch spezifische demografische Merkmale wie Geschlecht oder Migrationsgeneration als Auswahlkriterien angegeben. Dadurch wollte ich eine möglichst grosse Heterogenität innerhalb des Samples erreichen, um den Bias über den Gatekeeper zu minimieren.

Wegen der Entfernung und der Reiseorganisation war die Situation der im Vorfeld ausgesuchten Interviewpartner:innen über die Mission in Deutschland von grösserer Bedeutung als in der Schweiz. Ich habe die Priester und Sekretärinnen aktiv um Hilfe gebeten und sie bereits vor dem ersten Treffen gefragt, ob sie interessierten Mitgliedern meine Handynummer weiterreichen würden. Des Weiteren habe ich einen Flyer¹ gestaltet, den die Mission in der Gemeinde verteilen konnte. Diese Form des Feldzugangs führte dazu, dass ich in Deutschland pro Aufenthaltstag zwischen zwei und vier Interviews durchführen konnte. Auch hier habe ich stets jedes Mitglied um weitere Kontakte gebeten. In den Gemeinden in Deutschland hielt ich mich jeweils zwei bis vier Tage auf, um sämtliche Interviews zu erheben. Das entspricht einer gesamten Aufenthaltsdauer von ca. zwölf Tagen.

In der Schweiz habe ich sowohl die Priester als auch die Sekretärinnen erst nach dem Interview um Hilfe bei der Rekrutierung von weiteren Mitgliedern gebeten. Des Weiteren liess sich ein Mitglied des Erhebungsortes über die Person aus den Testinterviews rekrutieren. Drei weitere Kontakte vermittelte mir eine Person der deutschsprachigen Pfarrgemeinde.

Der Erstkontakt in der französischsprachigen Gemeinde gestaltete sich schwieriger. Wiederum habe ich zuerst den zuständigen Priester kontaktiert, der jedoch keine Interviews geben und mir auch keine Mitglieder vermitteln wollte. Aus diesen Gründen beschloss ich, andere kroatische Organisationen in dieser Region per Mail oder über Facebook anzuschreiben und zu fragen, ob sie Interesse an einem Gespräch hätten oder mich weitervermitteln könnten. Wiederum habe ich den Flyer mitgeschickt. Aus diesen Kontaktversuchen sind drei Interviews entstanden. Ein anderer Priester der kroatischen Diaspora vermittelte mich schliesslich an ein Mitglied aus der Region. Dieses erwies sich als Schlüsselperson in der weiteren Rekrutierung von Mitgliedern der französischen Schweiz.

In fast allen Fällen, ob Deutschland oder Schweiz, verliefen der weitere Kontakt und die Terminierung der Interviews per WhatsApp oder SMS. Der Kontakt beschränkte sich zumeist auf das Aushandeln von Datum, Zeit und Ort. Ebenfalls eröffnete ich mit dieser ersten sozialen Interaktion der Person die Möglichkeit, Fragen zur mir als Person oder zur Forschung zu klären,

1 Diese Publikation basiert auf der überarbeiteten Dissertation 2022. Materialien wie den Flyer im Anhang würde den Rahmen dieser Veröffentlichung sprengen. Interessierte können für wissenschaftliche Zwecke die Feldzugangsmaterialien bei der Autorin oder dem Erstgutachter einsehen.

um somit ein Signal von Vertrauen und Legitimität zu geben. In den meisten Fällen blieben Fragen im Vorfeld aus.

Abschliessend kann für die Erhebung festgehalten werden, dass mithilfe der internen Gatekeeper zehn Interviews (DE = 8, CH = 2) zustande kamen, mit einer Person des Kirchennetzwerkes, aber nicht der Mission selbst, vier und letztendlich dreizehn Personen per Schneeballsystem gefunden worden sind (DE = 5, CH = 8) und eine Person mich über den Flyer selbst kontaktierte.

Qualitative Forschung und Zugang zum Feld bedeutet auch immer, sich zu entscheiden und zu positionieren (vgl. Beurskens et al., 2018). Mit den unterschiedlichen Anfragemethoden – Gatekeeper, Schneeball, Eigeninitiative und Flyer – zeigte sich die Dynamik des Feldes, aber auch die Bereitschaft vieler Kroat:innen und der Missionen, an der Forschung teilzunehmen und einen Einblick in die Organisation zu gewähren. Zeitgleich sind auch bestimmte Herausforderungen zu beachten, wie, dass einerseits ausgewählte Stimmen diesen Einblick gewährten und dadurch andererseits auch eine Abwesenheit an Informationen entstanden ist.

5.1.1 Erhebungsinstrument: themenfokussierte Leitfadeninterviews

Als Erhebungsinstrument habe ich in Zusammenarbeit mit der Forschungskollegin Arnela Balic, M. A., im Rahmen des RESIC-Projekts ein themenfokussiertes Leitfadeninterview entwickelt. Die Fragen deckten die Bereiche Organisation, Herkunft und kollektive Identität, individuelle Religiosität und religiöse Praxis sowie Organisationsumwelt ab. Nach anfänglicher klassischer Aufteilung des Fragebogens haben wir uns einen Monat später beim Fragebogen der Mitglieder für eine übersichtlichere Mindmap-Variante entschieden. Dabei ordneten wir die Fragen rund um die Themenbereiche an. Die Umstellung von einer Liste zu einem Cluster half uns dabei, dem assoziativen Erzählfluss des Gegenübers zu folgen und diesen auch zu verstärken. Ich konnte schneller zwischen den einzelnen Bereichen und den Fragen wechseln und hatte ständig die Entwicklung des Gesprächs im Blick. Dies erleichterte die Kontrolle, ob sämtliche Aspekte aus dem Leitfaden im Interview auftauchten.

Neben den themenfokussierten Leitfäden entwickelten wir im Projekt zudem eine narrativ offen gestellte Einstiegsfrage (Erzählstimulus), die wie folgt lautete:

Ich möchte Sie bitten, mir von Ihrem bisherigen Leben zu erzählen, welche Bedeutung die Gemeinde dabei einnimmt und wie Sie zu dieser gekommen

sind. Erzählen Sie gerne ausführlich alle Ereignisse, die Ihnen dazu einfallen. Beginnen Sie dort zu erzählen, wo die Geschichte Ihrer Ansicht nach anfängt, und erzählen Sie, bis Sie im heutigen Gemeindeleben angekommen sind.

Die offene Formulierung der Erzählaufforderung bot der Interviewperson die Möglichkeit, zu bestimmen, wie und an welcher Stelle sie das Interview beginnen wollte. Daneben konnte die Interviewperson mit jenen Bereichen im Zusammenhang mit der Gemeinde beginnen, die ihr selbst am relevantesten erschienen.

Es gab sowohl einen Fragebogen² für die Priester als auch einen für die Mitglieder. Aufgrund der Erhebung in der Westschweiz gibt es zudem eine französische Übersetzung der Fragen für die Mitglieder als auch für den Priester. Für ein Mitglied, das in der schweizerischen Gemeinde in einer spezifischen Funktion angestellt war, habe ich eine Kombination aus beiden Fragebögen gemacht. Für ein minderjähriges Mitglied habe ich den Fragebogen zudem angepasst, indem ich einige Fragen herausgekürzt habe. Bei zwei Priestern kamen aufgrund ihrer Koordinatorenfunktion zusätzliche Fragen zu den anderen Fragen an Priester dazu, die sich vor allem mit den schweizweiten respektive deutschlandweiten Beziehungen und Besonderheiten der kroatischen Missionen auseinandersetzten. Alle Änderungen habe ich jeweils mit meiner Betreuungsperson abgesprochen.

In den Interviews mit den Priestern bezogen sich die generierten Leitfragen auf die Organisationsstruktur und die Mitgliederzusammensetzung. Dazu gehörte auch, zu ermitteln, welche religiösen und sozialen Angebote innerhalb der Gemeinden vorhanden sind und welche aktuellen wie auch zu erwartenden Schwierigkeiten und Herausforderungen sie innerhalb und ausserhalb der Gemeinde sehen. Des Weiteren stellten wir Fragen zur Zusammenarbeit mit anderen sozialen Akteuren wie auch zur wahrgenommenen Reputation der eigenen Organisation in der Mehrheitsgesellschaft. Weitere Aspekte des Leitfadens waren zudem zivilgesellschaftliche Einbindungen in Form von Hilfeleistungen und humanitären Aktivitäten oder transnationale Rückbindungen an die Herkunftsgesellschaft.

2 Diese Publikation basiert auf der überarbeiteten Dissertation 2022. Die Abbildung der Fragebogen würde jedoch den Rahmen dieser Veröffentlichung sprengen. Interessierte können für wissenschaftliche Zwecke die Dissertation mit Anhang und den Quellenkorpus bei der Autorin oder dem Erstgutachter einsehen.

Der Mitgliederleitfaden reflektierte sowohl die individuelle, familiäre und kollektive Religionspraxis als auch die Teilnahme und die Wichtigkeit anderweitiger (kultureller oder sozialer) Angebote in der Gemeinde. Ebenso thematisierte er Zugehörigkeit und Bindung, aber auch die Reputation der Person in der Gemeinde. Bezüglich der Organisation sind die Mitglieder ebenfalls zur Zusammenarbeit mit anderen sozialen Akteuren, zur Reputation der Gemeinde in der Residenzgesellschaft, aber auch zur Mitgliederzusammensetzung wie auch nach aktuellen und zukünftigen Schwierigkeiten und Herausforderungen befragt worden. Hinzu kamen Fragen zu Diskriminierungserfahrungen, Aktivitäten in anderen Vereinen oder Organisationen, Freundschaften und Beziehungen zu Personen ausserhalb der eigenen Gemeinschaft sowie transnationalen Lebensweisen und Rückbezügen. Am Ende jedes Leitfadens sind Daten zu demografischen Angaben erhoben worden.

Im Rahmen der Nacherhebung wurde der Fragebogen um weitere Themenbereiche ergänzt. Zum einen sind die aktuellen Ereignisse respektive Auswirkungen der Corona-Pandemie erfragt worden. Dazu gehörten Fragen zum Umgang, zu Angebotsänderungen oder zur Kontaktaufnahme innerhalb der Gemeinde. Zum anderen entstanden Nacherhebungsfragen, die bei der ersten Erhebung ungenügend reflektiert worden waren, die jedoch für die Beleuchtung des Gegenstands und der Forschungsfrage wichtig schienen, zum Beispiel weitere Erkenntnisse zur Rolle und Funktion des Priesters, zu sozialen Kontrollmechanismen innerhalb der Gemeinde sowie zum Verhalten der Mitglieder bezüglich religiöser Informationsbeschaffung.

5.1.2 Interviewsituation und Interviewführung

Erhebungszeitraum Die Interviews führte ich im Zeitrahmen vom Frühling 2019 bis zum Herbst 2020 durch. Aufgrund der Corona-Pandemie und des staatlich verordneten Lockdowns (Frühjahr 2020) musste ich eine längere Pause der Interviewerhebung einhalten. Die Nacherhebung erfolgte daher erst ab dem Spätsommer bis in den Frühherbst 2020. Daraus sind 40 Interviews mit 38 Personen entstanden.

Erhebungsort Sowohl die Mitglieder als auch die Priester durften über den Ort des Interviews selbst bestimmen. Dadurch erhoffte ich mir eine höhere Bereitschaft und Motivation für das Treffen. Die meisten Mitglieder und Priester haben die Mission oder kirchliche Räume als Ort für ein Treffen ausgesucht. Dies zog zumeist eine weitere Koordination mit der Sekretärin nach sich, damit wir

einen freien Raum hatten. In den meisten Fällen haben dies die Mitglieder jedoch gleich selbst geklärt. Zwei Interviews haben an einem öffentlichen Ort stattgefunden (Universität) und zwei am Arbeitsplatz der jeweiligen Person. Aufgrund der Corona-Situation ergaben sich zudem ein Telefoninterview und drei Interviews per Zoom.

Generell habe ich darauf geachtet und vor den Treffen jeweils betont, dass es von Vorteil für das Interview und die Person wäre, einen ruhigen Ort zu wählen. Wichtig war jedoch, dass sich die Person wohl und nicht bedrängt fühlte.

Technische Geräte Für die Aufnahme der Interviews griff ich auf die App Dictaphone zurück. Alle Gespräche sind mit dieser App auf einem iPad 3 aufgenommen und anschliessend in einer sicheren und persönlichen Cloud (Synology) abgelegt worden.

Datenschutz Vor dem Start der Interviews habe ich alle Personen über die Verwendungszwecke der Interviews und die Datenanonymisierung aufgeklärt und ihr Einverständnis eingeholt. Aus Gründen der DSGVO habe ich für Deutschland zudem eine schriftliche Einverständniserklärung angefertigt und von der Person unterschreiben lassen.

Joining Ich habe die Interviewpartner:innen jeweils an dem Ort getroffen, den sie selbst vorgeschlagen hatten. Nach Begrüssung und Vorstellung folgte in den meisten Fällen ein kurzer Smalltalk zum Projekt, wobei ich darauf geachtet habe, so schnell wie möglich mit dem Interview zu starten. Wenn die Person in Begleitung erschienen ist, beispielsweise mit dem Ehepartner oder der Ehepartnerin, bat ich diese, in einem anderen Raum zu warten. Vor jedem Interview erfasste ich zudem meine eigene Stimmung. Am Ende des Interviews habe ich mich jeweils mit einer kleinen Geste, zum Beispiel mit einer Schweizer Schokolade, bedankt.

Interviewführung Jedes Interview habe ich mit der erwähnten offenen Eingangsfrage als Erzählstimulus begonnen. Dem Gesprächsinhalt folgend und mit immanentem Nachfragen (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, 86) nach der Einstiegsfrage sind den Mitgliedern bis zu 33 und den Priestern bis zu 48 Fragen gestellt worden. Um Redundanzen zu vermeiden und die Interviews möglichst kurz zu halten, habe ich einerseits darauf geachtet, bestimmte Fragen nicht noch einmal zu stellen, sollten die Interviewpartner:innen diese Fragen bereits im Gesprächsverlauf beantwortet haben. Andererseits habe ich

teilweise die Antworten aufgegriffen und vordefinierte Frage dahingehend angepasst, um so eine vertiefte Auskunft seitens der Person zu generieren. Dies habe ich dann getan, wenn ich das Gefühl hatte, das Thema sei noch nicht vollständig beantwortet (Sättigung der Antwort). Des Weiteren erfolgten auch immanente Nachfragen bei Themen, die nicht im Fragebogen enthalten waren, aber für das Individuum relevant in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand waren.

Um eine angenehme und offene Gesprächssituation zu schaffen, war ich darauf bedacht, das Interview für die Person so angenehm wie möglich zu gestalten. Deshalb habe ich versucht, die Befragten so wenig wie möglich zu unterbrechen und sie in ihrem Gesprächsfluss nicht zu untergraben und somit die Gesprächssituation nicht zu dominieren.

Sobald sich beim Gegenüber eine erkennbare Ermüdung einstellte, versuchte ich, die Nachfragen auf Antworten so gering wie möglich zu halten, damit alle Fragen des Leitfadens gestellt werden konnten.

Die letzten zwei Fragen des Leitfadens habe ich stets angekündigt, damit das Gegenüber wusste, dass sich das Interview dem Ende zuneigte. Zum Schluss gab ich der befragten Person die Möglichkeit, eigene Anmerkungen und Rückmeldungen zu geben oder Ungefragtes zu erzählen.

Die Menge der Fragen wie auch die Länge der Antworten führten zu sehr langen und ausführlichen Gesprächen. Die Dauer der Interviews betrug mindestens 30 Minuten und maximal über zwei Stunden. Die Interviews mit den Priestern dauerten alle über zwei Stunden. Aufgrund der engen priesterlichen Terminpläne konnten jedoch nicht immer sämtliche Fragen behandelt werden, deshalb verzichtete ich meistens auf dieselben Fragen, um so eine Einheitlichkeit der Interviews zu gewährleisten. Folgende Fragen liess ich wegfallen:

- Welche religiösen Aktivitäten finden in Ihrer Gemeinde statt?
- Können Sie sich noch an die letzte Sonntagspredigt erinnern? Welche Inhalte wurden dort thematisiert?
- Wie werden religiöse Feiertage in Ihrer Gemeinde zelebriert?
- Wie werden Begräbnisse vollzogen?

Die Auswahl fiel auf diese Fragen, weil Teile davon in anderen Antworten Erwähnung fanden, zum Beispiel beim Erzählen über religiöse Aktivitäten und Feiertage. Die Fragen zu den Sonntagspredigten und den Begräbnissen wa-

ren oft aufgrund des Gesprächsflusses schwierig einzubringen und fielen anschliessend der zeitlichen Begrenzung zum Opfer.

Sprachen Alle Interviews sind in Deutsch oder Französisch geführt worden. Aufgrund fehlender Sprachkenntnisse konnte ich keine Interviews in Kroatisch führen. Ich habe bewusst auf Dolmetscher:innen verzichtet, damit ich die Kontrolle über die Gesprächsführung und die Interviewsituation behalten konnte. Zudem wollte ich keine Situation kreieren, in der sich das Individuum befangen fühlen könnte, weil eine dritte Person, möglicherweise aus der gleichen Gemeinde oder zumindest einem angrenzenden Netzwerk, anwesend war.

5.1.3 Spezielle Situationen während oder nach der Erhebung

Der Feldzugang war von einer herzlichen Willkommenskultur geprägt. In den meisten Interviews herrschte eine angenehme und vertrauensvolle Stimmung. In den meisten Fällen luden mich die befragten Personen nach dem Interview noch auf einen Kaffee oder gar ein Mittagessen ein.

Aufgrund meines Geschlechts, meines Alters (28 Jahre zur Zeit der Erhebung) und meines Hintergrundwissens im Katholizismus hatte ich den Eindruck, dass sich insbesondere die jungen kroatischen Frauen, aber auch die Männer, mir gegenüber sehr offen verhalten haben. Es entstand jeweils schnell eine sehr freundschaftliche Atmosphäre, was dazu führte, dass auch nach den Interviews teilweise längere Gespräche stattfanden. Aufgrund der Vereinbarung mit den Interviewpartner:innen sind diese Gespräche nicht Gegenstand der Analyse. Die Datenerhebung schliesst nur die explizit aufgenommenen und als solche deklarierten Interviews mit ein.

Zusätzlich zu den Interviews habe ich an zwei kroatischen Gottesdiensten teilgenommen, jeweils einem in der Schweiz und Deutschland. In Deutschland hat mich eine junge Frau begleitet und mich stets über die Predigtinhalte aufgeklärt. Die Gottesdienste vermittelten mir einen Eindruck und ein Gefühl für meinen Gegenstand und waren auch eine Möglichkeit, mich dem Feld zu präsentieren. Die Beobachtungen waren jedoch keine weiteren Analyseaspekte.

5.2 Auswahl und Analyse der Daten

Diese Untersuchung ist eine erkenntnisgeleitete Forschung. Das heisst, zu Beginn der Arbeit stellte ich eine Forschungsfrage auf, die sich aus der Theorie wie auch aus einer wissenschaftlichen Lücke zum Thema der kroatischen Missionen gebildet hat. Im Vordergrund stehen die institutionellen Logiken und Erwartungen, die sich um und in der kroatischen Migrantenpastoral abbilden. Die Suche nach Mustern und tieferen Zusammenhängen dieser Logiken und Institutionen ist somit deduktiv und aus der Theorie zu erfassen (vgl. dazu auch Reay & Jones, 2015, 3).

Zur Unterstützung bei der Codierung und Strukturierung des Materials nahm ich die Software MaxQDA zu Hilfe. Ebenfalls sind Flipcharts, Post-its, händische sowie auch digitale Illustrationen und Tabellen zum Einsatz gekommen, um Prozesse und Zusammenhänge abzubilden und zu analysieren.

5.2.1 Prozess der Datenauswahl

Alle 40 geführten Interviews sind für die Verdichtung des Materials komplett analysiert und miteinbezogen worden.

Neun der Interviews habe ich selbst transkribiert. 23 Interviews sind von universitären Hilfskräften der Universität Göttingen (Partneruniversität im Projekt RESIC) transkribiert worden. Eine Transkriptions- und Übersetzungsagentur bearbeitete die sechs französischen Interviews sowie die zwei Nacherhebungsinterviews mit den Koordinatoren. Die französischen Interviews stellten sie mir direkt als deutsche Transkripte zur Verfügung. Diese Entscheidung fällt das Team im Forschungsprojekt RESIC, damit alle Interviews in Deutsch vorliegen und dadurch allen Mitarbeitenden zugänglich sind. Punktuell habe ich mir einzelne Stellen in Französisch angehört und somit die Transkription und Deutschübersetzung auf ihre Tauglichkeit geprüft.

Für die eigene Dissertation war es zudem nötig, sämtliche erhobenen Daten auszuwerten, um institutionelle Muster und Erwartungsmanagements wie auch die Frage der Legitimität möglichst depersonalisiert und generalisiert herauszuarbeiten.

5.2.2 Das Auswertungsverfahren: strukturierte qualitative Inhaltsanalyse

Um das Material systematisch zu bearbeiten, wertete ich die Daten mit einer strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse aus.

Abgrenzend zum ursprünglichen Verfahren nach Mayring (1991, 2010) bezog ich mich hier auf ein Verfahren nach Udo Kuckartz (2018) und Margrit Schreier (2014) dahingehend, dass sich neben theoriegeleiteten oder leitfadengestützten Kategorien und Kodierungen (deduktiv) auch am Material selbst Codes und Kategorien entwickeln (induktiv) (vgl. Kuckartz, 2018, 63ff.; Schreier, 2014, 2).³

Dieses mehrstufige Verfahren von Code- und Kategorienentwicklung ist jenes, das in der Empirie häufiger anzutreffen ist als eine ausschliesslich deduktive oder induktive Inhaltsanalyse (vgl. Kuckartz, 2018, 97). Dabei gibt es keine Vorgaben, wie viele der Kategorien induktiv oder deduktiv entwickelt werden sollten (vgl. Schreier, 2014, 7). Es empfiehlt sich, eine kontinuierliche Anpassung der Kategorien anhand des Materials vorzunehmen, um Oberkategorie und Unterkategorie beständig zu fundieren (vgl. Steigleder 2008, 188f.).

Für die induktive Kategorienbildung ist die »Grounded Theory« (Glaser & Strauss, 1998) zentral. Das offene Codieren dient dazu, ein erstes Gefühl und eine Sensibilität für die Daten zu entwickeln. Bei dieser Vorgehensweise entwickelt der oder die Forschende anhand des Materials Konzepte, die anschließend zu einer Theorie führen (vgl. Kuckartz, 2018, 79f.).

Die Konzepte in der offenen Codierung können dabei sowohl aus der Literatur oder dem Forschungsstand stammen als auch anhand der Daten entwickelt werden (vgl. ebd., 81). Das offene Codieren und das Entwickeln von Kategorien am Material verhilft dazu, die Daten lebendig zu machen sowie Strukturen und Muster herauszuarbeiten, die mit einer allzu geschlossenen Perspektive übersehen werden könnten.

3 In der Literatur gibt es keinen Konsens über die »eine Variante« der qualitativen Inhaltsanalyse. Sowohl in der deutschsprachigen als auch in der englischen Literatur bestehen unterschiedliche Verfahren, Darstellungen sowie Definitionen der qualitativen Inhaltsanalyse. Einen kurzen Überblick zu dieser Debatte liefert Magrit Schreier (2014) in: *Variante qualitativer Inhaltsanalyse. Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten*. FQS, Volume 15, No. 1, Art. 18.

Kuckartz unterscheidet für den Prozess der Analyse sieben Phasen, die zyklisch ineinander übergehen (vgl. ebd., 100). Schreier hingegen geht von acht Phasen aus (vgl. Schreier, 2014, 5f.).

In den ersten Phasen geht es um eine erste Aneignung oder ein Sich-vertraut-Machen mit dem Material, dazu werden Notizen und Memos oder auffällige Textpassagen markiert. Im zweiten Schritt geht es um die Bildung und Entwicklung der thematischen Haupt- oder Oberkategorien. Sind die Daten mittels Leitfadeninterviews erhoben, entwickeln sich die Oberkategorien zu meist aus dem Leitfaden (vgl. Kuckartz, 2018, 100; Schreier, 2014, 5). Jedoch ist hier auch eine theoriegeleitete Kategorisierung beziehungsweise Fundierung erwünscht oder möglich (vgl. Kuckartz, 2018, 101; Mayring, 2010, 92).

Ab der dritten Phase unterscheiden sich die Vorgehensweisen von Schreier und Kuckartz. Während Kuckartz zuerst eine gesamthafte Codierung des Materials mit den Hauptkategorien und anschließender Zusammentragung jener Fundstellen empfiehlt (vgl. Kuckartz, 2018, 100), geht Schreier von einer Bestimmung der Fundstellen und Codiereinheiten aus. Danach entwickelt der oder die Forschende direkt Unterkategorien und Kategoriendefinitionen (Phase 4), bevor diese in der fünften Phase durchprobiert werden (vgl. Schreier, 2014, 5).

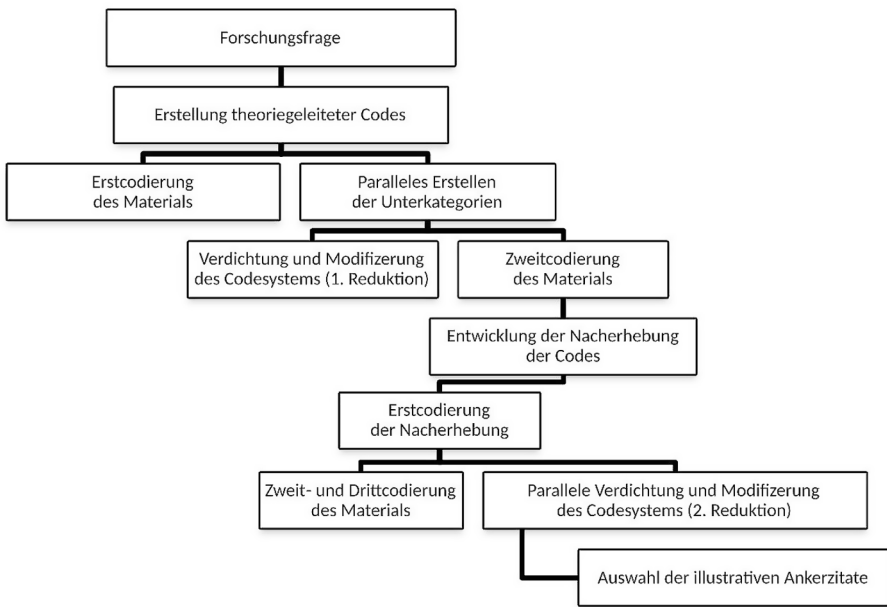
Durch das eigenständige Führen und Transkribieren der Interviews und die Durchsicht der Transkriptionen war die Vertrautheit mit dem Material schnell vorhanden. Erste Diskussionen und mögliche interessante Aspekte sind in Forschungskolloquien und in Besprechungen mit dem begleitenden Professor festgehalten worden.

Die Hauptkategorien des Codiersystems entwickelte ich somit anhand der Theorie und des Leitfadens begleitend weiter. Das eigene entworfene Analysemodell (vgl. Kapitel 3.7) war dabei für das Kategoriensystem von zentraler Bedeutung. In einem weiteren Schritt habe ich das Material anhand dieser Hauptkategorien und somit entsprechend der Vorgehensweise nach Kuckartz (2018) gesichtet. Parallel dazu entwickelte ich am Material induktive Unterkategorien. Dadurch bin ich trotz einer Theorienperspektive mit einer gewissen Offenheit ans Material herangetreten und habe im ersten Durchgang jedes Interview Satz für Satz codiert.

Im Laufe der Ansammlung des Materials modifizierten sich diese Unterkategorien beständig. Kategorien verdichteten sich, bestimmte Phänomene und Aussagen generierten Neubenenennungen und es musste eine beständige Rückbindung der induktiv erworbenen Kategorien an die Theorie erfolgen. Zudem kam ab der zweiten Hälfte die Nacherhebung hinzu. Die Fragen der Nacher-

hebung leiteten sich aus der Theorie ab, weshalb keine neuen Codes entwickelt worden sind. Eine Ausnahme bildeten die Aussagen und Antworten zur Corona-Pandemie. Anhand dieser Nacherhebungsinterviews sind neue Kategorien gebildet worden. Nach Durchsicht des gesamten Materials stand das Codiersystem fest und ich habe das Material in einem zweiten und dritten Durchgang geprüft. Das eigene Auswertungsverfahren stellt sich wie folgt dar:

Abbildung 5-1: Auswertungsprozess in eigener Darstellung



5.2.3 Entwicklung von Kategorien, Zusammenhänge, Prozesse

Die Oberkategorien der Codes sind deduktiv theoriegeleitet und vor allem modellgeleitet entwickelt worden. Nach einschlägiger Recherche rund um Organisations- und Institutionstheorien, katholische Lehre und Ekklesiologie, so-

ziale Identitätstheorien in Bezug auf Religion und Generationstheorien ergaben sich folgende Hauptkategorien⁴:

Tabelle 2: Hauptkategorien mit Ausführungen

Hauptkategorie	Inhalt
<i>Individuum</i>	Individuumsspezifische Aussagen wie auch biografische Elemente
<i>Religiöse Erziehung/ Sozialisierung</i>	Aussagen zu familiärer, organisationaler wie auch peerrelevanter Erziehung und Beziehungen im Zusammenhang mit Religion
<i>Institution (institutionelle Erwartungen)</i>	Institutionen depersonalisierter Erwartungen, die sich an Organisationen (soziale Akteure) richten und deren Aufbau, Prozesse, Wirkungen und Existenz beeinflussen. Diese sind aufgeteilt nach dem Analysemodell und theoretisch angelegt nach Scott (2001) und Koch (2018) in: Dimension 1, Dimension 2, Dimension 3, Dimension 4 sowie gesellschaftliche Konzeptionen als Überbegriff für institutionelle Mythen.
<i>Erwartungsmanagement</i>	Aus dem neo-institutionellen und ressourcentheoretischen Umgang der Organisationen mit institutionellen Erwartungen, aufgeteilt in isomorphe, entkoppelnde und protestierende Handhabung.
<i>Organisationale Repräsentation</i>	In Anschluss an den Neo-Institutionalismus sind unter organisationaler Repräsentation alle Elemente zu verstehen, die die Organisation als solche ausmachen. Dazu gehören Aufbaustruktur bzw. Verkörperung der Organisation, geografische Lage, materielle Infrastruktur, Mitgliederanzahl, Aufbau. Des Weiteren ist hier die Angebotsstruktur, also das Leistungsangebot und die Vernetzung der Mitglieder untereinander (Bonding), codiert. Eine dritte Dimension ist die Selbstwahrnehmung bzw. Selbstdarstellung der Organisation (Legitimationsmythen).

4 Das ganze Codiermodell mit sämtlichen Unterkategorien, die ebenfalls deduktiv wie induktiv erfasst worden sind, befindet sich im Anhang 7: Codebuch. Diese Publikation basiert auf der überarbeiteten Dissertation 2022. Die Abbildung des Codebuch würde jedoch den Rahmen dieser Veröffentlichung sprengen. Interessierte können für wissenschaftliche Zwecke die Dissertation mit Anhang und den Quellenkorpus bei der Autorin oder dem Erstgutachter einsehen.

Hauptkategorie	Inhalt
<i>Legitimität</i>	Nach den theoretischen Konzepten umfasst die Hauptkategorie der Legitimität sämtliche Prozesse der Legitimation (Medium, Quelle, Reputation) sowie unterschiedliche Dimensionen der organisationalen Legitimität. Ausserdem gehören hier auch die Unterkategorie und der Theorie entsprechend der internen Legitimität in Form von Vertrauen dazu sowie Legitimitätsabsage oder fehlende respektive bedrohte Legitimität (zukünftige Legitimitätsfrage).
<i>Generationenverhältnis und Wandel</i>	Aus neo-institutionellen Überlegungen gehören in diese Kategorie nicht nur Konzepte wie Generationensolidarität, sondern sämtlicher institutioneller Wandel, der sich über die Generationen auszeichnet. Ebenso ist unter dieser Kategorie auch das organisationale Management seitens der Missionen in Bezug auf diesen Wandel festgehalten.
<i>Religion und Spiritualität</i>	Gemeint sind alle Aspekte religiöser oder spiritueller Lebensführung, die von der Gemeinde ausgehen (z.B. Predigt, Glaubensgrundlagen, Kasualien, Gemeindebezug oder auch Veränderungen) oder auf diese hin orientiert sind.
<i>Migrationsgeschichte</i>	Gemeint sind selbst erfahrene oder erinnerungskulturell tradierte Bezüge, z.B. Ursachen der Emigration (Arbeits-, Flucht- und Wirtschaftsmigration), Ursprungsmythen sowie lokale Herkunftskontexte.
<i>Transnationale Verflechtungen</i>	Transnationale Verflechtungen umfassen sämtliche Aspekte der Verbindung zwischen den Organisationen in der Residenzgesellschaft und dem Herkunftsland. Dazu gehören Personen- und Ideenmobilität oder grenzüberschreitende Unterstützung.
<i>COVID-19</i>	Unter dieser Hauptkategorie sind sämtliche Aussagen zur Pandemie sowie deren Auswirkungen auf die Gemeinschaft und die Organisation festgehalten.

Die institutionellen Logiken bekamen keine eigene Codierung. Hier habe ich die Set-Funktion im MaxQDA angewandt, indem ich die Codes der institutionellen Erwartungen dem passenden Set (institutionelle Logik) zugeordnet habe. Dabei orientierte ich mich an der Theorie, liess aber auch Spielraum für das Entdecken neuer Logiken zu. Erst im Rahmen der Analyse für die Folgege-

neration erstellte ich Codierungen der Logiken, um den Institutions- und den Organisationswandel besser zu erfassen.

Die Codierung sowie die Zusammenhänge sind in regelmässigen religionswissenschaftlichen Forschungskolloquien und im Forschungsverbund RESIC diskutiert worden, um eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit und Plausibilisierung der Daten zu gewährleisten.

5.2.4 Auswahl und Darstellung der Ergebnisse

Die verwendeten Zitate sind alle aufgrund ihrer Prägnanz sowie ihrer Relevanz für die Illustrierung neo-institutioneller Elemente und Prozesse ausgewählt worden. Die Zitate helfen dabei, das empirische Material sowie die Erkenntnis daraus lebendig zu machen und zu zeigen, inwiefern diese abstrakten Konzepte über institutionelle Logiken, organisationale Prozesse und Legitimität Teil der Lebensrealität der Individuen und der Organisation sind.

Innerhalb des Fliesstextes und zur Quantifizierung der Aussagekraft der einzelnen Zitate verweise ich zusätzlich auf weitere Zitate aus dem Material, die den gleichen Sachverhalt repräsentieren.⁵

Zum Schutz der Personen habe ich sämtliche Interviews anonymisiert. Das heisst, Namen sowie Ortsangaben entfallen.

Für ein besseres Verständnis sind zudem sämtliche Zitate geglättet, das heisst sprachlich und grammatikalisch angepasst, wenn die Bedeutung und der Kontext davon unberührt blieben.

5.3 Sample: Beschreibung der Stichprobe

Sämtliche interviewten Personen sind aktive Mitglieder der katholischen Kirche. Im Sample befinden sich keine Mitglieder, die aus der Kirche ausgetreten sind oder nicht mehr in die Kirche respektive die Gemeinde gehen.

Im Folgenden sollen Abbildungen helfen, die Zielgruppe zu visualisieren und darzustellen. Sämtliche Daten sind zudem nach Erhebungsland aufge-

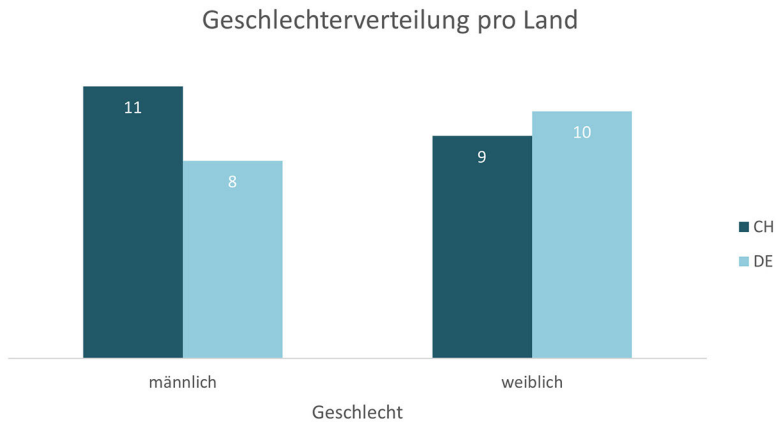
5 Diese Publikation basiert auf der überarbeiteten Dissertation 2022. Die Hinweise zu weiteren Interviewpassagen, die entsprechende Aussagen und Erkenntnisse quantifizieren, sind auch in dieser Version vorhanden. Ein Anhang all dieser Zitate würde jedoch den Rahmen dieser Veröffentlichung sprengen. Interessierte können für wissenschaftliche Zwecke die Dissertation und den Quellenkorpus bei der Autorin oder dem Erstgutachter einsehen.

teilt. Die Zahlen werden an spezifischen Stellen durch den quantitativen Datensatz aus den Umfragen des Schwesterprojekts »Konfigurationen individueller und kollektiver religiöser Identitäten und ihre zivilgesellschaftlichen Potentiale« (kurz KONID)⁶ aus dem gemeinsamen SNF-DFG-Forschungsprojekt »Religious and Social Identity in Civil Society« (kurz RESIC) ergänzt.

5.3.1 Alters- und Geschlechterverteilung im Ländervergleich

In der Erhebung wurde eine 50-Prozent-Verteilung an Männern und Frauen erreicht, wobei hier die fünf Priester mitgezählt sind. Bei den Mitgliedern ist eine kleine Mehrheit an weiblichen Befragten festzustellen, nämlich ein Verhältnis von neunzehn Frauen zu vierzehn Männern. In der Schweiz konnten bei den Mitgliedern neun Frauen und neun Männer befragt werden. In Deutschland hingegen sind zehn weibliche Mitglieder und neun männliche interviewt worden (vgl. Abb. 5–2).

Abbildung 5–2: Geschlechterverteilung der Stichprobe für die Schweiz und Deutschland

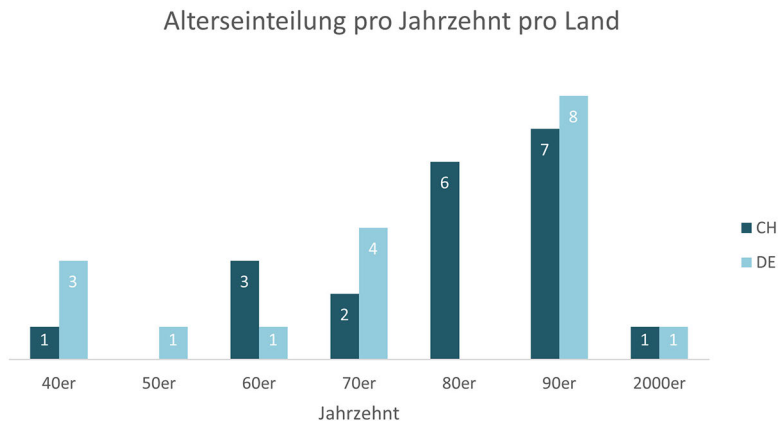


6 Eine Veröffentlichung aller gemeinsamen Daten und auch Erkenntnisse ist in Planung. Einsicht in den Datensatz ist ebenfalls über die Autorin, den Erstgutachter oder weitere Personen des RESIC-Projektes auf <https://www.resic.info> abzurufen.

Für die Analyse erweist sich die ausgewogene Geschlechterverteilung als hilfreich. Einerseits minimiert sich die Überproportionalität an Männern, die andernfalls aufgrund der Priester vorhanden wäre. Andererseits kann dadurch eher gewährleistet werden, dass die institutionellen Erwartungen depersonalisiert und abstrahiert sind, wenn sie geschlechterunabhängig im Material auftauchen und somit einen möglichen Gender-Bias verhindern.

Das Durchschnittsalter der gesamten Erhebung lag zwischen 2019 und 2020 bei 39 Jahren (CH: ca. 36/DE: ca. 42 Jahre). Auch in den repräsentativen Datensätzen aus der Schweiz und der Sonderstichprobe aus Deutschland zeigt sich, dass die grössten Altersgruppen der Personen mit kroatischem Hintergrund zwischen 36 und 55 Jahren in Deutschland und zwischen 26 und 45 Jahren in der Schweiz sind. Im gesamten Sampling der Interviews befand sich zur Zeit der Erhebung eine minderjährige Person (15 Jahre). Die älteste Person war 75 Jahre alt (vgl. Abb. 5–3).

Abbildung 5–3: Altersverteilung der Stichprobe nach Jahrgang in 10er-Schritten für die Schweiz und Deutschland



Für die Stichprobe bedeutet dies, dass 97 Prozent der befragten Personen die Sakramente der Taufe, Erstkommunion und Firmung bereits erhalten haben und mündige Mitglieder der römisch-katholischen Kirche sind (vgl. CIC, 1983, 879). Die minderjährige Person stand unmittelbar vor ihrer Firmung. Innerhalb der Interviews spiegelt sich dies auch wider, denn sämtliche Inter-

viewpartner:innen haben eine bestimmte Anzahl an Erfahrungen mit der katholischen Kirche gemacht und konnten dezidiert darüber berichten.

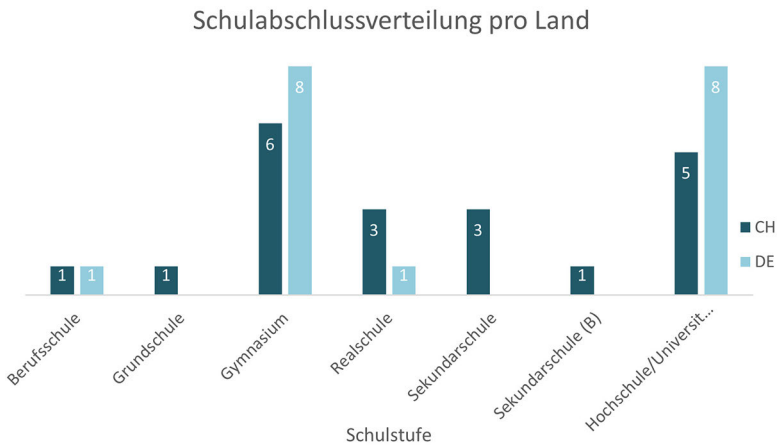
Für die Analyse sind dies wichtige Meilensteine in der religiösen Biografie der Individuen und der Ausprägung institutioneller Logiken wie jener der Religion.

5.3.2 Ausbildungs- und Arbeitssituation im Ländervergleich

Das Ausbildungs- und Bildungsniveau innerhalb der Erhebung ist sehr hoch.

Der Anteil an Personen mit mindestens einem gymnasialen Abschluss (ISCED 3–7) betrug fast zwei Drittel der gesamten Erhebung. Dazu kamen in der Schweiz vier Personen mit einem Sekundarstufe-I-Abschluss (ISCED 2) und drei Personen mit einem Abschluss der Grundschule respektive Realschule (Hauptschule in Deutschland) (ISCED 1–2) (vgl. Abb. 5–4).

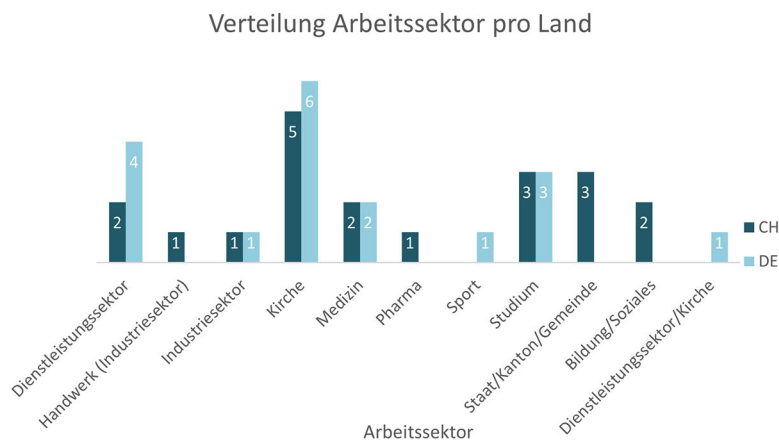
Abbildung 5–4: Verteilung der Stichprobe der Schulabschlüsse für die Schweiz und Deutschland



Die Arbeitssektoren der Befragten sind sehr vielfältig. Sie waren in öffentlichen Ämtern, im Bildungs-, Gesundheits-, Sport- und Dienstleistungssektor bis hin zur Industrie tätig. 15 Prozent der Interviewteilnehmenden befanden sich zum Zeitpunkt der Erhebung in der Ausbildung, das heisst im Studium oder noch in der regulären Schulzeit. Drei Personen befanden sich in Ren-

te. Der Sektor der Kirche ist aufgrund der Auswahl der Personen übervertreten (Sekretärinnen und Priester). Eher untervertreten sind hingegen Personen aus niedrigeren Lohnklassen oder Sektoren wie Bau- und Handwerk (vgl. Abb. 5–5).

Abbildung 5–5: Verteilung der Stichprobe in den Arbeitssektoren für die Schweiz und Deutschland



Sowohl das Bildungs- als auch das Arbeitsniveau deuten auf eine hohe strukturelle Integration seitens der Kroat:innen hin, dies deckt sich auch mit anderen Studien zur kroatischen Diaspora in der DACH-Region (vgl. beispielsweise Polak, 2017a; Thaden, 2014; Thränhardt & Winterhagen, 2012). Dennoch zeigt sich im Vergleich der Zahlen des Interviewsamples mit den Zahlen des quantitativen Samples von KONID eine Überproportionalität des Bildungsabschlusses in dieser Untersuchung. So geben in den KONID-Umfragen nur 46 Prozent der kroatischen Befragten in Deutschland an, ein Abitur oder einen noch höheren Bildungsabschluss zu haben, und 31 Prozent in der Schweiz. Dies kann daher ein Abbild dafür sein, dass eher Personen mit einem hohen Bildungsabschluss gewillt sind, an solchen Studien, insbesondere an Interviews, teilzunehmen.

Das hohe Bildungsniveau im Sample ist auch in den Interviews sichtbar. Die Personen haben reflektiert und ausführlich über ihre eigene Religiosität und über die Situation der kroatischen Missionen in der Schweiz und

Deutschland berichtet. Zudem besaßen viele Personen trotz kurzer Aufenthaltsdauer bereits überdurchschnittliche Deutschkenntnisse, wobei an dieser Stelle erneut erwähnt werden muss, dass eine bestimmte deutsche oder französische Sprachkompetenz für die Interviews vonnöten war, da keine Interviews in Kroatisch geführt werden konnten, was wiederum auch die hohe Zahl der sehr gut Ausgebildeten erklären könnte.

Ein hoher Bildungsabschluss bedeutet auch, dass der oder die Betroffene eine lange Zeit innerhalb des Bildungssystems verbracht und eine dementsprechende Sozialisierung erfahren hat. Damit zeichnen sich Gemeinschaftslogiken und Staatslogiken der jeweiligen Bildungsorganisationen als institutionelle Träger für Werte und Normen der jeweiligen Gesellschaft verstärkt in diesen Individuen ab (vgl. beispielsweise Koch, 2009). Das könnte ein Bias sein respektive könnte es bedeuten, dass bei einer besseren Durchmischung an Bildungsabschlüssen Gemeinschaftslogiken in ihrer Ausprägung nivelliert wären.

5.3.3 Migrationsgründe, Generation und Staatsbürgerschaften

Mehr als die Hälfte der interviewten Personen in Deutschland gab an, aus Arbeitsgründen migriert zu sein oder ein Kind von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten zu sein. Als zweithäufigsten Grund nannte eine kleine Mehrheit den Familiennachzug beziehungsweise den oder die Ehepartner:in, gefolgt von der Fluchtmigration infolge des Jugoslawien-Kriegs (1991–1995) an. In der Schweiz ist ebenfalls über die Hälfte der Befragten aus Arbeitsgründen oder aufgrund des Studiums in die Schweiz gekommen. Der zweithäufigste Grund lag bei der Fluchtmigration, es folgt der Familiennachzug. Die Priester sind alle aufgrund der Mission und ihrer priesterlichen Tätigkeiten und Arbeit nach Deutschland und in die Schweiz gekommen. Insgesamt sind somit 78 Prozent der Personen in der Erhebung der Arbeitsmigration zuzurechnen (vgl. Abb. 5–6 & 5–7).

Abbildung 5-6: Verteilung der Migrationsgründe der Stichprobe, aufgeteilt nach Einwanderungsjahr in 10er-Schritten für die Schweiz und Deutschland

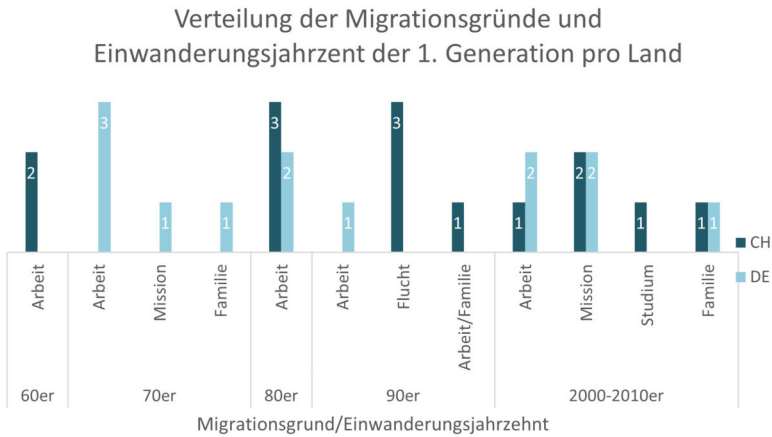
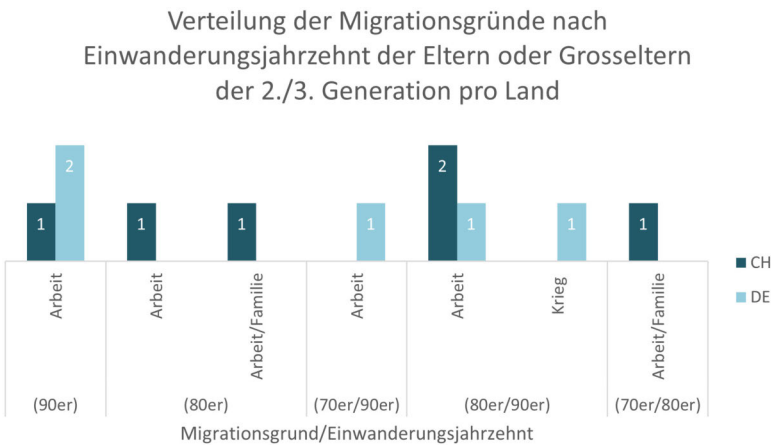


Abbildung 5-7: Verteilung der Migrationsgründe der Eltern/Grosseltern der 2. Und 3. Generation, aufgeteilt nach Einwanderungsjahr in 10er-Schritten für die Schweiz und Deutschland



Für die Analyse sind die Migrationsgründe in den Hintergrund gerückt. Der Fokus dieser Arbeit richtet sich stattdessen auf die Migrationsgenerationen nach Geburtsort respektive Einwanderungsjahr und Geburtsjahrzehnt. Aufgrund der Datenlage wäre bei einer Einteilung nach Migrationsgrund wahrscheinlich eher ein Bias auszumachen gewesen, da es an Flüchtling:migrant:innen fehlt. Diese hätten möglicherweise eine andere Religiosität oder eine andere Bindung an die Kirche aufgezeigt als jene, die aus wirtschaftlichen Gründen in die Schweiz oder nach Deutschland migrierten. Gerade in der Frage nach organisationaler Legitimität und dem Vertrauen wäre es möglicherweise ertragreich gewesen, die Schnittstelle anhand der Migrationsgründe zu ziehen. Die Ergebnisse aus den KONID-Daten zeigen jedoch eine ähnliche Verteilung, so ist eine deutliche Mehrheit der befragten Personen aus Arbeits- oder Familiennachzugsgründen in die Schweiz oder nach Deutschland migriert.

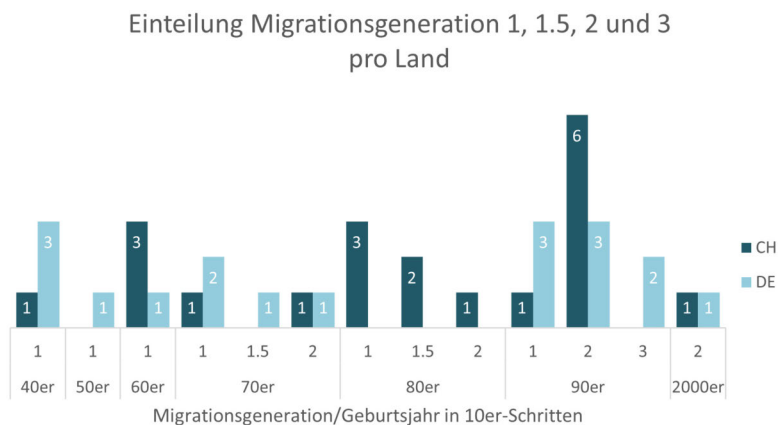
57 Prozent der befragten Personen sind in Bosnien-Herzegowina oder in Kroatien auf die Welt gekommen und mindestens bis zum zwölften Lebensjahr dort aufgewachsen. Somit gehört eine kleine Mehrheit der befragten Personen der 1. Oder 1.5⁷ Einwanderungsgeneration an. Sie haben allesamt eigene Migrationserfahrungen gemacht.

Sechzehn Personen des Samples sind in der Schweiz respektive Deutschland geboren und gehören nach der klassischen Definition der 2. Oder gar 3. Generation mit Migrationshintergrund an (vgl. Kapitel 4.4). Diese Personen besitzen keine eigenen Migrationserfahrungen.

Die Daten zeigen auch, dass ein beträchtlicher Anteil der 2. Und 3. Generation zwischen 1990 und 2010 geboren ist. Dies ist für die Analyse von Bedeutung, denn genau in diesen Jahren ist der Wechsel ins Informationszeitalter und vor allem in die Digitalisierung zu verzeichnen. Das heisst, Personen dieser Jahrgänge sind mit digitalen Techniken und dem Internet aufgewachsen. Hier dürfte sich für die Analyse in Bezug auf Institutionen und institutionelle Logiken und Erwartungen eine Schnittstelle auf tun (vgl. Abb. 5–8).

7 Vgl. zum Generationskonzept 1.5, Rumbaut, 1997, 2004.

Abbildung 5–8: Einteilung der Stichprobe in 1., 1.5., 2. Und 3. Migrationsgeneration im Vergleich zum Geburtsjahr für die Schweiz und Deutschland



Die Mehrheit der befragten Personen besitzt eine kroatische Staatsbürgerschaft. In der Schweiz besitzen zudem 65 Prozent der befragten Personen eine Doppelbürgerschaft (Schweiz oder in einem Fall Österreich), wobei dies eine aktive Anmeldung zur Einbürgerung und eine Aufenthaltsdauer von mindestens zehn Jahren voraussetzt⁸ (vgl. »Ordentliche Einbürgerung«, sem.admin.ch [Stand: 29.1.2022]).

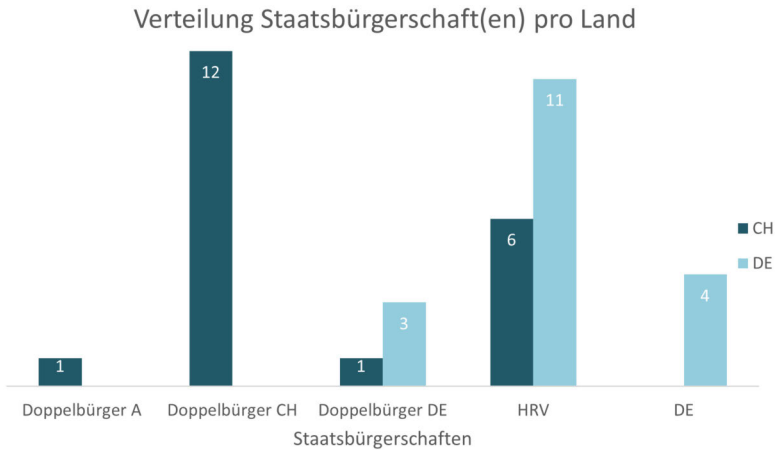
In Deutschland hingegen haben nur drei Personen einen Doppelpass, da dies nach dem Abkommen zwischen Kroatien und Deutschland erst mit dem Beitritt von Kroatien in die EU (2013) möglich war (vgl. »Doppelte Staatsbürgerschaft«, 2022, bva.bund.de [Stand: 29.1.2022])⁹. Personen, die in Deutschland geboren sind, oder Personen, die das Kind eines binationalen Ehepaars sind, konnten ab dem Jahr 2000 eine automatische deutsche Staatszugehörigkeit beantragen, sofern die Eltern mindestens acht Jahre mit gültiger Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland lebten (vgl. »Zagreb: Staatsangehörigkeit«, zagreb.diplo.de [Stand: 29.1.2022]). Im Sampling traf dies auf vier Personen zu.

8 Wobei verbrachte Jahre zwischen dem 8. und dem 18. Lebensjahr doppelt zählen, aber die Mindestaufenthaltsdauer sechs Jahre in der Schweiz betragen muss.

9 Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den KONID-Daten, wo eine Mehrheit der Befragten aus Deutschland der 2. Generation angehören und fast 89 Prozent nur einen deutschen Pass besitzen.

Die restliche Mehrheit der in Deutschland befragten Personen sind kroatische Staatsbürger ohne eine zweite Staatsangehörigkeit (vgl. Abb. 5–9).

Abbildung 5–9: Verteilung der Stichprobe in Staatszugehörigkeiten für die Schweiz und Deutschland



Aufgrund von kirchenrechtlichen und politischen Rahmenbedingungen sind Staatsangehörigkeiten durchaus als relevante Variablen zu betrachten. In der Schweiz ist es beispielsweise nur Personen mit schweizerischer Staatsbürgerschaft erlaubt, zu wählen und abzustimmen und damit an institutionellen Rahmenbedingungen mitzuwirken. Damit kann die Staatsbürgerschaft auch die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft verstärken oder abschwächen und somit für die Ausprägung institutioneller Logiken bedeutsam sein.

6 Analyse 1

Institutionelle Erwartungen an die kroatischen Missionen und ihre Repräsentation

Im Theorieteil erklärte ich anhand des Neo-Institutionalismus und der soziologischen Organisationsforschung das Analyseinstrument für den Untersuchungsgegenstand. Des Weiteren gaben Erkenntnisse aus dem Forschungsstand zur katholischen Kirche, zur kroatischen Diaspora und auch zum historischen Kontext bereits Aufschluss über mögliche institutionelle Logiken, die auf die Missionen einwirken. Die Arbeit kann nun ihren Fokus auf den eigentlichen Untersuchungsgegenstand richten und nähert sich damit der Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage an:

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

Dies lässt sich nicht in einem Schnelldurchlauf beantworten. Um der Komplexität der Frage und auch des Gegenstands gerecht zu werden, splitte ich die Untersuchung in zwei Analyseeinheiten auf. In diesem Kapitel versuche ich, die ersten Teilbereiche der Leitfrage zu beantworten, indem ich die institutionellen Erwartungen an die Missionen sowie den möglichen Wandel durch die Folgegeneration durch die Wahrnehmung der Priester und der Mitglieder rekonstruiere. In der zweiten Einheit geht es anschliessend um die Konsequenzen in Bezug auf den Legitimitätsstatus der Organisationen.

Um zu zeigen, wie die institutionelle Umwelt auf die Organisationen einwirkt und wie die Missionen diese managen, gliedere ich die übergeordnete Forschungsfrage für die folgende Analyse in folgende Teilfragen:

- 1 Mit welchen wahrgenommenen institutionellen Erwartungen sehen sich Migrationsreligionsgemeinschaften gegenwärtig konfrontiert?
- 2 Welche Strategien wenden die Migrationsreligionsgemeinschaften gegenüber diesen Erwartungen an?
- 3 Welcher institutionelle sowie organisationale Wandel ist aufgrund der nächsten Generation zu erwarten?

Mithilfe des Analysemodells aus Kapitel 3 sind die 40 Interviews aus den vier Missionen hinsichtlich institutioneller Logiken und Erwartungen, Strukturen, Aufbau der Organisation, Selbst- und Fremdbeschreibungen, Funktionen und Leitideen, Legitimität und Legitimitätsverlust analysiert worden. Es handelt sich hierbei um keine Dokumenten- oder historische Organisationsanalyse. Viel eher ist sie als eine Spiegelung der institutionellen Umwelt und der eigenen Repräsentation durch die Organisationen selbst zu verstehen. Der Vorteil dieses Zugangs besteht darin, eine tiefere Einsicht in die Struktur, den Aufbau und das Erwartungsmanagement zu erhalten, die von Repräsentanten dieser Organisation artikuliert und reflektiert worden sind.

6.1 Aktuelle Repräsentation in Form der Verkörperung kroatischer Missionen in Deutschland und der Schweiz

Zu Beginn soll der Fokus auf die Repräsentation der Organisationen gerichtet werden. Die Repräsentation einer Organisation ist jener Bereich, der für andere soziale Akteure sichtbar und zu bewerten ist (vgl. Kapitel 3.5). Sie ist das Endergebnis des institutionellen Managements von Organisationen. Die Repräsentation in ihrer Form der Verkörperung soll ein erstes Gefühl für die Missionen in der Schweiz und in Deutschland der Jahre 2018–2020 vermitteln, bevor ich anhand weiterer Analysen die tieferen institutionellen Elemente und Logiken rekonstruiere.

Die Verkörperung von Organisationen ist ein wesentlicher und insbesondere sichtbarer Bereich der organisationalen Repräsentation. Sie kann sogar sinnbildlich für den Begriff der organisationalen Repräsentation stehen, denn sie ist für Interne wie Externe »als Gestalt« sichtbar. Dazu gehören Gebäude, Standorte, Angebote, Anzahl Mitglieder, Alter der Organisation und weitere Punkte, die nach aussen repräsentiert werden. Sie übernimmt den symbolischen Charakter in der Welt, zum Beispiel grosse und prunkvolle Gebäude als Sinnbild für Macht und Erhabenheit. Als gute Beispiele dienen hier prächtige

Königshäuser, Kathedralen, Hauptsitze von Google und Co. Ebenso verdeutlichen auch beliebte, repräsentative oder besonders sichtbare Standorte die eigene Relevanz, zum Beispiel das Silicon Valley, grosse Hauptstädte oder geschichtsträchtige Orte wie für die kroatischen Franziskaner Međugorje. Zur Verkörperung gehören aber auch Angebote und Handlungen, die einen exklusiven, prestigeträchtigen oder einflussreichen Charakter haben und Unternehmen wie auch Organisationen zum Trendsetter, Vorbild oder Monopol machen, sowie die Anzahl an Mitarbeitenden. Hierbei lässt sich beispielsweise gerade für die Schweiz die UBS anführen, die mit dem Slogan »Too big to fail« vom Staat gerettet worden ist.

In Bezug auf religiöse Organisationen kommt hinzu, dass die physische Repräsentation von grosser Bedeutung ist, denn sie ist meist ein Indikator dafür, wie eine Religionsgemeinschaft oder eine Religion im Verhältnis zur Gesellschaft steht (vgl. dazu Minarettverbot in der Schweiz; vgl. dazu auch Duttweiler, 2017).

Bevor die institutionelle Umwelt und Erwartungen sowie die Legitimität der kroatischen Missionen entschlüsselt werden, lohnt es sich daher, einen Blick auf ihre derzeitige Repräsentation in Deutschland und der Schweiz zu werfen.

Zu Beginn lässt sich festhalten, dass die kroatisch-katholische Diaspora zu den fünf grössten anderssprachigen Seelsorgeeinheiten in Deutschland und in der Schweiz gehört. Im kirchlichen Umfeld werden diese Zahlen wie folgt übersetzt: Es gibt 12 Missionen mit 15 Priestern (vgl. »Kroatischsprachige Missionen«, migratio.ch [Stand: 29.1.2022]) in der Schweiz und 97 Missionen mit 89 Priestern in Deutschland (vgl. »Über uns«, kroatenseelsorge.de [Stand: 29.1.2022]).

Die kroatischen Missionen sind an unterschiedlichen Standorten in der Schweiz und in Deutschland vertreten. Sie besitzen meistens eigene Büros und Gemeinschaftssäle, teilen sich die sakralen Räume mit den Ortspfarrreien und anderen Missionen. Nur vereinzelt bestehen Ausnahmen, in denen die Migrantepastoral eine Kirche für sich hat, dies ist meistens nur vorübergehend der Fall (vgl. zum Beispiel Interview10, P: 19; Interview15, P: 91; Interview16, P: 15; Interview38, P: 36).

Die Anzahl der Mitglieder variiert von Standort zu Standort und es zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Deutschland und der Schweiz. In den meisten Fällen ist die Rede von hundert bis mehreren tausend Mitgliedern pro Mission (vgl. zum Beispiel Interview05, P: 44; Interview16, P: 5; Interview21, P: 12; Interview24, P: 5; Interview38, P: 72), was aber, gemessen an

der gesamten Zahl an Personen mit kroatischem Hintergrund, einer Minderheit entspricht, die aktiv Religion in der Gemeinschaft praktiziert (vgl. Graf, 2019, 17; SBK/RKZ, 2019, 23).

Die Angebots- und Handlungsstrukturen sind wiederum sehr divers aufgestellt. In der Schweiz bieten insbesondere die grossen Missionen vielfältige Möglichkeiten der Religionspraxis an. Dazu gehören Gottesdienste, Sakramente, Pilger- und Wallfahrten, Chöre, Gebetskreise sowie schweizweite Aktionen für Jugendliche und Erwachsene. Parallel dazu werden auch immer wieder kulturelle oder soziale Festivitäten abgehalten, beispielsweise Sportturniere, Reisen für die Jugendlichen, Familienpicknicks, Spendenorganisationen u.Ä. In Deutschland sieht die Angebotsstruktur sehr ähnlich aus. Auch hier bieten die Missionen die »klassischen« religiösen Aktivitäten einer römisch-katholischen Kirche an, etwa Gottesdienste, Sakramente, Pilger- und Wallfahrten. Daneben gibt es ebenfalls bundesweite Aktionen insbesondere für die Jugendlichen wie die Bibelolympiade. Zugleich gibt es auch hier viele kulturelle und soziale Angebote wie Folklorewettbewerbe, Vorträge aus der Heimat, Sportturniere und Familienfeste. Hier und da organisieren die Missionen in beiden Ländern auch ganz besondere Ereignisse wie Musicals oder Konzerte (vgl. zum Beispiel Interview₁₀, P: 11; Interview₂₄, P: 4, 50; Interview₂₇, P: 36; Interview₃₆, P: 26).

In all diesen Angeboten und Handlungen repräsentieren sie eine traditionelle wie traditionsreiche und lebendige Religionsgemeinschaft, die sowohl den katholischen als auch den kroatischen Aspekt bewusst lebt und feiert und sich darin auch von anderen Gemeinschaften abhebt (vgl. Kapitel 6.5.2).

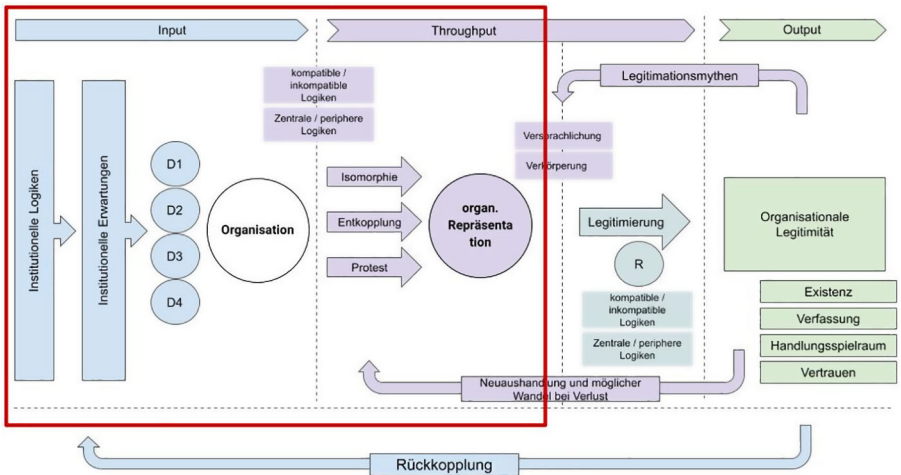
6.2 Organisationale Prozesse mit institutionellen Erwartungen

Institutionen lassen sich, wie bereits in Kapitel 3.1, 3.7 erwähnt, nicht immer nur einer Dimension zuordnen. Sie sind in der Realität, in ihrer Wirkung und Präsenz auch nicht linear gegliedert, explizit artikuliert oder jeweils genau voneinander unterscheidbar.

Viel eher lassen sie sich über ihre Verbindungen, Ansammlungen und Kontextualisierungen erschliessen, die in Gesprächsphrasen gezeigt werden. Dadurch ergibt sich erst ein Abbild, das als Organisation erkennbar ist. Obwohl mithilfe des Codesystems die Daten Satz für Satz analysiert und das Modell linear aufgebaut wurde, sind in diesem Kapitel die institutionellen Dimensionen nicht einzeln für sich vorgestellt, sondern werden gleich in Zusammen-

hang mit dem Erwartungsmanagement der Organisation gebracht. Dadurch bilden sich das Zusammenspiel und die Komplexität dieser Vorgänge besser ab. Zugleich sollen die Institutionen wie auch das Management mithilfe der zu erwartenden institutionellen Logiken (Religion, Staat, Gemeinschaft, vgl. Kapitel 4) sowie auch, falls vorhanden, der neuen institutionellen Logiken kontextualisiert werden. Damit befinden sich die nachfolgenden Kapitel in der Analyse im folgenden Bereich:

Abbildung 6–1: Eigenes Analysemodell zur Untersuchung von institutionellen und organisationalen Prozessen: organisationales Management



6.2.1 Anpassungen an Gesetze, Hierarchien und normative Funktionen

Isomorphe Mechanismen von Organisationen bezüglich Institutionen sind Anpassungen an die Erwartungen, die aus bestimmten Logiken entspringen und die Organisationsumwelt an sie herantragen. Die Gründe, Faktoren oder Motivationen hinter einer Anpassungsstrategie können dabei unterschiedlich sein. Wie in Kapitel 3.2 erklärt, steht meistens eine Ressourcenbeschaffungsstrategie dahinter. Jedoch entspringen bestimmte Anpassungsmechanismen auch der Angst vor negativen Konsequenzen. Somit kann es auch mehr eine Vermeidungs- denn eine Beschaffungsstrategie seitens der Organisationen sein.

In den Daten zeigt sich, dass sich die Anpassungsstrategien oft aus Vergleichen mit anderen Organisationen im Umfeld herauslesen lassen. Für die kroatischen Missionen zeigen sich wenig überraschend drei Bereiche, in denen isomorphe Prozesse mit institutionellen Erwartungen sichtbar sind. Dazu gehören Anpassungen an staatliche Gesetze, an römisch-katholische Hierarchien (Ekklesiologie) und an integrative Prozesse, gefordert durch die deutschen oder schweizerischen Residenzgesellschaften. Zudem kommt als eine neue und vierte Logik eine Form der Professionalisierung der Priesterrolle hinzu, in der sich nicht nur religiöse Normen und Verständnisse, sondern auch säkulare, bürokratische Erwartungen widerspiegeln.

6.2.1.1 Anpassung an religiöse und staatliche Erwartungen

Sowohl Kirchengesetze, die Ekklesiologie als auch staatliche Gesetze spielen eine wesentliche Rolle für den Aufbau, die Struktur und die Funktion der Migrantenpastoral (vgl. Kapitel 4.1 und 4.2). An diese Verordnungen, Regelungen sowie soziostrukturellen Dimensionen müssen sich die Missionen zwangsläufig aufgrund ihres Status anpassen.

Für die Pastoralen sind die Diözesen, die amtierenden Bischöfe und die Schweizerische respektive Deutsche Bischofskonferenz zentral (SBK und DBK). Diese katholischen Organe entscheiden mitunter über die Ausgestaltung der römisch-katholischen Kirche in der Schweiz und Deutschland. Für die Migrantenpastoral ist das Kirchengesetz »Missio cum cura animarum« (CCA) fundamental. Das Gesetz, eine regulative Institution, ist neben dem »Nemo est« jenes Gesetz, auf dessen Grundlage anderssprachige Missionen gegründet werden (vgl. Kapitel 4.2). Darin ist verankert, welche Rechte und Pflichten Missionen haben. Das CCA kann dann herangezogen werden, wenn eine ausreichend hohe Anzahl von Katholikinnen und Katholiken mit einer anderen Muttersprache vorhanden ist und damit die notwendige Bedingung erfüllt ist, eine Mission zu gründen (vgl. DPMC Nr. 33).

Deren Leitung übernimmt in der Regel ein Priester, dessen Rechte jenen eines Pfarrers gleichgestellt sind. Die Gemeinde gilt somit als Quasi- oder Personalpfarrei und besitzt eine eigene Rechtspersönlichkeit (vgl. DPMC Nr. 33, vgl. auch Foppa, 2019, 65f.). Wie jedoch folgendes Zitat zeigt, ist diese Institution von Bistum zu Bistum jeweils anders geregelt:

Es gibt dann Gemeinden für Katholiken anderer Muttersprachen cum cura animarum, das heisst also, [dass] die Gemeinden dann eigene Bücher führen dürfen, Taufe, Firmung, Kommunion, Eheschliessungen werden in eige-

ne Bücher eingetragen und geführt. Und die dritte, also die niedrigste Stufe sind Gemeinde [ohne] cum cura animarum, also sie dürfen keine eigenen Bücher führen, sondern jede Taufe findet also in der in der wird in das Buch der der Ortspfarrei eingetragen, wo die Taufe stattfindet. (Interview24: Priester [Kordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 26)

Mit der Aussage des Priesters wird deutlich, dass es Missionen gibt, die nicht unter jenes Gesetz fallen. Dadurch haben sie nicht die gleichen Rechte, wie sie den Pfarreien zustehen, sondern gelten »nur« als eine fremdsprachige Seelsorge ohne Rechtspersönlichkeit. Im Zitat erwähnt der Priester, dass solche Missionen keine Bücher besitzen, in denen Taufen, Kommunionen, Firmungen und Trauungen vermerkt sind. Das bedeutet nicht, dass sie keine Sakramente spenden können, doch damit die Sakramente kirchenrechtsgültig sind, müssen sie in der deutschen oder schweizerischen Gemeinde nochmals durchgeführt und eingetragen werden. Eine weitere Möglichkeit sei, so berichtet ein anderer Priester ausserhalb des Interviews, eine schriftliche Vollmacht für den Priester durch den Ortspfarrer einzuholen und somit die Sakramente in einer Form der Stellvertretung kirchenrechtsgültig zu spenden (vgl. dazu Interview24, P: 28).

In beiden Fällen ist die Hierarchie zwischen der Mission und der Ortspfarrei sowie zwischen den Rollen der Priester deutlich. Die Mission kann sich dieser institutionellen Begebenheit, die aus der Ekklesiologie stammt, nur anpassen.

Jedes Bistum hat derweil das Recht, den Missionen den Titel der »Missio cum cura animarum« an- oder abzuerkennen. Es kann dazu kommen, dass die Diözese den Titel einer bestimmten Mission aberkennt, aber einer anderen Mission, die dem gleichen Bistum angehört, nicht (vgl. dazu Interview24, P: 28).

Für die Missionen bedeutet dies eine ständige Unsicherheit und zumeist einen starken Druck, sich normativen Institutionen anzupassen. Denn um die Voraussetzungen dieser regulativen Institution zu erfüllen, müssen die Missionen neben der Anzahl an Gläubigen oft auch anderweitigen Erwartungen entsprechen – beispielsweise in Bezug auf das Pflichtbewusstsein des verantwortlichen Priesters der Mission bei der Buchführung. Im Interview erzählt der Priester, wie die Diözese entschieden hat, der Mission den Status der CCA aufgrund des nachlässigen Verhaltens eines Priesters abzuerkennen (vgl. dazu Interview24, P: 28).

Die normative Erwartung, dass die Buchführung zur »gewissenhaften« Funktion in der Priesterrolle eine notwendige Bedingung für das CCA darstellt, ist eine normative Institution und zeigt die Bürokratisierung innerhalb des Priesterberufs. Die Pastoralenheiten mit sämtlichen Funktionären müssen sich sowohl der regulativen als auch dieser normativen Institution anpassen, wenn sie einen autonomen Status erreichen oder behalten wollen.

Darin zeigt sich auch die Verbindung zwischen zwei Logiken, die auf die Mission einwirken: jene der Religion und jene der Gemeinschaft/des Staates. Die Ekklesiologie bestimmt die Hierarchie innerhalb des Organisationsgeflechts sowie die darin enthaltenen regulativen Institutionen, die den Missionen als Basis ihrer Existenz dienen. Die normative Institution lässt sich in diesem Fall als Ausdruck deutscher Bürokratie und gemeinschaftlicher Normen darüber deuten, wie Organisationen effizient geführt werden.

Die Einordnung in eine Personalpfarrei bedeutet in den seltensten Fällen, dass die Missionen eigene sakrale Räumlichkeiten besitzen (vgl. z.B. Interview10, P: 19; Interview16, P: 19; Interview36, P: 98). Die geteilte Kirche führt dazu, dass den Ortsparreien in den Aufnahmegesellschaften stets der Vortritt gebührt, wenn es um die Uhrzeiten für Gottesdienste, Sakramentenspendung oder andere religiöse Dienste geht. Die kroatischen Pastoralenheiten erhalten in der Folge oft nur Randzeiten für ihre Angebote (vgl. z.B. Interview04, P: 18; Interview16, P: 19; Interview20, P: 14).

Eine geteilte Infrastruktur ist ein weiterer Ausdruck der hierarchischen soziostrukturellen Dimension innerhalb der katholischen Kirche. Innerhalb der Residenzgesellschaft zieht auch diese Institution weitere Institutionen nach sich, die sich an die Gemeinschaftslogik anknüpfen lassen, wie folgendes Zitat darlegt:

Ja also, was sicher erwartet wird, dass man sich, [...], ich meine, wir haben nicht unsere eigene Kirche, wir müssen halt schon, wir sind halt eigentlich Gäste in der Kirche, wo wir den Gottesdienst feiern und da wird sicher erwartet, dass wir, [...] dass man erstens mit den Sachen gut umgeht, dass man die Sachen so verlassen wie man es aufgefunden hat. (Interview06: Mitglied, männlich, 1999, 2. Gen., CH, P: 55)

Das Mitglied weist auf zwei verschiedene Institutionen hin, die ebenjener Gemeinschaftslogik entspringen. Zum einen positioniert der Befragte die Mission innerhalb der Schweiz. Die »ausländische Vertretung und der Gaststatus« sind Teil des organisationalen Narrativs und gehen einher mit dem normati-

ven Druck, sich der Residenzgesellschaft anzupassen. Zum anderen erzählt er, wie dieses »Anpassen« zum Ausdruck kommt. Der Umgang mit der Kirche sei danach geprägt von bestimmten Gepflogenheiten bezüglich Höflichkeit und Sitte, die im Zusammenhang mit der Pflege der Kirche stünden. Die Kirche sei aufgeräumt zu hinterlassen und das Inventar vorsichtig zu behandeln.

Der Gaststatus ist im Fall dieser religiösen Organisationen einerseits Ausdruck der Ekklesiologie, aber andererseits auch der Gemeinschaftslogik der Schweiz und Deutschlands. Die Organisation mitsamt ihren Mitgliedern ist der hiesigen Gesellschaft »fremd«. Daraus entstehen normative institutionelle Erwartungen, wie sich »Gäste« zu verhalten haben, dies manifestiert sich in ihrem Umgang mit der geteilten Infrastruktur.

Dieses Zitat ist ein gutes Beispiel dafür, wie sich auch nichtregulative institutionelle Erwartungen im Verhalten von Mitgliedern und Organisation niederschlagen und zu einem wichtigen Teil des Auftritts der Mission an sich werden (und eine Rolle für Reputation und möglicherweise Legitimität spielen).

In Kapitel 4 ist das Thema der Struktur und Finanzierung der römisch-katholischen Kirche als wesentlicher Anteil der staatlichen Logik aufgeführt, in die die Organisationen eingebettet sind (vgl. Kapitel 4.2.1). Die staatliche Logik ist deshalb zuständig dafür, wie Kirchen finanziert werden, da sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz die römisch-katholische Kirche ermächtigt ist, Steuern zu erheben (vgl. Kapitel 4.3.1).¹

Dieser öffentlich-rechtlichen Organisation der Finanzen müssen sich auch die kroatischen Migrantenpastorale fügen, da es für sie hier in den Aufnahmegesellschaften im Normalfall keine andere Einnahmequelle gibt. Versuche, eigene Finanzierungsmittel aufzutreiben, zum Beispiel für den Bau einer Kirche, sind bis anhin gescheitert (vgl. dazu Interview04, P: 38). Das bedeutet also nicht nur, dass sie darauf angewiesen sind, diese bürokratische und regulative Institution anzunehmen, sondern sie müssen auch die Mitglieder auf deren Bedeutung aufmerksam machen und ein Bewusstsein für die Steuern schaffen. Das liegt daran, dass im Gegensatz zu den Residenzgesellschaften die Finanzierung in Kroatien oder Bosnien-Herzegowina laut den Interviewaussagen über Spenden funktioniert. Darin verdeutlicht sich auch nochmals, dass die Verbindung zwischen Staat und Kirche und die daraus entstehenden regulativen wie auch normativen Institutionen zeitlichen und geografischen Kontexten entspringen.

1 Die Steuern gelten in beiden Ländern als Haupteinkommen für die Kirchenfinanzierung (vgl. »Finanzen-allgemein« auf dbk.de [Stand: 29.1.2022], SBK/RKZ, 2019).

Diese Anpassung an die Staatslogik und die Kirchensteuerthematik ist mit erheblichen Folgen für die eigene Organisation und die Mitglieder verbunden.

Die Missionen bekommen dadurch eine aktive Rolle zugespielt, wenn es um das »Umerzählen« der Mitglieder in dieser staatlichen Logik geht. Dies läuft zumeist über eine normative Dimension der sozialen Kontrolle ab. So erzählt ein Mitglied in einem Interview von einer »normativen Sanktionierung« von Mitgliedern, die keine Kirchensteuer zahlten und deswegen aus der katholischen Kirche austraten, den Gottesdienst aber dennoch weiterhin besuchten. Für die Kirche wie auch für die Mitglieder war dies ein nicht erwünschtes Verhalten. Die »normative Sanktionierung« zeigte sich dann darin, dass der Bischof diese Gemeindemitglieder denunzierte und sie aufforderte, die Kirche zu verlassen (vgl. dazu Interview05, P: 163).

An diesem Beispiel zeigt sich, wie Institutionen sich gegenseitig bedingen, erzeugen und bestärken. Aus einer Gesetzgebung, einer regulativen Institution, entwickelt sich gleichzeitig eine normative Institution. Die Anpassung an diese staatslogische Institution beeinflusst hierbei nicht nur die Finanzierung der Organisation, sondern auch die Definition eines Kirchenmitglieds. Ein:e »praktizierende:r Katholik:in« in der Schweiz hat Kirchensteuern zu zahlen. Tut das Mitglied dies nicht, verliert es den Anspruch, ein Mitglied der Organisation zu sein, trotz erfolgten kirchenrechtlichen Sakramenten wie Taufe oder Firmung.²

Der Einfluss der Staatslogik mitsamt demokratischen Institutionen zeigt sich auch im Aufbau von übergreifenden Fachorganisationen, welche die kroatischen Missionen auf Bundesebene vertreten. Sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz existieren länderspezifische Organe, die sämtliche Interessen und Angelegenheiten der kroatischen Missionen vertreten: Migratio (CH) und Delegatura (DE).

Sowohl Migratio als auch Delegatura verdeutlichen nicht nur, inwieweit die katholische Kirche und auch die Migrantepastoral ein Organisationsgeflecht sind, sondern auch, inwiefern demokratische und bürokratische Anpassungen die Missionen beeinflussen. Dies illustriert folgende Interviewpassage:

2 Die erzwungene Anpassung seitens der Kirche an die Finanzierung über die Steuer gilt auch mit Blick auf Deutschland, wobei hier die Aussagen Rechtfertigungsansprüchen zur Gelderhaltung gleichen und somit Konsequenzen für die Missionen beinhalten. Daher sollen Auszüge davon in Kapitel 7.2.1 unter dem Begriff der Legitimität ausführlich behandelt werden.

Also für die kroatischen Missionen ist immer ein Koordinator [zuständig]. Er ist gewählt für fünf Jahre. Zuerst sagen alle Pater der kroatischen Missionen ihre Meinung, also wer sollte das sein, dann Bischofskonferenz aus Kroatien/Bosnien-Herzegowina, woher wir also kommen, sagen ihrerseits ja und dann die Ernennung kommt von der Bischofskonferenz also von der Schweiz. (Interview03: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 6)

Der Priester erzählt, welche vier respektive fünf sozialen Akteure für den Prozess der Amtswahl zuständig sind: Migratio, die Bischofskonferenzen aus Kroatien, Bosnien-Herzegowina und der Schweiz und die kroatischen Missionen als Kollektiv. Er erwähnt die Struktur der Beziehungen und des demokratischen Prozesses der Kandidatur, der Wahl und des Amtszyklus von fünf Jahren. Die Organisationen passen sich diesen Strukturen in der Residenzgesellschaft an und formieren sich dahingehend, dass sie die Auflagen der Schweizer Bischofskonferenz in Bezug auf die Rolle eines bundesweiten Vertretungsorgans erfüllen (vgl. »Migratio«, migratio.ch [Stand: 29.1.2022]). Zudem steht der gewählte Koordinator im klassischen demokratischen Sinn als Abgeordneter für eine Interessensgruppe im Fokus.

Weiterhin erzählt der Priester, dass die Funktion des Koordinators darin liege, sämtliche gemeinsamen Aktivitäten zu »koordinieren« und den Kontakt zu Migratio, zu den anderen Bistümern und der Landeskirche generell zu pflegen (vgl. Interview03, P: 6).

Unter dem Gesichtspunkt der Bürokratisierung, die ein zentraler Mechanismus der Staatslogik ist, entsteht in dem von Migratio und Koordinatoren gebildeten Rahmen ein möglichst effizienter und geordneter Kommunikationsweg zwischen allen Feldakteuren. Der Koordinator übernimmt in dieser Rolle die kommunikative Brückenfunktion.

Parallel ist im Zitat erneut die Hierarchie und die Struktur der römisch-katholischen Kirche erkennbar. Die Interdependenzen innerhalb des Organisationsgeflechts gehen von den Bischofskonferenzen zu anderen katholischen Organen wie Migratio und anschliessend zu den Missionen über. Zu beachten ist, dass trotz der Aufgabe einer Mission nicht die Bischofskonferenz des Herkunftslandes entscheidet, wer für die Interessen der Missionen zuständig ist, sondern die Konferenz der Residenzgesellschaft. Daraus lässt sich nicht nur ein Kontroll- bzw. Einflussvorteil zugunsten des Aufenthaltslandes wie der Schweiz ableiten, sondern auch, dass katholische Organisationen trotz dem Anspruch einer »Universalkirche« fest in staatliche Grenzen und Staatslogiken eingebettet sind.

Das deutsche Äquivalent Delegatura funktioniert ähnlich. Auch hier ist es eine Einrichtung, welche die deutsche Bischofskonferenz in Zusammenarbeit mit den Bischofskonferenzen der Herkunftsländer der Migrantenpastoral einsetzt. In Deutschland sei dies jedoch nur für die grössere Migrantenpastoral vorhanden, wozu die kroatischen Missionen auch gehören (vgl. dazu Interview24, P: 2).

In Deutschland sind die demokratischen Institutionen innerhalb der Migrantenpastoral noch deutlicher abgebildet, wie im folgenden Zitat zu sehen ist:

Dem Statut des Delegatendienstes also nach, steht irgendwo ein Satz, dass der Delegat kann Berater zur Seite ziehen, die ihm also mit der Aufgabe helfen und so haben wir Kroaten ein Gremium [...] das Ganze oder die ganze Bundesrepublik ist in fünf beziehungsweise sechs Regionen aufgeteilt, wo die Regionalkonferenzen der Kollegen so in der Regel viermal jährlich stattfinden. Die also Kollegen, Priester und pastoralen Mitarbeiter aus diesen Gebieten treffen sich zusammen und aus diesen sechs Regionen haben wir auch je sechs Vertreter von Priester, gewählte Vertreter, sogenannte Sprecher. Der Priester und Sprecher der pastoralen Mitarbeiter, die sie dann zweimal jährlich hier bei uns [...] um zu Beratungen treffen und da besprechen wir gemeinsame bundesweite Aktionen. (Interview24: Priester [Kordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 2)

Der Priester beschreibt regulative Institutionen wie Statuten oder das Ausbilden und die Wahl von Gremien sowie die Aufteilung von Regionen. Des Weiteren erläutert er, wie Amtsaufgaben und Sitzungen sich übers Jahr hindurch gestalten.

Anders als in der Schweiz betont der Priester hier eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Regionen, die jeweils eigene gewählte Vertreter haben. Diese planen gemeinsame Angebote und lassen eine flachere Hierarchiestruktur innerhalb der Missionen erkennen als in der Schweiz. Der Grund dafür könnte darin liegen, dass die staatlichen und somit demokratischen respektive bürokratischen Prozesse in Deutschland stärker erwartet werden und somit eine stärkere Anpassung jeglicher Organisation dahingehend zur Folge haben.

Dies scheint sich im Interviewmaterial zu bewahrheiten, da demokratische Strukturen auch auf der Ebene der Missionen in Deutschland zu finden sind.

In Deutschland existieren innerhalb der Missionen sogenannte Pastoralräte. Der Pastoralrat ist eine weitere Anpassung an demokratische Erwartungen. Kirchenmitglieder lassen sich dafür durch eine vorbestimmte Wahlkommission für eine Amtszeit von fünf Jahren wählen. Der Rat ist zuständig dafür, zusammen mit dem Priester das Kirchenjahr zu planen, oder er steht dem Priester zumindest als Berater zur Seite (vgl. dazu Interview21, P: 24, 26; Interview24, P: 2). In solchen organisationalen Strukturen ist eine eher flache Hierarchie erkennbar sowie der Einbezug von Laien in kirchliche Entscheidungen. Damit findet eine Demokratisierung innerhalb der Organisation statt, was wiederum den Einfluss der Staatslogik verdeutlicht.

In den Interviews der Schweiz werden keine solchen Gremien oder Räte erwähnt, was darauf hindeuten kann, dass in Deutschland institutionelle Erwartungen in Bezug auf Demokratie und Bürokratie stärker auf die Missionen einwirken.

Ein weiterer Punkt, der aus der Religionslogik und der Professionalisierungslogik kommt und einen wesentlichen Einfluss auf die Ausgestaltung der Mission als Organisation hat, ist die Rolle des Priesters.

Der Priester übernimmt in der Mission eine zentrale Funktion und besitzt eine 100-Prozent-Anstellung (vgl. dazu Interview03, P: 6).

Durch seine Ausbildung und auch durch die Ekklesiologie ist der Priester der religiöse Experte innerhalb der Organisation. Die Verkündigung des Evangeliums, das Spenden der Kommunion und Sakramente betrachtet er daher als seine Kernaufgabe. Dies zeigt auch folgende Interviewpassage:

Also, in katholische Kirche in Deutschland gibt es Caritas für die/diese [sozialen] Projekte und das ist ehrlich gut unter. Aber die Priester müssen Sakramente spenden. Evangelium [kundertun]. (Interview16: Priester, 1964, 1. Gen., DE, P: 2)

Wie im Zitat zu lesen ist, sind sich die Priester dessen bewusst, dass es unterschiedliche Funktionen und Rollen der Organisationen innerhalb der katholischen Kirche gibt. Die Priester sollten dabei jene Funktionen einnehmen, die den religiösen Dienst und explizit die Verkündigung des Evangeliums betreffen. Die Professionalisierung und Expertise in dieser Rolle ist auch darin zu lesen, dass dies Aufgaben sind, die niemand anders als der Priester übernehmen kann und darf. Diese Form der Autorität, die Priester einnehmen, ist sowohl in den Augen der kroatischen Pastoralenheiten als auch ihrer Mitglieder besonders strikt.

Über all den Funktionen, die die Missionen innerhalb einer Aufnahme-gesellschaft zugesprochen bekommen und in denen die Priester als mögliche Experten angesehen werden, ist die der sakralen Autorität demnach zentral (vgl. dazu auch Interview11, P: 32).

6.2.1.2 Anpassung an kroatisch-katholische Erwartungen

Neben regulativen und normativen Institutionen, die hauptsächlich aus der Religions- wie auch der Staatslogik stammen und Aufbau, Finanzierung und Struktur der Missionen bestimmen, gibt es auch die institutionellen Erwartungen aus der kroatischen Gemeinschaftslogik, denen sich die Organisationen anpassen müssen.

Als Organisationen in der Diaspora sind sie eine Schnittstelle zwischen zwei Gesellschaften und ausserdem zuständig für religiöse Dienstleistungen in einer anderen Muttersprache. Aus dem historischen Kontext lassen sich zudem weitere Funktionen und Erwartungen an die katholische Kirche in der Herkunftsgesellschaft wie auch in Bezug auf die Migration herauslesen (vgl. Kapitel 4. 1 und 4.3).

Die Sprache und der geschichtliche Kontext zeigen eine enge Verknüpfung zwischen Nation, Kultur und Religion. Dies spiegelt sich auch im Alltag der Organisation wider, wie folgender Priester erzählt:

[...] zum Beispiel eine Firmung und eine Kommunion auf Kroatisch ist, obwohl die kroatischen Kinder kommen zuerst, fast 90 Prozent zu den Pfarreien zur Erstkommunion und dann organisieren wir ein zweites Erstkommunion auf Kroatisch. [...], dass sie ein bisschen kroatisch lernen, dass sie so ein bisschen kroatische Kultur kennenlernen, das ist also wichtig, wichtig für uns. (Interview03: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 32)

In diesem Zitat zeigt sich explizit die Funktion der kroatischen Mission und der kroatischen Priester, die für die Rolle der Organisation bestimmend sind. Der Fokus richtet sich auf die Sprache und Kultur als wesentliche Faktoren innerhalb des religiösen Angebots. Die Mission organisiert diesbezüglich eine zweite Erstkommunion, um die kroatische Seite miteinzubeziehen. Dieses Angebot verkörpert auf der religiösen Seite einen rein zeremoniellen Aspekt, da die schweizerische Pfarrei das eigentliche Sakrament spendet. Auf der kulturellen Seite übernimmt diese zweite Erstkommunion jedoch eine zentrale gemeinschaftliche Funktion.

Die Priester spielen die Rolle eines Lehrers für das kulturelle Erbe der kroatischen Diaspora. Die Mission wird zu einem Ort, an dem Kultur und Nationalität gelebt beziehungsweise bewahrt werden.

Die Entwicklung der Diaspora, der römisch-katholischen Seelsorge und der Migrationsgeschichte (vgl. Kapitel 4.1, 4.2) macht es nachvollziehbar, dass die Mission, die Priester und gegebenenfalls die Nonnen, die darin tätig sind, Funktionen der kulturellen Bewahrer:innen zugeschrieben bekommen. Aus der Gemeinschaftslogik bestehen diesbezüglich die institutionellen Erwartungen, dass gleiche Werte, Normen oder auch Sprache für ein Zugehörigkeitsgefühl und eine kollektive Identität reproduziert und weitergegeben werden (vgl. Kapitel 3.1.1).

Die Menschen in der Diaspora sowie auch insbesondere die zweite Generation lernen die kroatische Sprache, Werte und Normen insbesondere in der Mission. Sämtliche Angebote der kroatischen Mission sind daher in Kroatisch gehalten und besitzen oft kulturelle und nationale Aspekte (vgl. auch Kapitel 6.2.3.3, 6.4.2, 6.5.3). Für die Kroat:innen ist die Mission jene Stelle, an der Beziehungen gefördert und das Zusammengehörigkeitsgefühl gesteigert werden. Das Individuum erfährt in der Mission eine Einbindung in eine Gemeinschaft, die ihm oder ihr Anschluss an ein grösseres Kollektiv (»Imagined Community«) bietet.³

Die Professionalisierung der Priesterrolle in diesem Sinne bleibt nicht nur in ihrer Kernaufgabe als Verkünder des Evangeliums und Spender der Sakramente bestehen, sondern erweitert sich auf jene des Lehrers in Bezug auf das kulturelle Erbe. Daraus entstehen unter anderem ein spezifischer kroatisch-katholischer Katholizismus sowie der Auftrag an die Missionen, Trägerinnen der kroatisch-katholischen Identität zu sein, und damit einhergehend eine enge Verknüpfung zwischen der Religionslogik und der Gemeinschaftslogik.

Im Fall der kroatischen Gemeinschaft ist dies jedoch keine Entwicklung, die allein aufgrund des Diasporakontextes zustande kommt.⁴ Denn Nation, Kultur und Kirche sind historisch bedingt in der Herkunftsgesellschaft stark miteinander verknüpft und brachten spezifische Institutionen hervor, die bis heute einen Einfluss auf religiöse Organisationen im kroatischen Kontext haben. Unter anderem entwickelten sich institutionelle Mythen und Narrative

3 Vgl. dazu Thaden (2014).

4 Vgl. zu diesem Phänomen beispielsweise Baumann (2000, 2004); Schiffauer (2005); Wilke (2003).

rund um die Rolle der katholischen Kirche in Kroatien, die die kognitive Dimension im Hinblick darauf, wie die Kirche in aktuellen (politischen) Geschehnissen zu verstehen ist, stark prägte, wie folgende Interviewpassage illustriert:

Und wir wollen immer-, und wollten immer, im Kommunismus auch, wir gehören also zum Westen, zum Westen, zum Westen, also, ja. Kroatien war Antemurale Christianitatis. [...] Das hat-, deshalb [der] Vatikan für Kroatien gesagt. Kroatien ist Antemurale Christianitatis. Sie sind an der Grenze zum Katholizismus. Und dort ganz anders bekommen, also, die Russen oder die Moslems. Also, im Mittelalter, das war also sehr wichtig. (Interview_NE1: Priester [Kordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 63)

Wie aus diesem Zitat herauszulesen ist, gelten in Kroatien die Kirche sowie deren Vertreter seit dem Mittelalter als Verfechter christlicher (und dadurch in ihrem Verständnis gleichzeitig westlicher) Werte: *»Wir sind an der Grenze zum Osten. Zur Mentalität, also, vom Osten. Und alles andere ist, also, die Serbien und die weiter ist eine andere Mentalität [...]«* (Interview_NE1: Priester [Kordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 63).

Kroatien war damals gegenüber dem Osmanischen Reich, später dann gegen den Kommunismus, die Grenze und die Burg der christlichen respektive katholischen Werte – all dies im Auftrag des Vatikans. Gerade auch im damaligen Jugoslawien sowie in der nachfolgenden Zerfallsperiode bildete sich in Bosnien-Herzegowina die ethnische Zugehörigkeit anhand der Religion heraus (vgl. dazu Kapitel 4.1). Die Kirche wurde zum institutionalisierten Symbol für das freie Kroatien, die kroatisch-nationale Identität und die Zugehörigkeit Kroatiens zum christlichen Westen.⁵

Dieser Mythos trägt sich auch in die Diaspora hinein. Antemurale Christianitatis ist eine kognitiv-kulturelle Institution, die stark in das Leitbild der kroatischen Pastoreinheiten integriert ist und einen starken Einfluss auf ihre Angebote und ihr Selbstverständnis hat, wie sich im Verlaufe dieser Arbeit noch an mehreren Stellen herauskristalisieren wird.

Es entwickelt sich zu einem dieser institutionellen Mythen, der nicht direkt (oder nur indirekt) wie im früheren Neo-Institutionalismus der Effizienzsteigerung im Sinne von ökonomischer Wirtschaftlichkeit dient, der aber wesentlich in seiner Wirkung ist, die Funktion und Rolle der römisch-katholischen Kirche sowie von deren Vertretern zu erweitern und zu festigen. Er ist

5 Nachzulesen auch in Winland (2007): *»We are now a Nation«*

somit ein Rationalitätsmythos der kroatischen Gemeinschaftslogik, da er die Kirche als notwendiges Mittel und eine notwendige Organisation innerhalb der Gesellschaft repräsentiert (vgl. dazu auch Interview18, P: 8).

Auch die Individuen sind Träger dieses Mythos. Für die kroatischen Katholik:innen sollten die gesamte römisch-katholische Kirche sowie ihre Mitglieder für die christlichen beziehungsweise in ihrem Verständnis westlichen Werte und den Erhalt des Christentums in der Schweiz und in Deutschland einstehen (vgl. Interview04, P: 50; Interview26, P: 28, 65; Interview30, P: 60; Interview31, P: 114).

Dem kommen die römisch-katholische Kirche sowie andere Katholik:innen in den Augen der kroatisch-katholischen Mitglieder oft nicht nach (vgl. dazu auch Interview05, P: 88, 102; Interview31, P: 114). Eine Anpassung seitens der Missionen an diesen Mythos fördert den Expertenstatus indes nicht nur für kroatische, sondern auch für christliche Werte allgemein und könnte die organisationale Legitimität der Missionen innerhalb der schweizerischen wie auch der deutschen Gesellschaft sichern. Die kroatischen Pastoreinheiten können sich in diesem Kontext nun innerhalb der eigenen katholischen Pluralität in ihrer Rolle und Funktion positionieren.

In der Schweiz scheint die Institutionalisierung dieses Mythos ausgeprägter zu sein als in Deutschland, sodass die Annahme aufkommt, dass dies mit der transnationalen Rückbindung an den Franziskanerorden in Mostar zu tun haben könnte. Sämtliche kroatischen Priester in der Schweiz gehören dem Franziskanerorden an (vgl. dazu Interview_NE1, P: 39, 41). Dieser Orden nahm in der Geschichte Bosnien-Herzegowinas und rund um kroatische Identität und Unabhängigkeit eine tragende Rolle ein (vgl. Kapitel 4.1). Mythen sind generell immer dann sehr einflussreich, wenn sie aus dichten Netzwerken stammen (vgl. Kapitel 3.1). Dieser Umstand wäre in der Schweiz mit der Konstellation des Franziskanerordens gegeben. Die Missionen können sich demnach in ihren Leitbildern und Kernideen eher homogenisieren als in einem fragmentierten Kontext wie Deutschland, wo die Priester unterschiedliche Berufssozialisierungen aufweisen (vgl. dazu Interview24, P: 2).

Ob sich diese Annahme als richtig erweist, sollen weitere Ausführungen im Material zeigen.

6.2.1.3 Anpassung an integrative Erwartungen

Weitere gängige institutionelle Erwartungen an Migrantengemeinschaften und deren Funktionen sind diejenigen, die einen der Aufnahmegesellschaft

zugewandten integrativen Charakter aufweisen. Die Forderung, dass die Missionen Rahmenbedingungen schaffen, in denen sich deren Individuen in der Gesellschaft besser zurechtfinden und die ein plurales Zusammenleben fördern, ist eine dieser normativen institutionellen Erwartungen an die Organisationen und stammt unter anderem aus der Gemeinschaftslogik der Schweiz und Deutschlands. In religiösen Organisationen wird die potenzielle und zivilgesellschaftliche Funktion darin gesehen, dass diese ihren Mitgliedern oder ihrer Gemeinschaft helfen, sich zu integrieren (vgl. dazu auch Nagel, 2019).

Die kroatischen Missionen passen sich diesen Erwartungen nun an. Der Priester übernimmt oft eine Rolle als Koordinator, Vorbild und Vermittler. Die Organisation selbst fungiert als Ort des Netzwerks und Markts für soziales Kapital innerhalb der Aufnahmegesellschaft. Dies zeigt auch folgendes Zitat:

Ich glaube, dass, ich bin jetzt nicht sicher, aber etwas Institutionelles hier haben wir nicht, aber wir sind so involviert, dass wir [...] In jedem Fach, in jedem Teil der Staatsstruktur jemanden haben, auf den wir anweisen könnten, um den Leuten zu helfen und ich seh das schon. [...] Also die Kroaten, die hier in der Mission sind, die sind schon hier seit Jahren. Und die wissen alles. [...] Also in jeder Struktur haben wir jemanden. Und natürlich, dass jemand auch in die Mission anruft und Informationen kriegt. Weil wir hier, wir wissen nicht alles. Aber wir wissen fast alles über diese. [...] Um die Frage zu beantworten, nichts Institutionelles, aber wir wissen, wo unsere Leute sind und dann sagen wir das immer und helfen und so. (Interview11: Priester, 1986, 1. Gen., CH, P: 16)

Der Priester erklärt in diesem Zitat, welche Funktion und Rolle die Missionen, die Personen, Mitglieder wie auch Angestellte innerhalb der Residenzgesellschaft innehaben.

Innerhalb der religiösen Organisation institutionalisiert sich das Wissen darüber, an welchem Ort Hilfe und Orientierung zu finden sind. Die Mission, die Priester und in den meisten Fällen auch die Mitarbeiterinnen im Sekretariat übernehmen die Funktion einer Vermittlungsstelle für die Mitglieder (vgl. Interview08, P: 24; Interview26, P: 24; Interview27, P: 22; Interview34, P: 39).

Als zentrale Stelle der kroatischen Gemeinschaft helfen sie innerhalb der Gemeinde, entsprechende Personen zu finden. Auch bei administrativen Hürden wie dem Einreichen von Dokumenten, Abschliessen von Versicherungen und Ausfüllen von Verträgen oder Steuererklärungen helfen Mitarbeitende

oder Personen aus der Gemeinde. Des Weiteren fungieren die Missionen selbst als Arbeitgeber oder wiederum als Vermittlungsstelle für Arbeitssuchende. Die Rollen der Pastoreinheiten, der Priester und Mitarbeitenden gehen damit über die religiösen Dienstleistungen hinaus und nehmen Funktionen von Sozialarbeitenden oder Mitarbeitenden eines Migrationsamts an. Dies ist jedoch weder gesetzlich verankert noch gibt es Stellenprozente innerhalb der Organisationen für diese Aufgaben.

Zu diesen integrativen Leistungen der Organisation in der Residenzgesellschaft kommen auch Erwartungen seitens der Mitglieder diesbezüglich zu.

Die Mission ist ein Ort, den die Mitglieder bei Unsicherheit oder Not aufsuchen. Kognitiv-kulturell verankert ist zum Beispiel das Wissen, dass bei psychischen Schwierigkeiten in erster Linie der Priester oder die Nonne um ein Gespräch oder um Rat gebeten wird, bevor sich die Person auf Rat des Priesters oder der Nonne an einen ausgebildeten Psychologen wendet (vgl. dazu auch Interview₂₅, P: 16).

Mit der Kirche ist im Bewusstsein der Kroat:innen das Paradigma verbunden, dass sie stets die erste Anlaufstelle für Hilfe ist. Die religiöse Organisation trägt auch zum individuellen Empowerment bei (vgl. dazu auch Nagel, 2019). Zu beachten ist, dass dies die Missionen trotz kirchlichen Alternativen im katholischen Geflecht für die Personen anderer Herkunft übernehmen. Das ist ein weiterer Spiegel von soziokulturellen Institutionen und verdeutlicht erneut den Einfluss der Gemeinschaftslogik der Herkunftsgesellschaft, die sich in Sprache und Kultur niederschlägt.

Die Missionen passen sich in integrativer Perspektive somit nicht nur der residierenden Logik an, sondern stets auch dem Diasporakontext. Rollen und Funktionen dieser Pastoreinheiten differenzieren sich somit erneut in unterschiedlichen Aufgaben innerhalb der schweizerischen und deutschen Gesellschaft.

Anpassungsstrategien sind, wie bereits zu Beginn erwähnt, insbesondere dann zu finden, wenn kroatische Missionen aus finanziellen oder rechtlichen (staatlichen oder kirchlichen) Gründen sich unterordnen müssen. Sie sind aber auch aus den Kernfunktionen, der Professionalisierung sowie ihren Rollen für die Mitglieder als auch für die Gesellschaft rekonstruierbar.

In allen Fällen geht es bei den Anpassungen in erster Linie darum, sich in der Residenzgesellschaft Schweiz und Deutschland einen Platz zu verschaffen und die eigene Existenz zu sichern. Es bedeutet jedoch nicht, dass die religiösen Organisationen sich dazu allen institutionellen Erwartungen bedingungslos angleichen, wie die weiteren Kapitel zeigen.

6.2.2 Proteste gegen normative Werte, staatliche Gesetze und kulturelle Mythen

Als untergeordnete Organisationen innerhalb einer starken Hierarchie und in ihrer Position als »Gast« in der Diaspora müssen sich die kroatischen Missionen vielen institutionellen Erwartungen anpassen. Es bleibt dementsprechend wenig Raum, um bestimmte Erwartungen abzulehnen, anzugreifen oder ihre Umgebung für sich zu manipulieren⁶, ohne dass sie tatsächlichen Legitimitätsverlust und Existenznot befürchten müssen. Die Proteststrategie ist daher oft ein höchst diplomatischer Balanceakt.

Für die Analyse bedeutet dies, dass in den Interviews häufig indirekte Formen des Protestes sichtbar sind. Die Gesprächspartner:innen drücken beispielsweise ihren Unmut über bestimmte Erwartungen in Vergleichen mit anderen katholischen Akteuren aus oder gehen darauf ein, inwiefern sie als kroatische Mission die besseren Handlungsstrategien haben sowie Angebote und Rollen »richtig« ausüben.

Die kroatischen Missionen bewegen sich in ihrem Protestrahmen meistens in zwei Bereichen: erstens im kollektiven Protest zusammen mit anderen katholischen Organisationen gegenüber liberalen Normen und Werten, die zu staatlichen Gesetzen werden und die Deutungshoheit der Kirche bedrohen, zweitens gegen institutionelle Erwartungen, die die »richtige katholische Praxis« bedrohen und die konservative Struktur der Organisation aufweichen. Dabei wird ersichtlich, dass dies im Grunde genommen eine Ablehnung gegenüber Liberalisierungs- und Profanisierungsmythen ist.

6.2.2.1 Protest gegen Missachtung von Kirchengesetzen und staatliche Einflüsse

Ein institutioneller Mythos aus der Gemeinschafts- wie vermutlich auch aus der Staatslogik der Schweiz und Deutschlands, welcher im Umfeld religiöser Organisationen existiert, ist jener der Liberalisierung und Demokratisierung (vgl. Kapitel 4.3.2).

In der Anpassung an die Lebensweise der Individuen und ihrem Bezug zu Religion versuchen auch die katholischen Organisationen, sich dieser Veränderungen anzunehmen, und liberalisieren religiöse Gesetze, Normen und Werte in ihrer Gestaltung und Praxis. An dieser Stelle positionieren sich die

6 Vgl. für die einzelnen Formen des Protests, Kapitel 3.2.

kroatischen Missionen jedoch offenkundig dagegen – manchmal energisch, manchmal auch nur »zwischen den Zeilen«, wie folgendes Zitat zeigt:

[...] ein gutes Beispiel ist, [...], wenn jemand Pate wird oder Pate sein wird, an einer Taufe oder an einer Firmung, der muss Voraussetzungen erfüllen, also muss er entweder gefirmt, tauft und Erstkommunion gehabt haben, er muss kirchlich verheiratet sein. Wenn er verheiratet ist, ein Geschiedener, also ein Geschiedener und Wiederverheirateter, ein Geschiedener, wo nicht in Sünde lebt, also wo allein lebt, der kann Pate sein, aber ein Wiederverheirateter zum Beispiel nicht oder jemanden, wo nur, aus irgendeinem Grund, nur Zivil verheiratet ist, kann eben auch nicht Pate sein und in der Schweizer Kirche geht das. Bei uns geht das einfach nicht. Es wird noch ein bisschen an den Regeln, wo noch im Gesetz, im kanonischen Gesetz verankert ist, wollen wir uns ein bisschen daranhalten. (Interview10: Angestellte, weiblich, 1971, 2. Gen., CH, P: 40)

Im Zitat geht es um die Liberalisierung von kirchlichen Gesetzen am Beispiel der Taufpatenschaft. Das Mitglied weist darauf hin, dass es in anderen katholischen Organisationen wie in den schweizerischen Pfarreien möglich sei, die Patenschaft zu übernehmen, auch wenn der Person nach kanonischem Recht die notwendigen Qualifikationen fehlten. Im Vergleich mit diesen anderen katholischen Akteuren stellen die kroatischen Gemeinden deren Anpassung hinsichtlich der Liberalisierung von Kirchengesetzen fest. Die kroatischen Pastoralenheiten protestieren aber gegen Liberalisierung, indem sie betonen, dass sie sich trotzdem an das kanonische Gesetz halten. Dies erwähnen die Mitglieder nicht nur anhand des Taufbeispiels, sondern auch in Fällen von Zweitehen und Scheidungen. All diese Formen der Liberalisierung von Kirchengesetzen lehnen die Missionen und die Gemeinschaft ab und integrieren sie auch nicht in die eigene kollektive Praxis.

Auch andere Formen der internen Liberalisierung, die zu einer Gleichberechtigung von Laien und Priestern oder Frauen in der Kirche führen, lehnen die Kroat:innen ab. Dazu gehört beispielsweise, dass die Missionen selten Wortgottesdienste durchführen und die Priesterweihe für Frauen kein Thema ist (vgl. dazu auch Interview21, P: 50; Interview31, P: 114).

Der Protest über solche Entwicklungen entfaltet sich in einer Dichotomie zwischen Welt und Kirche. Darin enthalten ist die Kernfrage, inwiefern die Gesellschaft oder der Staat den Aufbau und die Praxis der Kirche mitbestimmen kann oder darf. So erwähnt ein Mitglied dazu Folgendes:

Aber ich würde sagen, dass aus deutscher Perspektive sind wir ein bisschen auch zurückgebliebener, konservativer, strenger in unseren- unsere Geistlichkeit, kann man das so sagen? Ist vielleicht die, die hier vor 40, 50 Jahren war, [...] ich habe das Gefühl, dass (die) Deutschen [nicht] der römisch-katholischen Kirche angehören, sondern der deutsch-katholischen. Also mit Rom eigentlich nichts zu tun haben und dass sie den Papst nicht mal mögen. Und für uns war Johannes Paul II. unser Retter. In politischer Hinsicht auch. [Er] war für uns sehr sehr wichtig in der Geschichte. [...] Wenn ich das den Deutschen erzähle, sagen die: »Johannes, boah der hat uns zurückgeworfen mit seinen Thesen.« Für uns war das, wir sind halt konservativ. Wir sind da wir sind ziemlich wenig für Modernisierung in der Kirche, sage ich mal. Wir sind da, glaube ich, sehr konservativ. Wahrscheinlich wie die Portugiesen. Ich würde es so vergleichen. (Interview31: Mitglied, männlich, 1977, 1.5. Gen., DE, P: 110)

Das Mitglied gibt einen vertieften Einblick darin, wie gegen Liberalisierung und – wie es im Zitat genannt wird – »Modernisierungserwartungen« protestiert wird. Dabei zieht es den steten Vergleich zur deutschen katholischen Kirche. In einem ersten Schritt und an mehreren Stellen innerhalb der Interviewpassage bezeichnet es die kollektive Identität der kroatischen katholischen Kirche als konservativ und auch konservativer im Vergleich zur deutschen katholischen Kirche. Allerdings ist dies für ihn kein negatives Attribut, sondern ein Ausdruck der korrekt gelebten katholischen Lehre.

In der Modernisierung der Kirche sieht die befragte Person hingegen eine Bedrohung der katholischen Religionslogik. Die kroatischen Missionen lehnen diese Entwicklung ab und setzen sich mit anderen muttersprachlichen Missionen gleich, die sich in ihren Augen ebenfalls von der Gemeinschaftslogik der Deutschen abgrenzen (vgl. dazu auch Interview24, P: 32).

Das Mitglied betont in seinen Ausführungen die Bedeutung von Rom und des ehemaligen Papstes Johannes Paul II. für die kroatische Kirche und den Katholizismus. In diesem Zitat wie auch in anderen Aussagen zeigt sich eine Form des Legitimitätsverlustes der schweizerischen und deutschen Kirchen. Aufgrund der fehlenden Orthodoxie sprechen die kroatischen Missionen ihnen den »wahren« Katholizismus ab: »[...] in deutsche Katholizismus fehlt Gott« (Interview16: Priester, 1964, 1. Gen., DE, P: 95).

Priester argumentieren beispielsweise, dass mit zu viel Liberalisierung auch ein Verlust von Gottesnähe beziehungsweise der Kernfunktion der Kirche, Gottes Wort zu verbreiten, einhergehe. Daran ist die Stärke der Religionslogik und deren Mechanismen der Orthodoxie (deren Bewahrung)

innerhalb der kroatischen Missionen und Priesterrollen erneut zu erkennen. Den Missionen scheint es in diesem Zusammenhang zu helfen, gegen Liberalisierungen von Kirchengesetzen zu protestieren, denn dadurch können sowohl die kroatischen Priester als auch die Organisation ihre Expertenstellung und die Funktion der kroatischen Missionen als Bastion des Vatikans festigen.

Protesthaltungen, die religiöse Werte und Normen bedrohen, ergeben sich auch vor dem Hintergrund staatlicher Gesetze.

In den Jahren 2018/2019 diskutierten Medien und die Politik das Gesetz der »Ehe für alle« in der Schweiz. Darin geht es um den Beschluss, dass auch homosexuelle Paare das Recht erhalten, zivil zu heiraten.⁷ Dies ist eine Entwicklung innerhalb der Aufnahmegesellschaften, die folglich Auswirkungen auf jene Organisationen haben, die die Dienstleistung der Eheschliessung anbieten und die Institution Ehe innerhalb der Gesellschaft sogar definieren.

Da die kroatisch-katholischen Akteure nicht als Interessenverbände in der politischen Arena in Deutschland und der Schweiz auftreten, sind es hier insbesondere die Mitglieder, die der Protesthaltung Ausdruck verleihen. Es wird unmissverständlich gegen dieses Gesetz argumentiert und darauf verwiesen, dass der Staat keine Befugnis hat, von der Kirche zu verlangen, sich jenem Gesetz anzupassen, und es nicht die Funktion der Kirche sei, sich der Welt (dem Staat) anzupassen.

Bei den Mitgliedern spiegeln sich die konservative Religionslogik und die Unantastbarkeit dieser Orthodoxie wider. Individuen tragen diese Proteste von der Organisation in die Umwelt hinaus und agierend stellvertretend für die Kirche. Somit zeigt sich erneut, inwiefern sich institutionelle Logiken nicht nur in Organisationen, sondern auch in Individuen festsetzen. Normative Institutionen und die Handhabung seitens der Organisation sind demnach auch durch die Individuen sichtbar (vgl. dazu auch Interview23, P: 60; Interview35, P: 5).

6.2.2.2 Protest gegen falsche Praxis und Verhaltensweisen

Proteste richten sich auch gegen Erwartungen, welche die Religionslogik und die Verkörperung von normativen und kognitiv-kulturellen Vorstellungen in Form der richtigen Praxis (Orthodoxie) tangieren. Dazu gehören die »richtigen« Attitüden im Gottesdienst, die »richtige« Kleidung, die »richtige« Form

7 In Deutschland wurde dies im Oktober 2017 umgesetzt (vgl. »Eheschliessung« (2021), lsvd.de [Stand: 29.1.2022]).

der Religionsvermittlung und die »richtige« Form der Religionspraxis. Im Gegensatz zur Liberalisierung geht es hier um profanierende Umsetzungen, welche die religiöse Praxis durch weltliche Formen »entweihen« könnten.⁸

Die Proteststrategie richtet sich hier gegen interne und externe Verhaltensweisen, Rollenstrukturen und Praxisausführungen im katholischen Organisationsgeflecht. Exemplarisch zeigt sich dies an folgendem Beispiel der Erstkommunion, so erzählt ein Priester:

Zum Beispiel unsere Eltern (oder Älteren), die auch hier geboren sind, erwarten also [...] das was bei diesen Erstkommunionen, wirklich also die Hostie, die Jesus in der Mitte, es ist nicht ein, das ist nicht wie ein Theater, verstehen Sie? Ich hatte eine Erfahrung also in [Ort], als ich war. Ich in [Ort] war, ein Pfarrer hat mir gesagt, »ach ich hatte immer die Mühe mit meinen Katechetinnen einfach zu sagen, Erstkommunion ist kein Theater.« Der Hostie soll in die Mitte sein, da kannst du also nach der Messe oder irgendwo ein etwas Theatralisches [...]. (Interview03: Priester [Kordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 95)

Der Protest richtet sich hier gegen (neue) Normen innerhalb der katholischen Kirche. Dabei legt der Priester den Fokus auf die Umsetzung und den Ablauf der Erstkommunion. Die kroatisch-katholische Mission wehrt sich gegen spielerische oder theaterartige Gottesdienste oder Erstkommunionen. Der Priester betont, dass der Kern eines Sakraments wie der Erstkommunion der Zugang zu Jesus ist. Dieser Aspekt müsse in diesem Initiationsritus zentral bleiben.

Erneut ist es die Orthodoxie aus der Religionslogik mitsamt ihren institutionellen Erwartungen, die im Zitat illustriert wird. Anders jedoch als bei den Liberalisierungen von Kirchengesetzen, bei denen der Protest meist aufgrund unterschiedlicher Erwartungen aus unterschiedlichen Logiken kommt, ist hier die Bedrohung einer Profanisierung der Religionspraxis der entscheidende Punkt. Somit richtet sich der Protest gegen Normen und Werte der gleichen Logik, die jedoch aus unterschiedlichen geografischen und kulturellen Kontexten heraus interpretiert werden (vgl. dazu auch Interview16, P: 59).

Eine Ablehnung anderer Formen der katholischen Praxis ist auch in indirekter Form ersichtlich. Neben Aussagen wie »konservativer«⁹ (Interview24:

8 Es steht zur Diskussion, ob dies als Konsequenz der Liberalisierung zu betrachten ist.

9 Die Eigenbezeichnung »konservativ« ist im Datensatz bis zu 57-mal anzutreffen.

Priester [Koordinator], 1950, 1. Gen., DE, Interview24, P: 48) oder »bessere Christen« (Interview34: Mitglied, weiblich, 1995, 3. Gen., DE, P: 25) es auch spezifische Praktiken und Traditionen als Ausdruck der Religionslogik, die die kroatischen Missionen beibehalten wollen. Beispielsweise gehören die Beichte vor den hohen Feiertagen, das Familien- und Rosenkranzgebet, der regelmässige Besuch des Gottesdienstes, die katholischen Sakramente sowie die zentrale Stellung Gottes und der römisch-katholischen Kirche dazu (vgl. beispielsweise Interview12, P: 70; Interview18, P: 102–104; Interview23, P: 4; Interview27, P: 118; Interview34, P: 25; Interview35, P: 5).

Dieser indirekte Protest und die Ablehnung gegenüber dem Fehlen oder Aufweichen dieser katholischen Praxis zeigen sich in Vergleichen mit der deutschen Gemeinschaft. So erzählt ein Mitglied:

[...] Gerade so wegen dem Sakrament Beichte ist jetzt nen Beispiel ich weiss es von der anderen von der deutschen Gemeinde das die das eigentlich ganz locker sehen, [...] und bei uns ist das wirklich, so man muss vor/davor [Firmung und Hochzeit] beichten und es ist [ein] Hauptprogrammteil/punkt davor [...] (Interview27: Angestellte, weiblich, 1975, 2. Gen., DE, P: 118)

In dieser Interviewpassage zeigt sich diese indirekte Protesthaltung gegenüber einem nicht konservativen Katholizismus. Es erfolgt keine direkte Ablehnung des »lockeren Umgangs« der deutschen Kirche, das Mitglied betont jedoch, dass in den kroatischen Missionen die Beichte vor Sakramenten wie Firmungen oder Hochzeiten Hauptprogramm ist.

Neben dem Protest gegen eine »falsche Praxis« lehnen die Missionen und die Mitglieder »falsche Verhaltensweisen« ab. So gehört es sich für die Kroat:innen nicht, in unangemessenen Kleidern in den Gottesdienst kommen, wie zum Beispiel in kurzen Hosen (vgl. dazu auch Interview38, P: 116). Ebenso äussern die Mitglieder in den Interviews, dass es störend sei, wenn die nötige Aufmerksamkeit fehle, zum Beispiel dann, wenn sich Personen während des Gottesdienstes mit dem Handy beschäftigten (vgl. dazu auch Interview38, P: 118). Neben dem »beobachtbaren« Fehlverhalten in der Kirche geht es auch um das Fehlen der »richtigen Attitüde oder Einstellung«, beispielsweise dann, wenn ein Sakrament oder die Kommunion empfangen werden soll. Auch hier ist die institutionalisierte Haltung der Befragten, dass eine bestimmte Achtsamkeit und Frömmigkeit vorhanden sein müssten, um diese Rituale zu empfangen (vgl. dazu auch Interview04, P: 2; Interview16, P: 59).

Dazu gehört auch, dass jegliches Angebot innerhalb der Kirche mit einer gewissen Ernsthaftigkeit angegangen wird. Dies wird zusätzlich betont, wenn man sich darüber echauffiert, dass andere Pfarreien die Kirche als Gebäude für Kaffeekränzchen, Ausstellungen oder sonstige Aktionen, die keinem religiösen Zweck entsprechen, nutzen. Was also innerhalb dieser Formen der Profanisierung abgelehnt wird, ist der Mangel an Pietät und Pietismus beziehungsweise Gottesfurcht und Frömmigkeit sowie der fehlende Respekt und taktvolle Umgang mit religiösen Werten (vgl. dazu auch Interview35, P: 11).

Verhalten, Kleidung oder auch Einstellungen sind Ausdrücke kognitiv-kultureller und normativer Institutionen, die hier nicht zuletzt die Struktur und Funktion der Kirche insbesondere in ihrer physischen und symbolischen Form mitbestimmen. Sie sind als Repräsentative der Orthodoxie der Religionslogik zu lesen und haben im Vergleich innerhalb des Katholizismus eine konservative Religionspraxis zur Folge.

Proteststrategien gegenüber institutionellen Erwartungen lassen sich innerhalb einer pluralen Übersetzung der Religionslogik feststellen. Dies verdeutlicht erneut, dass Logiken Muster sind, die zeitlich, geografisch und kontextabhängig sind. In einem Organisationsgeflecht wie der römisch-katholischen Kirche entwickelten sich dadurch mehrere Verständnisse darüber, was transzendent und was profan ist, die wiederum in einen katholischen Pluralismus münden. Somit gehören die meisten institutionellen Erwartungen zu den normativen und kognitiv-kulturellen. Die Analyse verdeutlicht, dass diese nicht zu unterschätzen sind, denn sie haben einen nachdrücklichen Einfluss auf Leitbilder und Angebotsstrukturen der Organisationen. Des Weiteren schliesst sich daran der Kampf um die Deutungshoheit über Normen und Werte im gesellschaftlichen Diskurs an, sobald Gemeinschafts- oder Staatslogiken auf eine religiöse Organisation und ihre Institutionen treffen.

6.2.3 Entkopplung von kulturell-kognitiven Funktionen und normativen Werten

Zu einem entkoppelnden Erwartungsmanagement kommt es, wenn sich eine Konkurrenzsituation zwischen zwei oder mehreren institutionellen Erwartungen aufzut, die aus miteinander konkurrierenden Logiken entspringen. Im Unterschied zum Protestmanagement, das ebenfalls aus einem Erwartungskonflikt kommt, haben Organisationen hier aus Legitimitätsgründen jedoch keine Möglichkeit, diese offensichtlich abzulehnen oder sich dagegen zu wehren. Um ihre Referenzakteure zufriedenzustellen, nehmen Organisa-

tionen daher diese Erwartungen nur oberflächlich in ihre Struktur oder ihre Angebote auf, haben sie jedoch nicht in der Tiefe oder im Kern ihres »Seins« verankert.

Im Interviewmaterial entkoppelnde Mechanismen zu entdecken, kann aus mehreren Gründen eine Herausforderung sein. Erstens dürfte es einleuchten, dass Vertreter der Organisation nicht öffentlich zugeben, dass sie sich dieser oder jener Institution nur vermeintlich oder scheinbar angepasst haben. Teilweise kann es vorkommen, dass sie es unbeabsichtigt erzählen oder sich innerhalb des Gesprächs selbst widersprechen. Viel öfter ist es aber der Fall, dass sich die Mitglieder zu bestimmten Sachverhalten gegenteilig zu den Priestern oder Sekretärinnen äussern und zumindest dadurch eine Möglichkeit für entkoppelnde Mechanismen darlegen. Zweitens handelt es sich hierbei um eine Organisation, die ihre Angebote, Publikationen, Dokumente und ihre Praxis in Kroatisch verfasst und kommuniziert. Da ich als Forschende dieser Sprache nicht mächtig bin, gab es für mich keine Möglichkeit, deren Aussagen in der Tiefe, beispielsweise per teilnehmender Beobachtung oder Website-Analyse, zu überprüfen. Drittens sind entkoppelnde Mechanismen zumeist nicht von Dauer, da sie sich strategisch kaum halten lassen und meistens entweder in isomorphe oder Protestmechanismen umschlagen (vgl. Rosenow, 2010, 174). Für die weitere Analyse sind diese beiden Faktoren im Hinterkopf zu behalten und auch die entkoppelnden Mechanismen mit Vorsicht zu interpretieren und zu gewichten.

Nichtsdestotrotz lassen sich anhand der Theorie für die kroatischen Missionen drei Entkopplungsvorgänge ausmachen. In vielerlei Hinsicht greifen diese bei jeweiligen Institutionen, die zuvor schon beim isomorphen und protestierenden Management aufgetaucht sind. Im Wesentlichen geht es um die Integration beziehungsweise die Assimilation, die Berufslogik beziehungsweise die Bürokratisierung der Priesterrolle und wiederum um eine Institution, die ebenfalls der Gemeinschafts-/Staatslogik entspringt, nämlich der »Depolitisierung und Entstaatlichung« der Kirche.

6.2.3.1 Zwischen Entkopplung und Protest: Verhandeln der Assimilation

Ein Bereich, in dem eine Entkopplung von einer institutionellen Erwartung stattfindet, ist in der organisationalen Umwelt beziehungsweise in den Kontaktpunkten mit anderen Organisationen und Akteuren zu finden. Im Zusammenhang mit dem Aufbau und der Hierarchie der katholischen Kirche zeigten sowohl das Interviewmaterial im Bereich der Anpassung (Kapitel 6.2.1) als auch die kirchenrechtliche Struktur (Kapitel 4.2), dass die kroatischen Mis-

sionen ohne den Kontakt mit anderen katholischen Gemeinden innerhalb der Diaspora nicht überleben können. Denn ihre personalen Ressourcen stehen in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu katholischen Akteuren in der Herkunft- und in der Residenzgesellschaft. Dahingehend ist eine Zusammenarbeit oftmals zwingend notwendig. Es gibt in diesem Zusammenhang auch Bereiche der institutionellen Erwartungen rund um die Integration, die einen für die Migrantenpastoral empfindlichen Punkt betreffen, nämlich die Debatten um die Assimilation (vgl. auch Rosenow, 2010; vgl. Rosenow-Williams, 2012; vgl. Zimmer, 2013).

Die Assimilation als Erwartung tritt in dualer Erscheinung zutage. Einerseits taucht sie in der Debatte auf, die insbesondere durch das katholische Organisationsgeflecht geprägt ist und in der es letztlich darum geht, muttersprachliche Organisationen in die Ortspfarreien zu integrieren (vgl. Zimmer, 2013). Andererseits wird aber jene Debatte auch innerhalb der Residenzgesellschaft geführt, die eine Assimilationserwartung an Personen anderer Herkunft stellt. Hierbei sollten die Missionen die Funktion einer Schnittstelle und eines Wegbegleiters in diesem Integrationsprozess innehaben (vgl. Kapitel. 4.2.2).

Die entkoppelnde Strategie variiert zwischen Entkopplung als Kompromiss- oder Puffersuche sowie Protest in Form der Ablehnung von Erwartungen oder der Weigerung, sich anzupassen. Dies erscheint im Zusammenhang mit der kirchlichen Hierarchie und ihrem Aufbau nicht überraschend, so wäre eine vollständige Assimilierung seitens der kroatischen Missionen mit einer Auflösung der Organisation gleichzusetzen und dies gilt sowohl für die Assimilation der Organisation als auch für jene der Mitglieder.

Dementsprechend ist hier besondere Vorsicht bei der Interpretation des Interviewmaterials geboten, da es sich hierbei ständig um einen Spagat zwischen Selbstlegitimierung beziehungsweise Legitimationsmythen und Entkopplungsmechanismen von institutionellen Erwartungen handelt. Dazu muss ein besonderes Augenmerk auf die Art der Formulierungen und der Kommunikation gerichtet sein.

Die entkoppelnden Mechanismen ziehen sich an der Argumentationslinie entlang, dass »Integration ein Prozess sei«, was sich in Verhalten und Struktur der Missionen spiegelt.

Bei einer »drohenden« Assimilation wird, wie folgendes Zitat zeigt, seitens der Organisation gern eine (zeit-)puffernde Strategie gewählt, die den Effekt hat, der Assimilation zwar zuzustimmen, aber diese im Kern nicht umsetzen zu müssen:

[...] Das ist ein Prozess. Wir erwarten nicht, dass [...] mehr Leute zu den kroatischen Messen kommen, sondern weniger. Es gibt also diejenigen, die die ganz integrierten in der Schweizer Gesellschaft und die, die haben fast kein Kontakt oder ganz wenig Kontakt mit uns. Also das ist ein Prozess, also für mich. Das ist gut. Also die Leute haben die Möglichkeit zum Auswählen, das will ich. [...] Das ist für mich ganz normal, normaler Prozess. (Interview03: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 37)

Der Priester betont in diesem Zitat die Prozesshaftigkeit der Integration und die damit einhergehende verschwindende Bedeutung der kroatischen Missionen innerhalb der Diaspora. Als Folge der Integration verliere sich der Kontakt zwischen den Mitgliedern und der Mission. Der Priester deutet dies so, dass diese möglicherweise die schweizerische Gemeinde besuchen. Damit entwickelt sich eine Konkurrenzsituation zwischen den schweizerischen Pfarreien und den Missionen, deren Folge ein Existenzaus der Missionen bedeuten kann.

Darüber hinaus verweist der Priester auf die natürliche zeitliche Entwicklung von Integration. So erzählt er weiter:

Man kann nicht umschalten, so ist das, von einmal wir werden jetzt die kroatischen oder alle Missionen also zu und die Leute haben die Möglichkeiten in den schweizerischen Pfarreien, dort hat es eine gute Logistik, gibt es die Pastoralen, sie werden das so organisieren, das geht nicht. Aber der Prozess, vielleicht etwa in 20, 30 Jahren oder 50 Jahren, das am meisten die Leute kommen in die Pfarrei und nicht mehr in die Missionen und die Missionen sind dann nicht mehr nötig, das ist wieder ganz normal. (Interview03: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 37)

Dieser bewusste zeitliche Einschub des Priesters im Zitat veranschaulicht die puffernde Wirkung des entkoppelnden Mechanismus seitens der Organisation. Die Mission positioniert sich so lange selbst als Zwischenstation für die Menschen, bis der Prozess der Integration dahingehend abgeschlossen ist, dass diese in die Ortspfarreien überwechseln (vgl. dazu auch Interview20, P: 91).

Mit dieser zeitlichen beziehungsweise Natürlichkeitsargumentation können sich die kroatischen Missionen einer Anpassung an assimilierende Förderungen der Mitglieder entziehen. Gleichzeitig müssen sie aber derzeit auch nicht offenkundig dagegen protestieren, da sie dies als zukünftige Entwick-

lung abtun und das in der aktuellen Situation noch in der Peripherie des organisationalen Managements liegt.

Entkopplung als strategische Handlung seitens der Organisation verdeutlicht auch folgendes Zitat:

[...] mittlerweile verstehen ja sicher [...] 80 bis 90 95 Prozent sicher sehr sehr gut Deutsch und Schweizerdeutsch. Die Einheimischen hätten keine Probleme, in der Schweiz eine Messe zu besuchen, die Predigt zu verstehen, aber dieses Gefühl, das man kroatisch spricht, ist, glaube ich, schon wichtig für sie. (Interview07: Mitglied, männlich, 1985, 1. Gen., CH, P: 65)

Gemäss dem Mitglied besitzt die Mehrheit der Mitglieder bereits genügend Sprachkenntnisse, um Gottesdienste in der lokalen Pfarrei zu besuchen (vgl. auch Interview16, P: 5). Die Möglichkeit, die kroatische Sprache als Teil der kroatischen Gemeinschaftslogik zu reproduzieren, ist für die Mitglieder aber ein ausschlaggebendes Argument, in die Mission zu gehen (vgl. dazu beispielsweise Interview27, P: 165; Interview29, P: 60; Interview32, P: 114; Interview39, P: 77). In diesen Aussagen zeigt sich, dass die Missionen, wie auch bereits in Kapitel 6.2.1 illustriert, keine Zwischenstellen für Personen im Integrationsprozess sind, viel eher sind sie ein kultureller und nationaler Rückzugsort. Umso mehr müssen sich die Missionen gegenüber institutionellen Erwartungen, die dieses »Alleinstellungsmerkmal der Sprache« oder auch diese Funktion des Rückzugsortes bedrohen könnten, wehren oder sich davon entkoppeln.

Die Missionen verhindern nicht aktiv die Integration der Mitglieder in die Gesellschaft, aber sie fördern diese nicht zusätzlich mit Angeboten, zum Beispiel mit Sprachkursen (vgl. dazu beispielsweise Interview11, P: 64; Interview14, P: 15–16; Interview34, P: 14–15; Interview36, P: 39). Gegebenenfalls weisen sie darauf hin, dass andere Organisationen für diesen Bereich zuständig sind (vgl. dazu auch Interview03, P: 77; Interview21, P: 46).

In der Assimilierungsdebatte spiegelt sich auch die Wechselwirkung zwischen Individuen und Organisationen wider. Bei genauerer Betrachtung sind es insbesondere die Mitglieder, also die Individuen, die von den Erwartungen betroffen sind, sich zu integrieren. Rückkoppelnd entsteht der Effekt, dass andere soziale Akteure von den religiösen Organisationen erwarten, die Mitglieder dabei zu begleiten und zu unterstützen (vgl. Kapitel 4.2.2). Die Individuen sind aber ihrerseits Träger:innen institutioneller Logiken und Erwartungen

und beeinflussen Organisationen genauso darin, wie Organisationen ihre Mitglieder und Mitarbeitenden prägen (vgl. dazu Kapitel 3).

Im katholischen Organisationsgeflecht ist die Frage der Assimilation der Mitglieder innerhalb der Residenzgesellschaft zugleich an eine theologische oder kirchenpolitische Debatte rund um die Notwendigkeit und die Position von Missionen geknüpft.

Im Diasporakontext kommen auch die Priester aus einer anderen Herkunftsgesellschaft und müssen sich staatlichen Forderungen der Integration beugen, was wiederum Auswirkungen auf die ganze Zusammenarbeit im kirchlichen Umfeld hat, wie folgendes Zitat illustriert:

[...] [es] wird wahrscheinlich langsam kommen, dass die Priester, die neu aus Ausland kommen, oder Priester, Katholiken anderer Muttersprachen Deutsch können sollten. Und der Sprache mächtig sein sollten. Und als Voraussetzung B2, Zertifikat B2, was nicht leicht ist für einen Priester, der vielleicht ein bisschen in der Hochschule oder so Deutsch gelernt hat [...] Aber wir haben jetzt zum Beispiel einen Fall, [...] wo man sagt, solange sie B2 nicht bringen, also vorzeigen, werden sie die Leitung der kroatischen Gemeinde nicht übernehmen. (Interview_NE2: Priester [Koordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 26)

Der Priester berichtet hier, wie rechtliche Vorschriften und Gesetze die Position der Missionen im katholischen Organisationsgeflecht bedrohen. So müssten Priester für einen Aufenthalt und die Leitung einer Mission mindestens ein B2-Niveau in der deutschen Sprache besitzen. Je nach Diözese werde sogar ein C1-Niveau verlangt: »[...] das haben wir noch nirgendwo schriftlich, gesagt hat, also kein Priester, leitender Priester einer Gemeinde für Katholiken anderer Muttersprache kann also ohne C1 die Gemeinde nicht übernehmen« (vgl. Interview_NE2, P: 26). Der entkoppelnde Mechanismus tritt jedoch erst damit zutage, dass anschliessend sämtliche Angebote und die gesamte Leitung in der Organisation in Kroatisch durchgeführt werden (vgl. Kapitel 6.2.1.2) sowie dass eine starke Rückbindung zur Kirche in der Herkunftsgesellschaft existiert (vgl. dazu insbesondere Interview_NE1: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, Interview_NE1, P: 30–45).

Das Zitat zeigt, dass das Erlangen eines solchen Zertifikats eher zeremoniell und ein notwendiger oberflächlicher Akt ist, um überhaupt das Amt des Priesters in der Mission auszuüben. Es ist jedoch nicht in der Kernstruktur der Organisation selbst angelegt. Im Gegenteil: Die Organisationen betrachten sich hier als unfair behandelt und die Reaktion geht von einer Beschwichtigung

oder Verhandlung über zu einer Protest- und Vorwurfshaltung. Sie wehren sich, indem sie äussern, diese Auflage diene nur dazu, dass die Ortspfarrerien ihre eigenen Personalressourcen und Mitgliederanzahlen aufstocken könnten und nicht mehr von den muttersprachlichen Pastoralenheiten bedroht werden würden (vgl. Interview_NE2, P: 26).

Dass dieses Gesetz jedoch nicht von den Diözesen, sondern vom Staat kommt, es sich um das Niveau A2 anstatt C1 handelt und die Bischofskonferenz diese neue Gesetzgebung nicht gutheisst (vgl. »Stellungnahme EKD und DKB« [1.10.2019], ekd.de [Stand: 29.1.2022]), erwähnte die Person nicht oder ist den Organisationen nicht bewusst. Es verdeutlicht allerdings die konfliktreiche Situation zwischen den unterschiedlichen sozialen Akteuren der römisch-katholischen Kirche und zeigt beispielhaft, wie institutionelle Dimensionen ineinandergreifen, einen dialektischen und gar subjektiven Charakter besitzen und unmittelbar an das Thema der Legitimität geknüpft sind.

6.2.3.2 Entkopplung zwischen Beruf vs. Berufung

Religiöse Organisationen sowie auch die Berufsbilder in den Organisationen sind unterschiedlichen institutionellen Erwartungen ausgesetzt, die sich zwischen der Religionslogik und der Staatslogik entfalten. Einerseits geht es hier um die transzendente und religiöse Autorität und andererseits um bürokratisierende Prozesse, Wirtschaftlichkeit, Struktur und Regelungen (vgl. dazu auch Hinings & Raynard, 2014, 165f.). Diese treibenden institutionellen Logiken führen im Rollenverständnis des Priesters zu entkoppelnden Mechanismen, die sich in der Frage, ob Priester ein Beruf oder eine Berufung ist, ausdrücken. Es handelt sich dabei um eine sehr subtile Entkopplung, die tief in den Kern des Rollenverständnisses des Priesterseins eindringt.

Diese Subtilität ist so zu verstehen, dass viele organisationale und offenkundige Strategien im Umgang mit dieser Dissonanz zwischen Beruf und Berufung Hand in Hand mit Anpassungsmechanismen einhergehen. Im Detail bedeutet dies, dass sich die Priester an die regulativen Dimensionen wie Verträge, Rentenalter, Entlohnung oder an anderweitige administrative Vorgänge wie Sitzungen und Berichterstattung anpassen. Im Kern ihres Rollenverständnisses nabeln sich die Priester aber von dieser Bürokratisierung ab oder tun sich sehr schwer damit und sehen es weiterhin als Berufung denn Beruf an.

Am eindrücklichsten zeigt dies eine Aussage aus einem Interview mit einem jungen Priester, der sich zu diesem Zeitpunkt seit knapp einem Jahr in der Schweiz befand:

[...] Also ich muss auch sagen, dass hier in dem schweizerischen Katholizismus eine Sache die, die mir nicht gut geht, ist, dass es für mich, [...], für mich ist es zu programmiert. Für mich ist es alles, ich weiss nicht reden (oder Regeln?) heute, morgen haben wir ein, [...] ein Meeting [...]. Und dann es ist so bürokratisch. Für mich ist es bürokratisch. Vielleicht für ein Schweizer, der sich [gewöhnt ist], ist es für ihn kein Problem. Also bei uns dort ist es nicht so bürokratisch. Und da finde ich einige Unterschiede, also in der Bürokratie. Manchmal fühle ich mich als ein, weiss nicht nur ein Arbeiter. Und das ist kein/das ist, ich finde mich hier in einem Beruf, nicht Arbeit. Weil Priester ist etwas, Priester sein ist etwas Anderes. (Interview11: Priester, 1986, 1. Gen., CH, P: 16)

Im Zitat spricht dieser junge Priester, der erst kürzlich seine Funktion in der Mission aufgenommen hatte, von einer »Bürokratisierung«, deren Sinn und Zweck er nicht verstehen kann und sie folglich beanstandet. Im letzten Abschnitt des Zitats kommt er zu seiner Kernaussage, diese Bürokratisierung habe zur Folge, dass der Priester zum Arbeiter werde, dass das Priestersein hier ein Beruf sei, dies jedoch nicht so sein solle.

Anhand der Ausführungen dieses Priesters lässt sich erkennen, dass er sich im Kern seiner »Priesteridentität« und seiner Rolle von dieser institutionellen Dimension des Regulativen und des Bürokratischen entkoppelt. Mit der Aussage, dass ein »Schweizer« sich daran gewöhnt habe und es in Kroatien respektive Bosnien-Herzegowina nicht so sei, verdeutlicht er zudem, dass diese Bürokratisierung der Staatslogik entspricht. Im Kontext dieser Interviewpassage erzählt er, dass es für ihn beispielsweise auch ungewohnt und neu gewesen sei, als Priester einen Lohn zu bekommen (vgl. Interview11, P: 16). Damit offenbart sich erneut, dass institutionelle Logiken und Erwartungen an Ort und Zeit gebunden sind.

Anders als jedoch bei der Anpassung an die priesterliche Kernaufgabe aus dem Kapitel um isomorphe Mechanismen (vgl. Kapitel 6.2.1.2) ist diese Entkopplung mehr auf der Ebene der Rollenidentität denn der Rollenfunktion zu finden.

In der Funktion, so zeigt das Zitat, nimmt der Priester administrative Tätigkeiten wie Sitzungen an. Auch lobt er im Gespräch seinen Chef, jenen Priester, der die Leitung hat, für seine administrativen und organisatorischen Fähigkeiten (vgl. Interview11, P: 34). Das »Priestersein«, also seine Rollenidentität, sei hingegen mehr als die Summe seiner Funktionen, seines Vertrages oder eben der Erwartungen an den Beruf und entspreche mehr dem Verständnis

einer Berufung. Diese kognitiv-kulturelle Dimension der Berufsbezeichnung findet sich dabei nicht nur im Selbstverständnis des Priesters, sondern auch im Verständnis der Mitglieder und unterstreicht die Institutionalisierung dahinter (vgl. dazu auch Interview04, P: 2; Interview07, P: 28; Interview10, P: 86).

Dieses Besinnen auf Kernaufgaben des Priesterseins und das Entkoppeln der Rollenidentität von administrativen oder Verwaltungsaufgaben bringt einen spaltenden Effekt innerhalb der Priesterschaft mit sich. So äussert sich ein Priester wie folgt:

Und also in generell kann ich sagen, es fehlt Gott. Also sind viele Struktur sind alle organisiert. [...] Tonne um Tonne Papier und so weiter. Ja? Das ist gut und so weiter [...], aber ich glaube [...], also wenn Gott ist an erste Stelle [...]. Und ich glaube, also vielleicht ist das ein bisschen arrogant von meiner Seite oder zu viel, aber mit ein bisschen Vorsicht, möchte ich sagen, es fehlt ein bisschen Gott [in der deutschen Kirche]. (Interview16: Priester, 1964, 1. Gen., DE, P: 95)

Wie dem Zitat zu entnehmen ist, ist die Frage nach Berufung oder Beruf auch eine Frage der Orthodoxie. Der Priester zieht einen Vergleich zwischen sich selbst und seinen deutschen Berufskollegen. Er erläutert die Konsequenz der Bürokratisierung innerhalb des Berufes, nämlich, dass sich das Priestertum von der Kernaufgabe und zugleich von Gott wegbewegt.

An diesem Zitat zeigen sich nochmals die entkoppelnden Mechanismen in der Tiefe der Berufs- respektive Rollenidentität. Es existiert zwar eine Anpassung an die Strukturen in Deutschland und der Schweiz, wenn es um den Aspekt der Administration geht, dies fällt im Zitat auf, wenn der Priester diese bürokratischen Strukturen lobt, aber zugleich betrifft es nicht die Kernaufgaben und das Kernverständnis seitens der kroatischen Priesterschaft. Zugleich ist diese Aussage ein Beispiel fehlender Legitimität der Praxis der Priester in Deutschland und der Schweiz, indem er ihnen die transzendente Ebene abspricht und sie kritisiert. Parallel bewirkt diese Legitimitätsabsage eine Zementierung der eigenen Rolle innerhalb der katholischen Organisation.

Dabei sind sowohl der Umstand des Gaststatus als auch die Hierarchie als entscheidende Faktoren innerhalb des Erwartungsmanagements zu werten. Denn obwohl in beiden Zitaten eine Form des Protests gegen die Bürokratisierung erkennbar ist, unterliegen die Priester den Rahmenbedingungen der jeweiligen Residenzgesellschaften. Eine komplette Verweigerung der administrativen Tätigkeiten wäre für ihren Status und auch ihre Anstellung eher ab-

träglich. Der Weg der Abnabelung von der Kernidentität ist somit ein geeigneter Weg, mit dieser kognitiven Dissonanz der eigenen Berufsidentität umzugehen.

6.2.3.3 Entkopplung von (politischen) Säkularisierungsmythen

Entkopplung kommt bei den kroatischen Missionen auch dann zustande, wenn es um institutionelle Erwartungen geht, die aus dem Prozess der Säkularisierung in der Schweiz und in Deutschland heraus entstehen, nämlich der Trennung von Staat und Kirche (vgl. Kapitel 4.3).

Institutionelle Erwartungen in diesem Rahmen beziehen sich nicht auf weltliche Institutionen, die einen administrativen, profanierenden oder liberalisierenden Charakter haben und somit auch eine mögliche Folge der Staatslogik sind¹⁰, sondern auf jene institutionellen Erwartungen, die zur Folge haben, Politik und Nationalismus im Sinne von Staatenbildung und Staatenbewusstsein von der Religion zu trennen.¹¹

Im Zentrum stehen Erwartungen einer Depolitisierung von Religion bzw. religiösen Organisationen innerhalb der Diaspora respektive innerhalb der deutschen und schweizerischen Gesellschaft.

Die kroatischen Missionen suchen in diesem Bereich der Depolitisierung und Denationalisierung eher nach Kompromissen oder Vermeidungsstrategien, wobei Letzteres insbesondere zur Anwendung kommt, wenn eine negative Reputation¹² im Zusammenhang mit der kroatischen Kirche aufgrund von Pfadabhängigkeiten und der Rolle der Kirche zu Zeiten der Ustaša (vgl. Kapitel 4.3) zur Debatte steht.

In diesem Kontext folgt oft eine relativierende Argumentation, die eine puffernde und entkoppelnde Wirkung hat, wie im folgenden Zitat zu lesen ist:

[...] ja also es ist noch die katholische Kirche ist noch, also die kroatisch-katholische Kirche ist noch ab und zu mit der mit der Ustaša-Bewegung, also

10 Dies dann im Sinne eines sozialen Wandels und Entsakralisierens, was unter anderem auch eine individualisierte und private Religion zur Folge hat (vgl. Casanova, 1994, Pollack, 2016).

11 Ganz nach dem Böckenförde-Diktum: »[...] eine neue Grundlage und Allgemeinheit der politischen Ordnung jenseits und unabhängig von der oder einer bestimmten Religion [...]«. Böckenförde (2000, 93), wobei dies in beide Richtungen funktioniert.

12 Reputation ist ein Hilfsmittel der Legitimation und gründet zumeist auf Narrativen, die entweder selbst durch die Organisation produziert werden oder aber aus institutionellen Begebenheiten abgeleitet sind (vgl. Bitektine, 2011).

faschistische Bewegung zur Zeiten des 2. Weltkrieges, in Verbundenheit gebracht worden. Und wo man sagte, die Kirche hat sich dafür, ist auf deren Seiten gewesen. Aber also was, es ist auch sonst die katholische Kirche, ja es hat noch, also was ich von, von Kroaten noch ab und zu sehe, ist halt, wenn man grosse Gottesdienste hat, grosse Feste, wo man eigentlich die Religion feiert, wird es oftmals eigentlich, nicht so missbraucht, aber wird so ein wenig genutzt, eben zum ein wenig natio-nationalistische Ansichten hinein-zubringen. Also, das ist jetzt, ich denke bei uns ist das wirklich weniger der Fall, aber wenn sie ähm, vor allem in Kroatien, wenn es so ist, wenn es grosse Feste sind und so, dann ist das noch ab und zu so. (Interview06: Mitglied, männlich, 1999, 2. Gen., CH, P: 59)

Hier zieht das Mitglied einen Vergleich zum Herkunftsland. Einerseits betont es, dass die kroatisch-katholische Kirche, die er selbst so betitelt, mit der problematischen Vergangenheit der Ustaša verknüpft wird. Andererseits schmälert er die Verbindung zwischen der Kirche oder der kirchlichen Angebote und den politischen oder national(-istischen) Ansichten in der schweizerischen Diaspora. Den Vorwurf des Extremismus oder nationalistischer Tendenzen lehnt er ab und verknüpft kirchliche Angebote, die im Zusammenhang damit stehen, nur mit religiösen Organisationen im Herkunftsland selbst. Dabei betont er zusätzlich, dass diese Anlässe ja in erster Linie der Religion und nicht der Politik dienen sollten und diese im Fall des Herkunftslandes für dahingehend für politische Zwecke missbraucht würden. Hierbei zeigt sich, wie sich eine säkularisierende Haltung bei diesem Mitglied, welches in der Schweiz aufgewachsen ist, auf die Erwartung an die kirchlichen Organisationen in die Herkunftsgesellschaft überträgt.

Daneben gibt der Vergleich mit dem Herkunftsland den Organisationen in der Diaspora Raum dafür, diese Verbindung zwischen Politik und Kirche weniger präsent zu halten. Mit diesen Formen des Vergleichs, der Entschuldigungen oder der Schmälderung der Verbindung steht dieses Mitglied nicht allein da. Auch an anderen Stellen des Materials finden sich Aussagen, die eine Verbindung zwischen Kirche, Priester und Politik relativieren oder die Bedeutung dieses Zusammenhangs schmälern, entschuldigen oder personalisieren (vgl. auch (Interview_NE2, P: 43; Interview04, P: 52; Interview33, P: 21).

Die Personalisierung von politischen Ansichten innerhalb der Kirche ist ein entscheidender Mechanismus innerhalb der Entkopplung, so erzählt ein Mitglied Folgendes:

Deswegen manchmal politisiert, aber immer weniger. Das ist schon sehr stark von [...] von einzelnen Personen abhängig. Also auf- auf fünf Pfarrer kommt einer, der dann- dann so Sachen suggeriert. Der andere will dann gar nichts dazu sagen, überhaupt nicht zu wenig. (Interview31: Mitglied, männlich, 1977, 1.5. Gen., DE, P: 38)

Das Mitglied bestätigt, dass bestimmte Priester innerhalb der Mission die Mitglieder politisch aktivieren möchten. Diese Handlung sei jedoch personenabhängig und nicht an die Priesterrolle oder an die Kirche zu knüpfen. Mit dieser Abstrahierung zwischen Person und Rolle entsteht eine neue Form der Entkopplung. So ist die Priesteridentität von der politischen Aktivität losgelöst, nicht aber die Person. Der Priester »an sich« kommt also der institutionellen Erwartung nach, da die politischen Aktivitäten einzelner Priester nicht den Kern der Rollenidentität berühren.

Die Priester in der Schweiz und in Deutschland bestärkten die Anforderung, dass die Kirche und die Predigt nicht für politische Zwecke genutzt werden sollten: »Politik kein Platz, also [...] direkt am Altar« (Interview24: Priester [Kordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 40), und wehren sich sogar gegen diesen Vorwurf. Die Priester distanzieren sich von einer Politisierung der Kirche und befürworten eine Trennung von Politik und Kirche vor Ort (vgl. auch z.B. Interview16, P: 71).

Gleichzeitig erwähnt dieser Priester auch, dass eine politische Freiheit erlaubt sei und dass sie innerhalb der Kirche und in der Gemeinde durchaus Raum für Vorträge zu Politik und Nation gäben oder mal einen Politiker aus der Heimat einluden (vgl. Interview24, P: 40). Auch hierbei sind die Priester nicht allein, so erzählt dasselbe Mitglied, das die politische Mobilisierung der Priester beobachtet, weiter:

Aber ich finde es nicht verkehrt, dass der Pfarrer Themen anspricht, wenn es wirklich um wichtige Gesellschafts- soziale Sachen geht, dass man sieht, wie wir als Christen das sehen sollten, könnten, wo man das aus der Bibel herausliest. Wie man damit umgehen sollte, wenn das überhaupt geht. (Interview31: Mitglied, männlich, 1977, 1.5. Gen., DE, P: 38)

Das Mitglied erläutert, dass, wenn der Umstand passe, die Kirche wie auch die Priester durchaus das Recht haben sollten, politische Meinungen und Empfehlungen zu veröffentlichen, insbesondere dann, wenn es um »soziale Sachen« gehe, die Christ:innen betreffen.

Anhand dieser Beispiele zeigen sich auch kulturell-kognitive Verständnisse um dieses Thema und die Bedeutung von geografischen sowie auch historischen Rahmenbedingungen, aus denen Institutionen entstehen.

Zudem lässt sich an solchen widersprüchlichen Aussagen eine anhaltende Verbindung zwischen Politik und der katholischen Kirche in der kroatischen Gemeinschaft erahnen. Dies spricht für einen entkoppelnden Mechanismus, indem vordergründig eine Trennung zwischen Kirche und Politik betont wird, aber im Kern der Angebote oder auch der Infrastrukturen durchaus Raum für diese Verbindung gelassen wird.

Dass im Kern der Organisation in der Diaspora keine Denationalisierung und Depolitisierung stattfindet, lässt sich nicht nur anhand der politischen Positionierung der Priester innerhalb der Kirche erkennen, sondern insbesondere auch am kirchlichen Angebot der Pilgerfahrten und der Auswahl der Pilgerstätte. So unternehmen die Organisationen entweder allein oder im Verbund regelmässige Pilger- bzw. Wallfahrten, nicht nur zu religiösen Ortschaften, sondern auch zu solchen, die für die Nation und Nationenbildung eine hohe Bedeutung haben, dazu gehören zum Beispiel die Städte Vukovar oder Bleiburg (vgl. auch Interview04, P: 52; Interview16, P: 25; Interview40, P: 103).

In diesen Pilgerfahrten verbinden sich religiöse und nationale Elemente, diese sind Ausdruck der Institutionen aus Gemeinschafts- sowie Religionslogik, die sich mannigfaltig in den Missionen spiegeln. So erzählt ein Priester:

Und gelegentlich machen wir Wallfahrten natürlich und so weiter. Jetzt ist, also unsere Firmlinge sind seit Donnerstag nach Vukovar, Kroatien gefahren [...]. Und das bieten nun diese Gemeinschaft, sodass sie auch ihre Herkunftskultur und dann Land bisschen kennenlernen und so weiter. (Interview21: Priester, 1949, 1. Gen., DE, P: 70)

Der Wallfahrtsort Vukovar war im kroatischen Unabhängigkeitskrieg in Jugoslawien 1991–1995 eine stark umkämpfte Region und liegt an der Grenze zu Serbien. Sowohl in der Diaspora als auch im Ort selbst ist die katholische Kirche derweil fest eingebunden in die Erinnerungskultur und ist teilweise als Initiatorin und Leaderin zuständig für Erinnerungszeremonien und -rituale, die eigentlich jedoch eine nationalistische Färbung haben (vgl. Clark, 2013, 131ff.). Die Erinnerungskultur bezieht sich auf die hohe Opferbereitschaft der Kroaten für die Unabhängigkeit des Landes. Der Konflikt in Vukovar führte damals zu einem Kriegsverbrechen und zur Vernichtung von Kroat:innen und ande-

ren nichtserbischen Personen durch die jugoslawische Volksarmee (vgl. Clark, 2013; Rathfelder, 1999).¹³

Des Weiteren wird im Zitat erkenntlich, dass es sich hier um ein Angebot für die Jugendlichen handelt (die Firmlinge sind in der Regel zwischen 12 und 18 Jahre alt, je nach Gemeinde und Bistum) (vgl. »Firmung«, katholisch.de [Stand: 29.1.2022]). Die Argumentation für die Wahl des Ortes wird mit einer ausgleichenden oder schlichtenden Konnotation und somit einer entkoppelnden Strategie in dem Sinne versehen, dass es sich hierbei um eine Möglichkeit für Jugendliche handle, die Heimat und Herkunftskultur besser kennenzulernen, und nicht im Kern um politische Denkmäler und Erinnerungszereemonien.

Auch andere Ortschaften oder Schauplätze, die insbesondere eine nationale oder politische Bedeutung haben, werden zum Ziel von Wallfahrten. So erzählt ein Mitglied von der Ortschaft Bleiburg und der Bedeutung für die kroatische Gemeinschaft. In seinen Darstellungen verweist er auf die Brutalität des Kriegs und auf den Heroismus der kroatischen Soldaten gegenüber den Partisanen (vgl. dazu Interview09, P: 78).

Bleiburg, ein Ort in Österreich, ist ein höchst umstrittener Punkt sowohl innerhalb als auch ausserhalb Kroatiens. Das liegt einerseits daran, dass keine Quellen die Zahlen der Opfer belegen, und andererseits, dass das Opfernarrativ generell problematisch ist, da sich innerhalb der bürgerkriegsähnlichen Zustände kaum festmachen lässt, wer Opfer und wer Aggressor war (vgl. Dietrich, 2008).¹⁴ Dennoch bleibt Bleiburg nach wie vor einer der wichtigsten und lebendigsten Opfermythen Kroatiens. Zum nationalen Gedenken finden daher regelmässig Gottesdienste und Veranstaltungen statt, wobei auch eine Vielzahl von politischen Vertretern und kirchlichen Würdenträgern eingeladen werden (vgl. Dietrich 2008).

Es handelt sich hier also um einen Kriegsschauplatz und einen Erinnerungsort, wo heroisierende nationale Mythen eine Rolle spielen. Für den Kontext der kroatischen Missionen ist es hierbei wichtig, dass sie diese Fahrten nicht nur organisieren, sondern dass die Kirche vor Ort einen Gottesdienst

13 Kriegsverbrechen sind hier auf beiden Seiten geschehen (vgl. Rathfelder, 1999). Die serbischen Todesopfer hingegen sind in Vukovar auch innerhalb der Erinnerungskultur der Stadt in Form von Denkmälern u.Ä. unsichtbar (vgl. Clark, 2013).

14 Die objektive und neutrale Geschichtsschreibung sowie auch Aufarbeitung stellen sich nicht nur im Fall von Bleiburg als problematisch dar (vgl. dazu auch Dietrich, 2008; Crgić, 2008).

abhält: »Und dann geht man halt dorthin [...] über drei Tage, dort gibt es auch Gottesdienste, dann beten wir für das, für die Tragödie und auch in Vukovar gibt es die [Wall]Fahrt[...]« (Interview09: Mitglied, männlich, 2004, 2. Gen., CH, P: 78)

Damit verstärkt sich die Verbindung zwischen Kirche und Staat. Erneut ist es insbesondere auch die nächste Generation, die dazu aufgerufen ist, an solchen Angeboten teilzunehmen und die Werte und Erinnerungen im Sinne der institutionellen Gemeinschaftslogik zu reproduzieren.

Zugleich sind es die Kirchen und somit religiöse Organisationen, die diese Angebote bewahren und organisieren. Damit lösen sie sich im Kern nicht nur von ihrer religiösen Funktion, sondern auch von der institutionellen Erwartung einer säkularen Stellung innerhalb der schweizerischen und deutschen Gesellschaft.

In Kapitel 6.2.1 zeigte sich, dass die institutionelle Erwartung an die Mission, die sie zum Ort der Kultur- und Wissensweitergabe macht und die Priester in diese lehrende Funktion setzt, aus einem anderen Blickwinkel eine Entkopplung von anderen Institutionen ist, deren Erwartung eine Trennung von Kirche und Staat bzw. Politik und deren extremen Formen wie Nationalismus beinhaltet. Auffallend ist dabei, dass die entkoppelnden Strategien dabei zwischen Vermeidung, Relativierung und Puffern hin- und herpendeln und hier, wie im letzten Fall gezeigt werden kann, eine Art »blinder Fleck« oder eben Agnosie vorzuherrschen scheint. Das heisst, dass diese Angebote, die eine Verbindung zwischen Kirche und Staat bzw. Politik ziehen, mit aller Selbstverständlichkeit umgesetzt und nicht auf die Frage des Politikmachens oder politischer Ursprungsmythen hin geprüft werden. Viel eher sind sie unter dem Gesichtspunkt des kulturellen Erbes abgehandelt und dienen der Stärkung der Verbindung zum Herkunftsland innerhalb der Diaspora, was dem Kern der Gemeinschaftslogik entspricht.

In den Details dieser drei Mechanismen wird auch ersichtlich, dass sie auf einem schmalen Grat zwischen Anpassungs- und Protesthaltung balancieren, ganz nach dem Zitat: »Der Ton macht die Musik.« Das hat auch zur Folge, dass diese Mechanismen je nach Situation oder vielleicht Gesprächspartner von der einen auf die andere Seite kippen können. Dies spricht allerdings für diesen entkoppelnden Mechanismus auf der organisationalen Ebene. Denn wie es auch in der Theorie behandelt wird, sind dies zumeist Argumentationen, die sich als Konfliktvermeidung interpretieren lassen oder einen Kompromisscharakter aufweisen, zum Beispiel Versuche der Verhandlungen oder die Suche nach einem Ausgleich.

Die Mitglieder sind prägend für die Ausgestaltung der Organisation, zugleich ist die Organisation prägend für die Mitglieder. Dieser Umstand verdeutlicht sich noch mehr, sobald ein Blick auf die zweite Generation geworfen wird.

6.3 Institutioneller Pluralismus und Wandel durch die zweite Generation

Individuen sind Träger und Trägerinnen von institutionellen Logiken und haben deswegen einen entscheidenden Einfluss auf den Organisationswandel. Ändern sich institutionelle Logiken im Individuum, so können sich auch Erwartungen an Organisationen ändern. Da in der Theorie bei institutionellen Logiken von sozialen und historischen Mustern die Rede ist (vgl. Kapitel 3.1.1), rückt in dieser Arbeit die zweite Generation der Kroat:innen in den Vordergrund. Denn sie sind jene Generation, die global gesehen einer neuen Generation angehört (Millennials und Gen Z), in der Schweiz und in Deutschland aufgewachsen ist und keine eigenen Migrationserfahrungen mehr hat (vgl. Kapitel 3.6).

Die nächste Generation ist neuen Institutionalisierungen ausgesetzt und ist zugleich eine Hürde in Institutionalisierungsprozessen (vgl. Berger & Luckmann, 1980, 100).

Für die Kroatinnen und Kroaten der zweiten Generation stellt sich beispielsweise die Frage, welcher Gemeinschaft sie angehören und welche Werte und Normen sie weiterhin reproduzieren können oder möchten. Veränderungen in der Logik der Religion können sich auf die Orthodoxie auswirken und somit darauf, welche Symbole und Rituale beispielsweise die notwendige Heiligkeit besitzen oder auch welche religiösen Normen bedeutend sind.

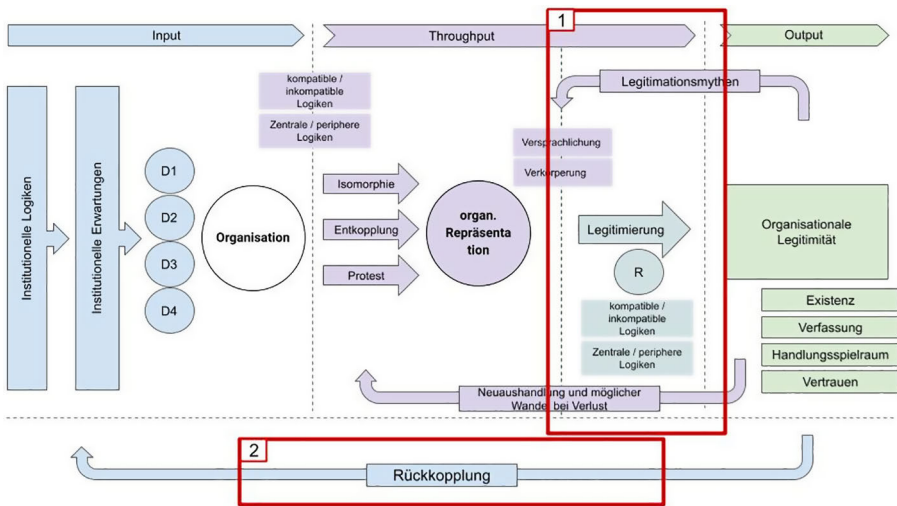
Diese Entwicklungen und Veränderungen im Zusammenhang mit der nächsten Generation sollen die aktuelle Forschungsfrage weiter ausdifferenzieren.

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

Im Kontext der Theorie und der Art der Datenerhebung (vgl. Kapitel 3, 5) stellt sich nun die berechtigte Frage, inwiefern institutioneller Wandel seitens der zweiten Generation festzustellen ist. Individuen sind Träger:innen von institutionellen Logiken. Dabei kann es sein, dass ein institutioneller Wandel abzulesen ist, indem Individuen der nächsten Generation beispielsweise andere Kernlogiken haben als die vorgängige Generation, dominante Kernlogiken der Organisationen ablehnen oder neue Logiken in die Organisation hineinragen (vgl. Kapitel 3.3).

Dies ist feststellbar über Aussagen zu Wünschen oder Empfindungen zum aktuellen Status der Mission. Zugleich ist dies meistens die kommunikative Variante des Legitimationsprozesses. Die Mitglieder positionieren also die Mission im Vergleich zu ihren Vorstellungen von Religion, Kirche oder Gemeinschaft, die sie durch andere soziale Akteure institutionalisiert haben, und bewerten die Mission daran (vgl. Rahmen 1 in Abbildung 6–2).

Abbildung 6–2: Eigenes Analysemodell zur Untersuchung von institutionellen und organisationalen Prozessen: Legitimierung und Wandel



Ein institutioneller Wandel kann eine »negative Legitimation« nach sich ziehen. Dies bedeutet zwar nicht, dass sich die Organisation sogleich ändert (Organisationswandel), es besteht jedoch die Möglichkeit, dass sie eine

Neuaushandlung seitens ihrer strategischen Entscheidungen rund um institutionelle Erwartungen in Gang setzt, um wiederum Legitimität zu generieren (vgl. Kapitel 3.2). Veränderungen in institutionellen Logiken können damit zu einem Rückkopplungseffekt führen, der den gesamten Prozess von institutionellen Erwartungen und organisationalem Management erneut ankurbelt (vgl. Rahmen 2 in Abbildung 6–2). Darum thematisiere ich nach der Ausdifferenzierung der institutionellen Logiken erneut Anpassungs-, Entkopplungs- und Proteststrategien seitens der Organisation.

6.3.1 Veränderung der Logik der Gemeinschaft: Status gemeinschaftlicher Werte und Normen

Wie sich bereits in den vorangegangenen Kapiteln gezeigt hat, sind Migrationsorganisationen wie internationale Unternehmen transnationale Schnittstellen. Dementsprechend ist in der Organisation auch der Einfluss zweier Gemeinschaftslogiken und deren institutioneller Erwartungen zu spüren (vgl. dazu auch Kapitel 4.3, 6.2).

Die Einwirkung dieser beiden Logiken zeigt sich deutlich, wenn der Fokus auf die Folgegeneration fällt. Diese Generation ist stärker als die vorgängige Generation geprägt von den Sprachkompetenzen, Normen und Werten der Residenzgesellschaft. Dies lässt auch die Aussage des folgenden Mitglieds erkennen:

[...] für die Zukunft sind, glaube ich, so die Wünsche, dass gerade junge Leute weiterhin engagiert sind oder auch sich erstmal engagieren überhaupt. Weil, ja wie gesagt, bei uns ist es so gekoppelt an den Glauben, dass das für viele sehr altmodisch ist, also jüngere Leute. Und die da sich kaum damit identifizieren können. Dann weil halt einfach alles andere moderner ist als das. (Interview34: Mitglied, weiblich, 1995, 3. Gen., DE, P: 87)

Das Mitglied spricht die veränderte Vorstellung darüber an, welche Form die Religion oder die Religiosität annehmen soll, und differenziert sie in die diametralen Ausprägungen »traditionell« versus »modern«.

Die nächste Generation¹⁵ wächst mit einem neuen Verständnis und einem neuen Interpretationsschema auf, wie »Glaube« und Religion und somit auch religiöse Organisationen im Kontext einer Gesellschaft und des eigenen Lebens zu interpretieren sind. Religion und sämtliche Bereiche davon sind »veraltet« und passen nicht in die Vorstellung eines »modernen« Lebens von jungen Menschen. Die institutionelle Veränderung der Wertvorstellungen und des Verständnisses dieser Dimension von Religion und insbesondere der Ausgestaltung der religiösen Praxis scheint für das Mitglied eine aktuelle wie auch eine zukünftige Herausforderung für die Legitimität der kroatischen Missionen und der katholischen Kirche zu sein.

Die nächste Generation stellt Aussagen wie diese oft in den Vergleich zur ersten Generation, so erzählt das Mitglied weiter:

Ja, weil die Alten, Älteren, die die finden meistens zusammen, weil das so einen Austausch ist, und man kennt sich und man ist auch, weiss nicht, kann ich sagen isolierter, weil die halt auch durch die Sprache einfach nicht so viel sich mit anderen austauschen können oder auch die Erfahrungen. Und bei uns ist es so, wir sind mit allen gegangen und ja. (Interview34: Mitglied, weiblich, 1995, 3. Gen., DE, P: 87)

Im Vergleich zur zweiten Generation, so erläutert das Mitglied, gebe es für die erste Generation oder die Älteren andere Faktoren, die zur Religion und Religionsgemeinschaft führten. Diese liegen in der Sprache und in kulturellen Werten als Ausdruck der kroatischen Gemeinschaftslogik (vgl. dazu auch Kapitel 6.2.1.2).

Die Sprache sowie das Lernen der Sprache stellen einen gemeinsamen Nenner für die Mitglieder dar und sind eine wichtige Grundlage für die Existenz der Organisationen, da es dafür kaum ein alternatives Angebot neben den kroatischen Missionen gibt. Die Sprache ist ein Alleinstellungsmerkmal der religiösen Organisationen im Vergleich zu anderen Organisationen sowie zu anderen katholischen Gemeinschaften.

Das Mitglied vermittelt dabei im Zitat die Situation, dass unter den jüngeren Mitgliedern ohne die Sprache und ohne diesen heimatlichen Bezug weniger gemeinsame Eigenschaften neben der Religion existieren, die von den

15 Aus der Aussage lässt sich nicht gänzlich erschliessen, ob es sich bei den erwähnten »Jüngeren« um die zweite Migrationsgeneration handelt oder um die jüngere Generation generell. Der Bezug zum Thema Sprache deutet jedoch darauf hin, dass es sich um die zweite Migrationsgeneration handelt.

kroatischen Missionen reproduziert werden können (vgl. auch Interview₀₇, P: 42; Interview₁₂, P: 62; Interview₃₇, P: 117), zumal sie mit der Religion und dem Katholizismus innerhalb von Deutschland oder der Schweiz kein Alleinanbieter sind (vgl. Kapitel 4.2).

Die kroatische Sprache und damit verbundene kroatische Werte und Normen sind an die Legitimation der Mission angeknüpft, wie auch folgende Interviewpassage zeigt:

[...] es ist ne andere Bindung, auch von Generation zu Generation, denke ich, ist es immer schwieriger und mehr die Herausforderung das zu erhalten und wieder zurückzukommen[...]. Meine Eltern sind aus Kroatien gekommen, für die war die Sprache, die Religion war immer mit dem verbunden. Für mich nicht. Hätten meine Eltern mich hier nicht hingebacht, hätte ich/wär ich vielleicht in ne deutsche Kirche gegangen oder in gar keine Kirche, wie auch immer. (Interview₂₂: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., DE, P: 68)

Das Mitglied weist daraufhin, dass ein Wandel in der Gemeinschaftslogik zwischen der ersten und der zweiten Generation spürbar ist. Dabei führt die Befragte ebenfalls die Verbindung zwischen Sprache und Religion auf und spitzt die Aussage dahingehend zu, dass sie ohne ihre kroatischen Eltern vermutlich in der deutschen Kirchgemeinde engagiert wäre oder gar nicht in die Kirche gehen würde. Die Verknüpfung zwischen Religion und Nation (in Form der Sprache) lässt sich aufzeigen, indem sie eben über die Sprache das Zugehörigkeitsgefühl des Individuums zur kroatischen Organisation erklärt. Fehlende Sprachkenntnisse erschweren es zudem zusätzlich, bestimmte gemeinschaftliche Werte innerhalb der kroatischen Gemeinschaft zu reproduzieren (vgl. auch Interview₃₁, P: 124).

Des Weiteren gibt dieses Mitglied einen Hinweis darauf, weshalb sie trotzdem gewillt ist, die Mission weiterhin zu legitimieren, nämlich über die familiären Verhältnisse. Die Loyalität und der religiöse Zusammenhalt scheinen ein wichtiger Punkt innerhalb des Institutionswandels rund um die Gemeinschaft zu sein. Dies knüpft unmittelbar an den Schlüsselmechanismus der Sozialisierung rund um Institutionalisierung an.

Für die Organisationen stellt sich somit die Frage, welche gemeinsamen Werte und Normen ausserhalb der Sprache sie reproduzieren wollen oder vielleicht auch können, ohne einen Legitimitätsverlust seitens der zweiten Generation befürchten zu müssen. So sagt ein Mitglied Folgendes:

[...] wir Secondos, wir sind halt schon anders aufgewachsen als unsere, unsere Eltern. [...] zu Kriegszeiten, also vor 25 Jahren, ist diese Gemeinde noch, noch lebendiger gewesen. Jetzt vor allem, sie ist noch ein bisschen jünger gewesen vielleicht sogar, weil das sind so diese Generationen gewesen, die hat, so die kroatische Mission ist das Einzige gewesen, was sie da in der Schweiz verbunden hat. (Interviewo6: Mitglied, männlich, 1999, 2. Gen., CH, P: 45)

In dieser Aussage reflektiert das Mitglied, welche Bedeutung die Gemeinschaft für die erste und auch die zweite Generation der Kroat:innen hat. Bei der ersten Generation standen die Beziehung und dieser Ort der Heimat in der Fremde als Ausdruck einer starken kroatischen Gemeinschaftslogik im Vordergrund. Die zweite Generation und die Kinder von Migrant:innen (Secondos) hingegen besitzen auch ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zur Schweiz.

Das Mitglied betont weiter in seiner Erzählung, dass vor der zweiten Generation die Gemeinschaft engagiert gewesen sei und die Mission dieses Engagement mit einer grossen Angebotspalette an Events und Festen quittierte. Diese wiederum haben zu einem starken Zusammenhalt geführt, was wieder auf die Bedeutung der kulturellen Reproduktion innerhalb Gemeinschaftslogiken hinweist (vgl. Interviewo6, P: 45).

Mit der Rückkehr der ersten Generation in ihr Heimatland und der Sozialisierung der zweiten Generation verliere die Mission jedoch an Bedeutung. Das Mitglied erklärt diesen Effekt mitunter über den Freundschaftsaspekt, der Zugehörigkeit zu einem Kollektiv vermittelt: *»Und wir jüngeren Generationen, für uns ist es schon anders, denn wir haben nicht nur einen Freundeskreis, also nicht nur Kontakt mit Kroaten«* (Interviewo6: Mitglied, männlich, 1999, 2. Gen., CH, P: 45). Das Bedürfnis nach einer kroatisch-kulturellen Heimat nimmt ab, was sich auch daran zeigt, dass die Personen scheinbar weniger gewillt seien, Zeit dafür zu investieren, oder lieber jenes Angebot nutzen würden, welches auch die nicht-kroatischen Freund:innen nutzten (vgl. Interviewo6, P: 45). Die Motivation, die Angebote der Mission zu nutzen oder sich zu engagieren, wandelt sich dementsprechend.

Zugleich spricht das Mitglied jedoch auch eine Lösung für die Organisationen an, wie sie mit dieser Veränderung umgehen müssten. Der Befragte erklärt, dass die Organisation eine neue gemeinschaftliche Basis für die zweite Generation schaffen müsse, damit diese weiterhin den Wert der Mission erkenne und sie dadurch legitimiere: *»[...] das grösste Problem ist wahrscheinlich wirklich, dass man wirklich die Jungen dafür motiviert und begeistert auch dabei zu*

sein und zu sehen, [...] wie schön es eigentlich ist, wenn man miteinander ist.« (Interview06: Mitglied, männlich, 1999, 2. Gen., CH, P: 45). Darin zeigt sich erneut die Abhängigkeit zwischen Legitimität in der Form von Funktionalität einer Organisation und Institutionen in Form von Werten und Normen.

Das Zitat und der Blick auf die zweite Generation explizieren, dass Legitimität und Legitimationsprozesse zugeschriebene und zeitgebundene Attribute sind, die ständig neu auszuhandeln sind. Hier schliesst sich wiederum der Kreis zum Umgang mit Erwartungen seitens der Organisationen (Rückkopplung), die sich, um die Mitglieder zu halten, neuen oder veränderten Erwartungen anpassen, sich von ihnen entkoppeln oder dagegen protestieren müssen.

Die zeitliche Komponente und der Einfluss der zweiten Generation sind nicht nur über die Äusserungen der zweiten Generation wahrnehmbar, sondern auch in der Reflexion von Personen der ersten Generation, wie folgende Aussage einer Mutter illustriert:

Aber um ehrlich zu sein, also mache ich da nicht sehr viel mit, weil meine Kinder [...] die sind alle hier geboren. Und dadurch, dass die mehr eingedeutscht sind, bin ich eher so in die andere Richtung orientiert. Also weniger mit kroatischen Gemeinden, sondern mehr also wie die Chorakademie von [ORT] zum Beispiel. [...] Aber nicht mit kroatischen Gemeinden verbunden, sondern eher so dadurch, dass wir so lange hier leben ne? (Interview29: Mitglied, weiblich, 1976, 1. Gen., DE, P: 14)

Im Zitat zeigt sich ein rückwirkender Generationeneffekt. Die Tatsache, dass die Kinder durch den Freundeskreis und die Sprache in die deutschen Gemeinden eingebunden sind, wirkt sich in Form einer Reduzierung des Engagements und einer distanzierten Haltung der Mutter zur kroatischen Mission aus. Wiederum zeigt sich die zeitliche Gebundenheit von Legitimität darin, dass die zunehmende »Entfremdung« mit der Aufenthaltsdauer in Deutschland gleichgesetzt werden kann. Ehemalige institutionelle Erwartungen, denen sich die Organisationen angepasst hat und die zu ihrer Legitimität führten, bleiben somit nicht ewig erhalten. Dieser Prozess zeigt sich verschärft an der Konkurrenzsituation zur deutschen oder schweizerischen Kirchgemeinde. Stimmen die gemeinschaftlichen Werte nicht mehr überein, so müssten sich die kroatischen Missionen auf die religiöse Logik berufen, diese teilen sie jedoch bis zu einem gewissen Grad mit den anderen

Pfarrgemeinden, welche sie dadurch in ihrer Funktion in der Gesellschaft und somit in ihrer Existenz bedrohen (vgl. dazu Interview18, P: 58).

Die zeitliche Komponente scheint entscheidend zu sein, was sich an den gewählten Aussagen herauskristallisiert. Dennoch spielt die zweite Generation auch eine Schlüsselrolle, da sie anders als die erste Generation früher und intensiver in ihren Lebensjahren durch Akteure und Logiken der Residenzgesellschaft beeinflusst wird (vgl. dazu Interview11, P: 12; Interview24, P: 36).

Aus den Veränderungen der gemeinschaftlichen Logiken lassen sich zwei essenzielle Punkte festhalten. Einerseits ist die Sprachkompetenz unweigerlich an die Weitergabe von Werten und Normen gekoppelt. Mit dem Verlust der kroatischen Sprache deutet sich auch ein Verlust kroatischer Werte und Normen an. Andererseits hat die hohe Komptabilität und Beeinflussung zwischen der Gemeinschaftslogik und der Religionslogik innerhalb der kroatischen Missionen zur Folge, dass mit der Veränderung der gemeinschaftlichen Logik nicht nur die kulturellen Aspekte, sondern auch die religiösen Aspekte beeinflusst werden. Dies veranschaulichen die Aussagen im nachfolgenden Kapitel noch expliziter.

6.3.2 Veränderung der Logik der Religion: Status der religiösen Normen und Werte

Die zunehmende Pluralisierung des religiösen Feldes bringt neue Religionslogiken hervor, welche die katholische Logik herausfordern können. Des Weiteren zeigte Kapitel 6.2 ebenfalls eine Diversität innerhalb des Katholizismus auf. Getrieben von der Frage nach der Orthodoxie und Legitimität (vgl. dazu Interview14, P: 120) innerhalb der Religion ändern sich auch religiöse Normen und Werte wie auch Rituale und Traditionen (vgl. dazu Interview11, P: 14), wie folgendes Zitat erläutert:

Die, die in Deutschland geboren sind, [...] Sie geben nicht so viel für die Sakramente [...] [Die] Busse, ist auch schade [...] hier wird es so sein, dass du vielleicht drei viermal die- den Jahr ein Buss sakrament hast. Und dann kommen die Leute. Aber wenn der Pfarrer nicht sagt »Ja ihr habt jetzt eine gemeinsame Busse« dann werden die Leute vielleicht überhaupt nicht hier kommen. (Interview17: Mitglied, weiblich, 1993, 1. Gen., DE, P: 6)

Anhand der Erläuterungen im Zitat zur Religionspraxis zeigt sich, dass Personen, die in der Schweiz oder in Deutschland leben, Religion anders prakti-

zieren als Kroat:innen in Kroatien. So sehen sie nicht mehr den gleichen Wert oder die gleiche Funktion in Sakramenten oder Ritualen wie der Beichte, was sich in der Intensität der Bussübung widerspiegelt. Das Mitglied erzählt, dass es in Kroatien und auch für sie selbst üblich sei, einmal oder mindestens alle zwei Monate zu beichten, die Mitglieder in Deutschland dieses Sakrament aber nur noch im Verbund mit hohen Feiertagen wie Ostern oder Weihnachten praktizierten.

Kroatinnen und Kroaten stufen sich in ihrem Katholizismus eher als konservativ oder traditionell ein. Dies geht damit einher, dass die Organisationen liberalere Praktiken oder Deutungen ablehnen, wobei die Ablehnung mit der Erwartung einhergeht, dass Mitglieder traditionellere katholische Praktiken mittragen wollen. Bei der Folgegeneration, so zeigen es dieses Zitat und ähnliche Aussagen in anderen Interviews, deutet sich diesbezüglich eine Veränderung an (vgl. dazu Interview06, P: 25). Praktiken finden neue Formen oder auch neue Bedeutungen innerhalb der Lebensrealität der Kroat:innen in der Schweiz und in Deutschland. Die Beichte ist in dieser Perspektive ein Ausdruck der Religionslogik und die Veränderung der Beichtpraxis zeigt folglich die Veränderung dieser institutionellen Logik auf.

Die Konfrontation mit anderen Religionen, aber auch anderen sozialen Akteuren, die alternative Logiken im Bereich Werteorthodoxie anbieten, ziehen weitere Folgen für die Religionslogik nach sich.

Die Pluralisierung des religiösen Feldes, andere Akteure wie die Schule oder weitere Organisationen verneinen oder profanieren Inhalte von Religion. Beispielsweise verändern sich Rollenbilder oder es entstehen individuelle Prioritäten, die dazu führen, dass die Mitglieder mit unterschiedlichen gemeinschaftlichen Werten und Normen konfrontiert werden und diese annehmen (vgl. dazu Interview26, P: 34; Interview36, P: 76). Erneut entsteht eine Verknüpfung zwischen religiösen und gemeinschaftlichen Werten, jedoch nicht mit der kroatischen Gemeinschaftslogik, sondern mit jener der Residenzgesellschaften.

Die Pluralisierung des religiösen Feldes und die neue Gemeinschaftslogik der Schweiz und Deutschlands vermindern oder verändern den Einfluss wie auch die Ausgestaltung der Religionslogik im Individuum und haben Auswirkungen auf die Organisationen. Ein gutes Beispiel sind hier auch interreligiöse Freundschaften oder Ehen. So erzählt ein Mitglied von ihren Enkeln:

Jetzt meine Enkel ist schon anders ein bisschen, eben, reformiert, man o man, das, aber, was sollste? Wie es kommt, Gott ist eine, aber, ich war mir

nicht so [...] sage das da nicht den Kindern alles, von den Eltern nehmen, sein Leben und fertig. (Interview20: Mitglied, weiblich, 1947, 1. Gen., CH, P: 40)

Die Homogenität der Mitglieder in Fragen der Ehe und Freundschaften löst sich in der pluralen Gesellschaft zunehmend auf, dies betrifft nicht zuletzt auch den Prozess der Institutionalisierung der Religiosität des Individuums. Wie sich in dieser Aussage zeigt, empfindet die Mutter ihre Enkel als nicht vollständig katholisch aufgrund der Eheschliessung ihres Sohnes mit einer reformierten Frau und somit einer vielleicht eher reformierten Sozialisierung des Kindes.

Interreligiöse Ehen erschweren in diesem Sinne die Institutionalisierung katholischer Werte oder Normen in der nächsten Generation. Zugleich entzieht diese Heterogenität an Konfessionen innerhalb der Familie den Organisationen die Grundlage für die nächste Generation an Mitgliedern und somit auch personale und finanzielle Ressourcen (vgl. auch Interview06, P: 47).

Des Weiteren fördert die Pluralisierung der religiösen Landschaft das Aufkommen neuer religiösen Organisationen und anderer religiöser Logiken. Wie im Zitat der Mutter über ihren Enkel kann dies zur Folge haben, dass die religiöse Orthodoxie infrage gestellt wird; daraus können neue Werte und Normen entstehen, die dann wiederum die Legitimität der bestehenden Organisation bedrohen. Auch hier scheinen die jüngeren Generationen stärker betroffen zu sein, wie folgende Aussage zeigt:

Also wir haben da ein paar Leute eingeladen aus Kroatien. Das war so eine (neue) Bewegung, das war für uns etwas völlig anderes, für uns jüngere. [...] Auf einmal war das ein ganz anderer Bezug zum Glauben und da war viel mehr dran, viel realer, viel lebendiger und alltäglicher. Auf meinen alltäglichen Sachen orientiert, das war für uns ein neuer Ansatz. [...] Es war schon eine grosse Gefahr. Leider. [...] (Interview31: Mitglied, männlich, 1977, 1.5. Gen., DE, P: 64)

In dieser Situation ging es um eine charismatische Bewegung aus Kroatien, welche sich in dieser Gemeinde eine bestimmte Zeit aufgehalten und Gebete und Angebote insbesondere für die kroatischen Jugendlichen organisiert hat. Die Folge davon war eine Abkehr dieser Jugendlichen von der kroatischen Mission beziehungsweise der katholischen Kirche.

Obwohl dieses Beispiel bislang ein Einzelfall zu sein scheint, zeigt es, wie eine Veränderung der Religionslogik im Individuum unmittelbar Einfluss auf die Erwartungshaltung an Angebote und Strukturen haben kann. Eine neue Organisation oder eben auch eine Veränderung der religiösen Logik kann das vorhandene religiöse Fundament des Individuums infrage stellen: »[...] *der meint jetzt in einer Woche, weil er wenig geschlafen hat und sich nur mit der Bibel beschäftigt hat, dass er jetzt alles weiss und- und jetzt hier alles ändern will.*« (Interview31: Mitglied, männlich, 1977, 1.5. Gen., DE, P: 64). Das kann dazu führen, dass das Individuum die eine Organisation in ihrem Angebot und ihren Strukturen hinterfragt (Legitimierungsprozess) und letztendlich ablehnt. In diesem Fall hatten die Jugendlichen einen neuen Bezug zur Bibel beziehungsweise zu biblischen Lehren. Im Vergleich zur anderen Bewegung konnten die Missionen die Erwartungen dieser Jugendlichen nun nicht (mehr) erfüllen, ein Legitimitätsverlust und ein Verlassen der Organisation waren die Folge.

Hierbei zeigt sich erneut, wie Veränderungen institutioneller Logiken unmittelbar institutionelle Erwartungen beeinflussen und die Legitimität einer Organisation bedrohen. Dadurch lässt sich der Legitimationsprozess mit sämtlichen Wechselwirkungen zwischen Institution, Individuum und Organisation beleuchten.

Bei einem Wandel kann es vorkommen, dass andere Erwartungen zu Rollen, Funktionen und Normen entstehen. Danach kann eine Neuaushandlung darüber folgen, was unter katholischen Werten und Normen zu verstehen ist. Das spiegelt auch folgende Aussage wider:

Ich bin ein Vertreter des Glaubens, dass die katholische Kirche vielleicht nicht die einzige, aber eine der seltenen Organisationen ist, die niemanden ablehnt. Man sagt, dass das für die Homosexuellen nicht der Fall sei, aber das stimmt nicht. Egal wer an die Tür des Pfarrbüros klopft, wir lehnen absolut niemanden ab. Ich denke, dass alle katholischen Gemeinschaften und Organisationen, die global existieren, die sich zum Beispiel auf Waisenheime oder Drogen und Alkoholabhängigkeiten spezialisieren, die Menschen mit offenen Armen empfangen. (Interview37: Mitglied, männlich, 1987, 1.5. Gen., CH, P: 49)

In Anknüpfung an vorangegangene Kapitel zeigt sich hier, dass dieses Mitglied mit dieser Auffassung des Katholizismus eher allein steht (vgl. dazu Kapitel

6.2.2). Das Zitat zeigt jedoch auch, dass Individuen beginnen, die katholischen und religiösen Werte für sich neu zu interpretieren.

Mitgliedschaften, religiöse Symbole und Rituale sind festgelegte Institutionen der Religionslogik. Die Auslegung, dass für die Mitgliedschaft eine transparente Inklusion von jedermann und jederfrau, unabhängig ihres gesellschaftlichen Status oder ihrer Sexualität, nötig ist, beschreibt den Einfluss des institutionellen Wandels auf das Religionsverständnis oder darauf, wer in welcher Form zur katholischen Kirche dazugehören darf. Eine veränderte Logik zieht somit eine Veränderung der Mitgliedschaft und der Mitglieder nach sich.

Aber nicht nur die Institution der Mitgliedschaft lädt sich unter dem Gesichtspunkt der nächsten Generation neu auf, sondern auch die Erwartungen an Predigten und an die Rolle des Priesters. Dazu äussert sich ein Mitglied wie folgt:

Ich finde, es gibt nichts Besseres als Pfarrer, die sich auf dem Laufenden halten und sich an die Welt anpassen, in der sie leben. Denn die Welt hat sich weiterentwickelt und ich denke, die Religion sollte sich im Hinblick auf die Bedürfnisse der Menschen von heute auch weiterentwickeln. Denn die Rolle der Frau hat sich geändert. Also sollte die Religion auch-, nicht anpassen, aber zumindest sollten Aspekte des täglichen Lebens in der Predigt, im Wort Gottes aufgegriffen werden. Wenn man das Wort Gottes oder biblische Geschichten hört, fällt es oft schwierig, Parallelen zur Aktualität zu ziehen. (Interview36: Funktionsträgerin, weiblich, 1994, 2. Gen., CH, P: 68)

Dieses Mitglied reflektiert eine Anpassung an die Moderne seitens der Priesterrolle. Erneut kommen Veränderungen von Rollen und Werten zur Sprache, die das Mitglied in den Kontext globaler Veränderungen und Entwicklungen setzt, beispielsweise die Rolle der Frau. Diese Entwicklungen beeinflussen wiederum die Religion beziehungsweise ihr Religionsverständnis. Obwohl sie sagt, dass die Religion sich nicht verändern müsse, reflektiert sie dennoch, dass es im heutigen Kontext schwierig sei, die Bibel oder biblische Geschichten richtig zu verstehen und zu interpretieren. Die Lösung für sie liegt nicht zuletzt darin, dass der Priester diese Brücke zwischen Religion und täglichen Aktualitäten schlägt, indem er diese Werte und Normen in der Liturgie und der Predigt als ein Medium der Wertevermittlung einsetzt.

Anhand dieser Äusserungen lassen sich der institutionelle Wandel rund um die Logik der Religion und dessen Auswirkungen Schritt für Schritt nach-

vollziehen. In einem ersten Schritt verdeutlicht sich die Auswirkung von Zeit und Raum auf die Logik der Religion.

In einem zweiten Schritt sind auch die Legitimität der Priesterrolle und das Vertrauen in diese von dieser Fähigkeit der Anpassung abhängig. So äussert sich das Mitglied weiter:

Und es gibt tatsächlich Pfarrer, die die Verbindung zur heutigen Welt herstellen. Das sind Pfarrer, die den Sinn des Lebens besser verstehen. Und für junge Menschen ergibt das viel mehr Sinn, wenn alltägliche Situationen aufgegriffen werden. Dann wird besser ersichtlich, welcher Sinn vermittelt werden soll. Denn nur eine Geschichte zu lesen, ohne konkrete Beispiele zu nennen, ist meiner Meinung nach oft recht unverständlich. (Interview36: Funktionsträgerin, weiblich, 1994, 2. Gen., CH, P: 68)

Das Mitglied bewertet die Fähigkeit des Priesters in seiner Rolle anhand dieser Übersetzung der religiösen Logik in die Moderne. Ein Priester, der diese Brücke schaffe, verstehe den Sinn des Lebens, und zwar den Sinn des Lebens der jungen Menschen in ihrem profanen, aber auch religiösen Sein. Wenn er eine Verbindung zwischen der Bibel und der alltäglichen Situationen junger Menschen herstellen kann, ist die Rolle des Priesters für dieses Mitglied erfüllt.

Die angesprochene Moderne, welche veränderte Normen und Werte mit sich bringt, hat einen Einfluss auf das Individuum in der Frage, ob und wie es religiöse Erzeugnisse versteht sowie ob Narrative, Objekte oder auch Handlungen Heiligkeit und Transzendenz besitzen. Denn obwohl das Mitglied im Zitat attestiert, dass sich Religion nicht verändern müsse, leidet die Validität beziehungsweise die Legitimität der Heiligkeit und Transzendenz unter der fehlenden Interpretationsfähigkeit seitens des Individuums. Dies beeinflusst abschliessend die Rolle des Priesters, der diese Legitimität und Transzendenz für das Individuum erneut herstellen soll. Würde er dies nicht schaffen, drohen ein Legitimitätsverlust und eine eventuelle Abkehr des Individuums von der Religion.

Dadurch wird der Zyklus, wie sich eine Veränderung der Logik auf institutionelle Erwartungen auswirkt, vollständig. Um weiterhin Legitimität zu erhalten, müssen sich Rituale, Symbole, Inhalte oder eben auch neue Funktionen von Rolle und Professionalisierung anpassen und verändern. Parallel dazu wird daran sichtbar, dass direkte Interaktionen mit Organisationsvertretern Schlüsselemente der Legitimation sind.

Die Frage der »richtigen« und »wahren« Religion ist ausschlaggebend für institutionelle Erwartungen rund um Rituale, Praktiken sowie religiöse Werte und Normen. Dies zeigt sich somit nicht zuletzt an gewünschten Angeboten oder der gewünschten Rolle des Priesters seitens der zweiten Generation, wie sich auch in diesem Zitat erneut beweist:

Also, die Themen-. Ab einem bestimmten Alter geht es viel um die Sexualität. Vor allem in der Kirche. Dort haben sie viel darüber gesprochen. Die Beziehungen Mann Frau. Auch in Bezug auf die Religion. Wie viel Zeit-. Wie lange sollte man mit einem Jungen ausgehen bevor man heiratet? Nun, viele solche Fragen, die die Jugendlichen interessieren könnten. Und sie reden auch viel über Abtreibung. Ich denke, das interessiert die Jugendlichen sehr. Vor allem die jungen Frauen. Vor allem auch die Beziehung zwischen Mann und Frau. Nicht unbedingt nur bezogen auf die Sexualität aber auch einfach die Beziehung so. Wie lange? Wie weiss man, dass es der Richtige ist? Nun, gerade als es die Lives gab, gab es viele Menschen, die diese Art der Fragen stellten. Der Priester, der auf den sozialen Netzwerken war, das war viel so etwas. Auch viel über Sport. Das bewegt auch sehr. (Interview38: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., CH, P: 48–50)

In dieser längeren Gesprächspassage verdeutlicht das Mitglied, welche Elemente rund um religiöse Normen und Werte die zweite Generation bewegen und auf welche Weise diese zu Inhalten des Angebots seitens der Priester werden. Vorherrschend sind es Themen rund um Sexualität und Beziehungen (vgl. dazu auch Interview23, P: 80). Es sind jene Aspekte des Lebens, die sowohl Werte und Normen der Gemeinschaft als auch der Religion vermitteln können, und dies sind jene Werte und Normen, für die sich laut der Aussage insbesondere weibliche Individuen Orientierung wünschen. Generell zeigt diese Positionierung der Frau innerhalb der Religion und auch in anderen Lebensbereichen, gespiegelt durch die Überlegungen und Aussagen dieses Individuums, einen institutionellen Wandel, der auch in diesem Fall die herrschende Religionslogik mitsamt ihren institutionellen Erwartungen herausfordert.

Wie tiefgreifend dieser Prozess der Emanzipation ist, lässt sich daran erkennen, dass es nicht nur um eine Verortung der Normen und Werte geht, sondern dass der Wunsch kollektive Richtungsweisen betrifft, deren sich die Organisation annehmen soll. An diesem Beispiel lässt sich somit zeigen, welche Bedeutung institutioneller Wandel für Organisationen haben kann.

Der explizit geäußerte Wunsch und die Betonung der Wichtigkeit (vgl. (Interview38, P:48–50), dass darüber gesprochen werden sollte, zeigt zugleich,

dass sich hier eine Veränderung innerhalb der Generation auftut und die Organisation noch nicht entsprechend reagiert hat. Dies unterstützt auch der Hinweis auf die kroatischen Priester in den Social Media, die bereits Angebot wie auch Inhalte an diese Veränderungen angepasst haben. Das Mitglied spricht von »Lives« und meint damit Live-Chats via Social Media, in denen sich junge (kroatische) Priester aus Kroatien Fragen ihrer Followerinnen und Follower stellen. Damit eröffnet sich auch eine neue Perspektive auf die (vierte) Dimension des (physischen) Raums von Organisationen. Es entsteht eine neue Gemeinschaftslogik, jene des digitalen Raums, mit eigenen Werten, Normen und Materialien.

Die jungen Menschen wachsen in einer digitalen Welt auf und sind Träger und Trägerinnen dieser digitalen Logik. Für die Mission bedeuten dieser Wandel des Raums und der institutionelle Wandel der religiösen Orthodoxie zusätzliche Konkurrenz und Existenzbedrohung.

Der institutionelle Wandel der Religion zeigt auf, wie ehemalige religiöse Werte und Normen beginnen, sich neu aufzuladen, indem beispielsweise die zweite Generation religiöse Wahrheitsansprüche und Autoritäten zunehmend infrage stellt. Die Pluralisierung der religiösen Akteure, die Sozialisierungen durch die Residenzgesellschaft wie auch bereits durch die Familie führen dazu, dass sich institutionelle Erwartungen gegenüber Priesterrollen und der Funktion der Kirche oder auch über Mitgliedschaften ändern. Erneut kristallisiert sich zudem heraus, dass die institutionellen Erwartungen aus der Gemeinschaftslogik eng an jene der Religionslogik geknüpft sind und umgekehrt, was wiederum Organisationen, die Schnittstellen mehrerer Gemeinschaften sind, zusätzlich herausfordern dürfte.

6.3.3 Steigende Logik des Marktes/Individualismus: Status des religiösen Angebots und religiösen Prestiges

Die Markt- und Individualisierungslogiken sind in einer religionswissenschaftlichen Untersuchung der nächsten Generation zu erwarten (vgl. Kapitel 3.6). Diese Logiken bergen weitere institutionelle Ordnungen, die sowohl zu anderen Logiken wie Gemeinschaft, Religion, aber auch zur Logik der Professionalisierung in Konkurrenz treten können. Dazu gehören fehlende zeitliche Ressourcen der Mitglieder aufgrund anderer Tätigkeiten und Rollen sowie eine Privatisierung der Religionspraxis und der Orthodoxie.

In der Postmoderne scheint die Individualisierung eine neue institutionelle Logik zu sein. Sie ist jene Logik, welche für die Organisation am herausfor-

derndsten ist, denn mit der Individualisierung entsteht eine Ablösung von Organisationen und vom Kollektiven, wie auch folgendes Zitat verdeutlicht:

[...] Unsere Eltern und die erste Generation, die waren vielleicht doch ein bisschen- hatten sie auch einen Komplex. Aber durch diesen Komplex waren sie auch sehr demütig. Ich habe das Gefühl, dass die zweite und dritte Generation eher schon fast in so einen Hochmut reinkommt. Man schafft alles, man kann alles alleine. Ich selbst bin mir gerecht. Und ich merke generationsübergreifend- die erste Generation oder früher die die sind die sind da schon viel bodenständiger. (Interview07: Mitglied, männlich, 1985, 1. Gen., CH, P: 107).

Das Kollektiv habe heute bei der neuen Generation nicht mehr die gleiche Bedeutung wie bei der früheren Generation, erklärt das Mitglied. Die neue Generation sei mehr auf sich bedacht und lebe selbstständiger, sowohl in ihren Entscheidungen als auch in ihren Werten.

Das Mitglied verortet in diesem »Hochmut der Individualisierung« Probleme der Gesellschaft wie Sucht oder Probleme der Arbeit. Dem individualisierten Lebensstil, erklärt der Befragte weiter, fielen existenzielle Probleme und dadurch eine bestimmte Werterhaltung, wie für die Familie zu sorgen und viel zu arbeiten, zum Opfer (vgl. Interview07, P: 107).

Unabhängig davon, ob im Zitat von der ersten Migrationsgeneration oder der zeitlichen Generation (Babyboomer vs. Millennials und Gen Z) gesprochen wird, scheint es eine steigende Ich-Konzentration zu geben, die das Mitglied negativ bewertet. Die Veränderung respektive die Stärkung dieser institutionellen Logik zeigt auch auf, wie sich Werte bei Individuen verändern (Hochmut vs. Bodenständigkeit) und nicht zuletzt einen Einfluss auf das Kollektiv haben.

Zwischen der ersten und der zweiten Generation zeichnet sich bezüglich der Individualisierung ein Generationenkonflikt ab. Die Folgegeneration sieht zwar die Veränderung innerhalb ihrer Generation, gesteht jedoch dieser Entwicklung Raum zu, indem sie sich vermehrt mit einer individuellen Praxis als mit einer kollektiven identifiziert. Ein Mitglied äussert sich dazu wie folgt:

Da muss ich sagen, dass ist mir so ein bisschen, [...] egal. Da bin ich dann, dann so, eben vor allem, weil ich eben finde, dass wie oft ich in die Kirche gehe und wie ich bete und was für ein Verhältnis ich mit Gott habe, das ist total meine Sache. [...] da bin ich dann auch wirklich, also, mega, also ja ich finde das, ich finde das fast wirklich frech, wenn mir dann irgendwer sagt: »Du bist

ja nie in der Kirche, was machst du jetzt auf einmal da«, [...] ja, dann, da verstehe ich eben auch Leute, wo dann sagen, ja eben, sie, sie kommen dann nicht mehr so gerne hierhin, wegen dem. (Interview19: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., CH, P: 119)

An dieser Stelle spricht das Mitglied über die Veränderung ihres Verhältnisses zu Gott und Religion. Diese sind in ihren Augen privat und individuell und sie äussert ihren Missmut darüber, dass die anderen Mitglieder sie wegen ihrer Religionspraxis (unregelmässiger Gottesdienstbesuch) kritisieren. Im Zitat macht sie deutlich, dass sie diese bestimmte Form der kollektiven Kontrolle ablehnt, in der ihre Praxis beurteilt wird. Die soziale Kontrolle führt dazu, dass Mitglieder und sie selbst sich unwohl fühlen und gegebenenfalls den Gottesdienst nicht mehr besuchen.

Anhand dieses Zitats lassen sich zwei Entwicklungen innerhalb der steigenden institutionellen Logik des Individualismus festhalten.

Die Erstarkung dieser institutionellen Logik des Individualismus führt erstens zu einem neuen Verhältnis zu Gott beziehungsweise zur Religion und betrifft religiöse Rituale und Praktiken. Das Mitglied entwickelt eine religiöse Autonomie und bestärkt sich in seiner Unabhängigkeit vom Kollektiv und von religiösen Autoritäten, somit distanziert es sich von Institutionen der Religionslogik respektive des Katholizismus. Dies ist ein höchst emanzipierter Akt des Individuums, da es eine eigene religiöse Verantwortung übernimmt (vgl. dazu auch Interview33, P: 99; Stolz et al., 2014).

Aufgrund der Privatisierung und Emanzipation der eigenen Religiosität folgt zweitens eine Ausschliessung des Kollektivs.

Indem dem Kollektiv und somit der Gemeinschaft das Recht abgesprochen wird, darüber zu urteilen, wie und wann Religion gelebt werden soll, entsteht bezüglich der Legitimität eine Verschiebung für die Organisation. Die Organisation verliert nicht nur an Ressourcen, wenn Mitglieder der Kirche durch eine Privatisierung der Religionspraxis fernbleiben, sondern auch an Legitimität und Autorität in Sachen religiöser Orthodoxie. Es obliegt dann nicht mehr den Priestern, zu bestimmen, welche religiösen Normen und Praktiken angemessen und erwünscht sind.

Die religiöse Autonomie und Emanzipation ist für die nächste Generation ein wichtiges Thema, so spricht auch ein anderes Mitglied die Wahlfreiheit der religiösen Praxis an:

Aber ist ja jedem selber überlassen, was er macht, ob er das für richtig hält oder nicht, damit muss sich ja jeder im Endeffekt selber befassen. Klar ist es nützlich, wenn man schon von klein auf das alles so sieht und mitbekommt, aber irgendwann mal kommt ja jeder an den Punkt, irgendwann mal im Alter und darüber nachzudenken und sich mit dieser Thematik zu befassen und da sollte jeder für sich selber schlussfolgern, glaube ich an Gott, halte ich an dem Ganzen fest, was die Leute hier machen oder nicht. Also wenn man jetzt nicht an Gott glaubt, aber trotzdem da irgendwie aus dem Zugzwang hingeht oder so, find ich halt auch nicht gut, gehört sich halt auch nicht. (Interview32: Mitglied, männlich, 1995, 2. Gen., DE, P: 40)

Im Zitat äussert das Mitglied, dass die Entscheidung, zu glauben oder auch einer Gemeinschaft anzugehören und somit seine Ressource der kirchlichen Organisation zur Verfügung stellen, ein vom Kollektiv losgelöstes Urteil sein sollte. Auch hier geht es um die religiöse Emanzipation und Autonomie eines jeden Individuums. Jedoch spricht dieses Mitglied im Zitat einen wesentlichen Faktor an, der infolge der katholischen Lehre als auch der Organisationsentwicklung nicht zu unterschätzen ist, nämlich jenen der religiösen Sozialisierung durch die Familie.

Die interviewte Person betont in ihrer Aussage, dass die Erziehung ein nicht vernachlässigbarer Mechanismus ist, der das eigene Bild auf eine religiöse Organisation und das religiöse System prägt. Diese Prägung sollte jedoch nicht ausschlaggebend sein, sondern die individuelle Freiheit (vgl. dazu auch Interview19, P: 47; Interview32, P: 86). Damit ist die religiöse Autonomie nicht nur bezüglich des Kollektivs der Religionsgemeinschaft zu sehen, sondern auch bezüglich der eigenen Familie.

Die familiäre und gemeinschaftliche Sozialisierung ist im Prozess der Institutionalisierung als ein Schlüsselmechanismus zu betrachten. Denn sie führt zu jenen kognitiven Interpretationsschemata und Mustern, die relevant sind, um Institutionen als kollektives und abstrahiertes Wissen zu empfinden (vgl. Kapitel 3.1). Individualisierung und die damit einhergehende individuelle Autonomie und Emanzipation können Sozialisierungen jedoch infrage stellen oder aushebeln.

Des Weiteren folgt für die katholische Kirche und katholische Organisationen, dass viele ihre Institutionen an die Familienlogik und an eine religiöse Sozialisierung durch die Familie geknüpft sind. Im Katholizismus ist dies beispielsweise direkt in den rechtlichen Grundlagen der Mitgliedschaft verankert, die in der Taufe beginnt, was in der Praxis zumeist im frühen Kindesalter

passiert. Das heisst, das Mitglied tritt nicht bewusst der Organisation bei, sondern es wird zumeist in sie »hineingeboren« beziehungsweise seine Mitgliedschaft wird durch die Eltern bestimmt (vgl. zum Beispiel Interview06, P: 3–4; Interview09, P: 60; Interview14, P: 2; Interview15, P: 2; Interview19, P: 10–11; Interview34, P: 5).

Für die religiöse Organisation sind ein Aufbrechen der Sozialisierung und die Emanzipation von der Familie umso herausfordernder, wenn die religiöse Logik unter anderem institutionelle Erwartungen formiert, die direkt an die Familie und an ein Kollektiv gebunden sind

Neben der Individualisierung der Religiosität und Religionspraxis sorgt eine weitere steigende Logik für einen möglichen Wandel der Religionsorganisationen: die Marktlogik. Die Marktlogik ist vom Mechanismus des Angebots und der Nachfrage geprägt. Wie dies im religiösen Kontext zu verstehen ist, ergibt sich aus folgendem Zitat:

Man hat manchmal Gefühl wie bisschen hat nachgelassen dieser Enthusiasmus. Nicht nur von Gemeinde, sondern einfach man findet die Leute nicht mehr. Unsere jungen Leute sind auch- oder wir auch nicht. Ich ziehe mir nicht ganz raus. Wir sind auch von diese westliche äh Überbeschäftigung bestimmt bisschen. Wie sagt man? Kontaminiert. Ja gut. Das bleibt ganze Leben für uns jede. Auch egal wo man lebt. Dass man die richtige Sache in vorrangig oder dass man immer diese (Triage) macht im Leben. Das ist ein Kampf, wo man muss, selber damit. (Interview25: Mitglied, weiblich, 1945, 1. Gen., DE, P: 32)

Die Interviewpassage des Mitgliedes veranschaulicht, wie die Marktlogik die Menschen prägt. Das drückt sich darin aus, dass ihnen die Zeit und der Enthusiasmus für Engagement und Teilnahme fehlen. Zusätzlich deutet sich mit der Aussage einer »Überbeschäftigung« eine Konkurrenzsituation für die religiösen Organisationen an. Es gibt andere Organisationen oder Aktivitäten, denen die Mitglieder mehr Priorität einräumen als der religiösen Praxis, was einem Ausdruck von fehlender Legitimität der kirchlichen Organisation gleichkommt. Zugleich ist mit dem Adjektiv »westlich« erneut sichtbar, wie institutionelle Logiken örtlichen und zeitlichen Deutungen unterworfen sind.

Das »westliche« Individuum nimmt im Zuge des Marktes eine Hierarchisierung des vorhandenen Angebots vor, um am effizientesten seine Bedürfnisse zu befriedigen (vgl. dazu auch Interview26, P: 52). Entspricht die religiöse Organisation der Bedürfnisbefriedigung nicht, verliert sie an Legitimität, was

sich hier in Form des Verlustes an Engagement und Interesse seitens der Mitglieder ausdrückt. Die Mission muss daher selbst Angebote oder Strukturen schaffen, die diese Formen der Nachfrage erfüllen, um in der aktuellen Zeit relevant zu bleiben.

Auch in anderen Interviews geht es um Angebot und Nachfrage zwischen Mitgliedern und den Missionen, wie folgende Aussage unterstreicht:

Vielleicht [...] noch Programme, für Jugendliche, generell so. Vielleicht, [...], jeden Donnerstag trifft man sich so um 18 Uhr, redet ein bisschen, oder, mehr Programme, wo man sich einschreiben kann, zum Lesen oder so. Wobei, der Priester das auch anspricht immer am Ende der Messe. Aber das vielleicht noch. Das würde ich noch wichtig finden. Wo ich die Problematik finde, weil dann sonst die Jugendlichen halt nicht so, ja. (Interview15: Mitglied, weiblich, 2000, 2. Gen., DE, P: 34–37)

In diesem Zitat bilden sich erneut der Legitimierungsprozess und der Einfluss der Marktlogik im Individuum ab. Das Mitglied wünscht sich ausdrücklich mehr Programme für Jugendliche, damit diese nicht das Interesse an der Kirche verlieren, und dies, obwohl der Priester verschiedene Angebote nach der Predigt anspricht, aber scheinbar keine spezifischen für Jugendliche.

Mit dem Wunsch nach mehr Angeboten suggeriert das Mitglied, dass eine Nachfrage bestünde, aber das entsprechende Angebot fehle. Hier wird deutlich, dass die Marktlogik einen grossen Einfluss darauf haben kann, was Individuen unter »vielen« und »angemessenen« Angeboten verstehen. Es folgt eine Diskrepanz zwischen dem Individuum und der Organisation darüber, welche Angebote beziehungsweise welche Angebotsmenge in Bezug auf Interesse, Engagement und letztendlich Legitimität ausreichend sind. Das Individuum erwartet von der Organisation mehr Angebote sowie mehr Werbung und Initiativen, um das Interesse des Mitglieds insbesondere der zweiten Generation in diesen Breitengraden wachzuhalten (vgl. dazu auch Interview39, P: 169).

Die Mitglieder wünschen sich vermehrt Angebote seitens der Mission, die explizit auf die Bedürfnisse der Jugendlichen ausgerichtet sind, um deren Interesse wachzuhalten (vgl. dazu auch Interview19, P: 126; Interview36, P: 78). In solchen Aussagen zeigt sich, dass die Individuen von einer Organisation zunehmend eine grössere Auswahl an Angeboten und zeitlichen Strukturen erwarten, um die religiöse Nachfrage zu befriedigen. Dies schafft auch die erneute Erwartung einer Repräsentation der Bedürfnisse der nächsten Generationen (ähnlich den digitalen Angeboten in Kapitel 6.3.2).

Die steigende Individualisierungs- und Marktlogik zeigt auf, dass hier eine neue Logik mit eigenen institutionellen Erwartungen an Kraft gewinnt, die bis zu diesem Kapitel der Analyse scheinbar noch keinen Einfluss auf das Erwartungsmanagement der Missionen hatte. Mit dem Blick auf die nächste Generation verdeutlicht sich, dass Zeit und Engagement in diesem Kontext wichtige Attribute sind, um institutionelle Erwartungen an Organisationen zu verstehen.

Die Frage, ob die institutionellen Veränderungen auch einen Organisationswandel beinhalten, soll Gegenstand des nächsten Kapitels sein.

6.4 Organisationale Prozesse mit Veränderungen

Anhand der Veränderungen in den institutionellen Logiken bildet sich der aktuelle Legitimierungsprozess der Mitglieder der zweiten Generation ab. Daran knüpfen neue institutionelle Erwartungen an, denen sich die Organisationen eventuell stellen müssen. Die Art und Weise, wie sie mit diesen institutionellen Erwartungen verfahren, fördert entweder einen Organisationswandel oder eine Resistenz gegenüber diesen Veränderungen.

Ein institutioneller Wandel ist stets ein Prozess und kann lange Zeit in der Peripherie der Organisation angesiedelt sein. Das bedeutet, er nimmt keinen direkten Einfluss auf das Erwartungsmanagement der Organisation, weshalb auch der Beginn oder das Ende eines organisationalen Wandels schwer bestimmbar ist (vgl. Kapitel 3.6).

Aufgrund des Erhebungssettings (vgl. Kapitel 5) führte ich die Interviews sowohl mit den Organisationsvertretern als auch mit den Mitgliedern der zweiten Generation parallel. Für die Analyse der organisationalen Prozesse bedeutet dies, dass nicht alle Veränderungen, die aufgrund der veränderten Logik zu erwarten sind, auch innerhalb des kommunizierten Erwartungsmanagements der Missionen aufblitzen, da ich keine Konfrontation mit diesen Veränderungen in den Interviews herbeiführte. Bestimmte Anpassungsmechanismen sowie Protest- und Entkopplungsmechanismen sprachen aber sowohl die Mitglieder als auch die Organisationsvertreter von selbst an oder machten Aussagen, aus denen indirekt auf den Umgang mit diesen Erwartungen zu schliessen ist.

Des Weiteren gilt wie bereits in Kapitel 6.2, dass die interviewten Personen die Anpassungsmechanismen direkter formulierten als Entkopplungs- oder Protestmechanismen. Das liegt unter anderem auch daran, dass Anpassungen

oft einem gewissen Grad des »Zwangs« unterliegen, weil der Wandel eine bestimmte Legalität oder finanzielle Rationalität in sich trägt. Zumeist sind sie dann auch sehr tiefgreifend oder omnipräsent für sämtliche Akteure in einer Gesellschaft oder einem spezifischen Akteursfeld (wie beispielsweise Digitalisierung, Gesetzesveränderungen u.Ä.).

Ob und wie nun die Missionen auf mögliche Veränderungen in den institutionellen Erwartungen reagieren, zeigen nun die nachfolgenden Kapitel.

6.4.1 Anpassungen durch »Verjüngung« der Angebote

Anpassungen seitens der Mission an institutionelle Veränderungen ergeben sich in zwei Fällen, die sich gegenseitig bedingen und ergänzen: im Einsatz »neuer« Techniken und Medien sowie in einer »Verjüngung« und Anreicherung der Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene (vgl. Kapitel 6.3).

Die Organisationen achten darauf, dass sie Angebote haben, die speziell auf Jugendliche und junge Erwachsene zugeschnitten sind. Dazu gehören neben den katholischen Katechismen wie Religionsunterricht, Erstkommunionvorbereitung und Firmunterricht auch Pilgerfahrten oder religiöse Events. Zu Letztgenannten zählen auch grössere Festlichkeiten wie Konzerte oder Tagesfestivitäten, deren Fokus auf der Bereitstellung von Religion und Netzwerken unter den Jugendlichen sowie unter den kroatischen Familien liegt (vgl. dazu auch Interview₁₀, P: 86; Interview₂₃, P: 8).

Diese Events bieten spielerische oder popkulturelle Elemente, die einem Konsumgedanken entspringen, wie folgendes Beispiel zeigt:

[...] also von den grösseren Missionen hat jetzt ein Jugendchor, die die singen natürlich auch an den einzelnen Konzerten oder an einzelnen Gottesdiensten, Veranstaltungen, aber da schaut man eben schon, dass das Angebot durch das eben auch noch spannend gemacht wird. [...]. (Interview₁₀: Angestellte, weiblich, 1971, 2. Gen., CH, P: 88)

Anhand dieses Beispiels zeigt sich, wie die Mission sich an die zweite Generation anpasst, wenn es darum geht, religiöse Werte und Normen (wie beispielsweise Enthaltbarkeit) in neue Formen und Strukturen zu verpacken und zu übersetzen. Das Mitglied erzählt, wie auf zweierlei Art die Musik als Element für den jugendlichen Zugang dient.

Jugendchöre sind wichtige Angebote seitens der Missionen für Jugendliche, um Interesse für die Kirche aufzubauen. Diese Chöre treten innerhalb

der Gottesdienste oder sonstiger Festigkeiten auf und repräsentieren damit die junge Generation der Gläubigen. Selbst die Auswahl der Musik ist laut dem Mitglied entscheidend. Es erläutert, dass nicht jede Form von Musik oder Musikgruppe für diese Events möglich sei.

Im Zitat referenziert die Befragte auf eine kroatisch-christliche Popband (»Emanuelle«) und betont, dass dies für die kroatischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen attraktiver sei als beispielsweise Schweizer Pop.

Anhand dieses Beispiels der Musik zeigt sich nicht nur die Mischung zwischen popkulturellen und religiösen wie auch nationalen Elementen, sondern wie ein weiteres Medium eine Verbindung zum Herkunftsland der ersten Generation zieht. Mit der Anpassung an die Popkultur und den Musikgeschmack der zweiten Generation setzen die Missionen Religion in neuen Formen um und erhalten den Zugang zur Folgegeneration.

Des Weiteren lud die Organisation junge Priester zum Event ein, so erzählt das Mitglied weiter:

dann schaut man auch, dass es ein junger Geistlicher ist, wo etwas erzählen kann, wieso dass er jetzt zu diesem Beruf gekommen ist, [...] wo ihm dann gesagt haben, das ist das, das ist dein Weg, wo du machen wirst. [...] Logisch, wenn er jetzt sagt, man müsse enthaltsam leben, okay, sie sagen ja, vielleicht nein, aber die meisten machen es ja dann nicht. Aber vielleicht denken sie dann doch [...] okay, vielleicht nicht enthaltsam leben, aber man denkt sich, ja vielleicht, zieht man, vielleicht doch nicht gerade zusammen bis man nicht wirklich das Gefühl hat, das ist der Partner, oder. (Interview10: Angestellte, weiblich, 1971, 2. Gen., CH, P: 88)

Hierbei betont sie, dass es für die Jugendlichen wichtig sei, junge Priester zu haben, die über ihre Lebensentscheidungen und ihre Beziehung zur Religion oder Gott redeten. Dies ist als eine strategische Entscheidung seitens der Missionen zu werten, denn das Mitglied betont, dass der Inhalt beziehungsweise die Botschaft des jungen Priesters nicht die katholischen Werte und Orthodoxie infrage stellten, sondern er diese für die jungen Erwachsenen in einer nahvollziehbaren Weise vermitteln könne. Neben der Musik ist somit auch die Auswahl des Priesters als Versuch zu betrachten, eine Brücke zur jugendlichen Lebenswelt zu schlagen.

Dass dies von Erfolg gekrönt war, ist im Abschluss des Zitats erkennbar. So weist die Interviewpartnerin im Verlaufe der Aussage auf die »moralische und sittenhafte« Überlegenheit der kroatischen Jugendlichen gegenüber anderen

nichtreligiösen oder nichtkroatischen Jugendlichen in Bezug auf Sexualität, Drogen- und Alkoholkonsum hin: »Ja, ich denke schon, dass da unsere Junge, die wo, [...] da mitmachen, [...] sind die wenigsten sind, sind auch nicht die grossen Partygänger[...] Und so sind eigentlich viele, viele von den Jungen, wo da dabei sind, [...]« (Interview10: Angestellte, weiblich, 1971, 2. Gen., CH, P: 88)

An diesem Vergleich sind zwei Mechanismen feststellbar: zum einen, dass die religiöse Mitgliedschaft und auch die ethnische Herkunft darüber mitbestimmen, welche Werte und Normen als erstrebenswert gelten, und zum anderen eine Form der Eigenlegitimation der Organisation als erfolgreiche Werte- und Normenvermittler. Die Betonung, dass die »Jugendliche[n], die hier mitmachen«, anders »funktionieren«, verdeutlicht den erfolgreichen Einfluss der Organisation auf das Individuum diesbezüglich.

Die Organisationen zeigen hier auf anschauliche Weise, dass sie versuchen, für bereits existierende Institutionen wie katholische Werte, Narrative und Normen durch neue Verpackungen und Inszenierungen neue rituelle Formen zu finden, damit passen sie sich dem Wandel innerhalb der zweiten Generation an.

Die Missionen wandeln Religion oder auch die Kirche mit popkulturellen Trägern und Elementen, jungen Priestern, grossen Events, die zu einem Erlebnis werden, zu einem konsumierbaren, attraktiven Produkt für die zweite Generation um und schaffen so für die Organisation sowie für die Institutionen eine neue Rationalität (vgl. dazu auch Interview37, P: 115).

Parallel dazu verknüpfen sie mit dem Rückbezug zur Herkunft der ersten Generation erneut religiöse und nationale respektive kulturelle Aspekte miteinander. Sie bestärken das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der zweiten Generation, einer bestimmten Gruppe anzugehören, und stärken im besten Fall den Wunsch der Reziprozität, die wiederum ein treibender Mechanismus innerhalb der Gemeinschaftslogik ist und das Überleben der Organisation sichern könnte (vgl. dazu auch nochmals Kapitel 6.2, 6.3).

Auch an anderen Stellen versuchen die Organisationen, mithilfe von »Verjüngung« ihr Angebot möglichst attraktiv zu machen, beispielsweise, indem sie mehr Jugendliche in die Entscheidungen miteinbeziehen, ihnen einen Raum für Gestaltung oder Leitung bieten (vgl. dazu auch Interview24, P: 6; Interview34, P: 29) oder ihre Predigtinhalte an die Lebensrealität der jungen Generation anpassen. So erzählt ein Priester:

Also [...] zwischen Firmung und Eheschliessung ist ein Vakuum bei uns. Also nicht was drastisch, aber ja. Natürlich, wenn man hat 16 oder 17 oder 18, der

Gott ist [an] fünfte Stelle, ja. Erste Stelle bin ich fein bin ich. Und man muss das verstehen. Und deswegen, jetzt habe ich Firmlinge, und ich habe kein religiöses Thema, äh, ausschliesslich religiöse Thema, also wir haben, diese lebendigen Themen. Also Lebensthemen, nicht lebendige. Was die interessiert [...]. (Interview16: Priester, 1964, 1. Gen., DE, P: 65)

Die Aussage des Priesters verdeutlicht erneut, wie das Interesse und das Engagement bei den jüngeren Generationen im Alter zwischen 16 und 18 Jahren schwanken. Dieser Tatsache passt er sich jedoch an, indem er sie akzeptiert und seinen Unterricht nicht nur auf die Weitergabe religiöser Inhalte beschränkt. Viel eher legt er Wert darauf, seine Inhalte nach den Interessen seiner Firmlinge auszurichten, und bezeichnet seine Themen als »Lebensthemen«. Weiter in diesem Gespräch erzählt der Priester auch, dass die Anpassung an diese Lebensthemen sich erneut als erfolgreich erweist, weil die kroatischen Jugendlichen gerne zum Firmunterricht kommen und sich bei einer Verhinderung beispielsweise auch per SMS abmelden. Der Priester bekräftigt damit seine gute Verbindung zur nächsten Generation sowie seine Rolle und jene der Kirche in deren Lebensrealität.

Dieser sensible Umgang seitens des Priesters als Vertreter der Organisation ist ein Beispiel dafür, wie sich die Missionen an die Lebenssituation der jüngeren Generation anpassen. Der Hinweis auf die Technik und die veränderte Kommunikation zeugt ebenfalls von dieser Anpassung (vgl. dazu auch Interview_NE1, P: 23). Sowohl im Inhalt als auch in den benutzten Technologien macht sich der Priester in seiner Rolle nahbarer und beseitigt Hemmschwellen beim Zugang zur Kirche, was sich im hohen Engagement der Firmlinge bestätigt (vgl. dazu weiter im Interview P: 65).

Isomorphe Mechanismen bei institutionellem Wandel sind auch an der Planung der Aktivitäten messbar, wie in folgender Aussage:

Und wir haben also auch eine Folkloregruppe, leider da hapert es bisschen natürlich bezogen, dass die Kinder oder Jugendlichen und auch andere berufstätig sind und Hobby haben, sehr schwierig zu bekommen. Wir haben also Donnerstagsabend, man muss immer gucken, welche Tage der Woche, das ist sehr schwierig, sehr schwierig. (Interview21: Priester, 1949, 1. Gen., DE, P: 72)

In diesem Zitat ist erneut die Marktsituation von Angebot und Nachfrage abgebildet. Es zeigt sich, dass die Jugendlichen und Kinder (aber auch Er-

wachsene) mehr Alternativen zu den Angeboten der Kirche zur Verfügung haben. Die Organisationen passen sich dieser Veränderung an, indem sie sich bemühen, zeitliche Lücken bei den Mitgliedern abzufangen und ihnen in der Entscheidungswahl rund ums Termin-Time-Management entgegenzukommen (vgl. dazu auch Interview11, P: 12).

Wie hoch der Anpassungsdruck diesbezüglich ist, bestätigt sich in der Aussage auch darin, dass die Organisationen dieses Eingehen auf die veränderten Prioritäten der Mitglieder als schwierig empfinden und sich dennoch danach richten. In solchen Aussagen spiegelt sich der Legitimationsprozess seitens der Mitglieder und zugleich die Angst vor Legitimitätsverlust seitens der Organisation erneut wider (vgl. dazu auch Veränderung des Zwangs, Interview36, P: 74).

Es zeigt sich ausserdem, dass nicht nur der Angebotsinhalt für die Legitimation ausschlaggebend sein kann, sondern genauso die Strukturen, in welche die Angebote eingebettet sind. Mit der Rücksichtnahme auf Lebensstrukturen der Mitglieder beweisen die Organisationen Flexibilität und Bewusstsein für das Individuum.

Die Missionen passen sich in ihren Angeboten und Inhalten an den Wunsch der »Verjüngung« oder der »Kontextualisierung« der Lebenssituationen der nächsten Generation an, beispielsweise durch moderne Technik oder Medien. Parallel dazu haben die Missionen ein Bewusstsein für den Wunsch der individuellen Entfaltung in Hobbys und Tätigkeiten und passen ihre organisationalen Strukturen in Form der Uhrzeiten an.

Hierbei zeigt sich, wie institutioneller Wandel zu einem Organisationswandel führen kann und wie die Organisationen bemüht sind, neue Aspekte für den Legitimierungsprozess seitens der zweiten (Alters-)Generation anzubieten.

6.4.2 Entkopplungsmechanismen: Zwischen erzwungenen Anpassungen und Protesten bezüglich veränderter gemeinschaftlicher und religiöser Werte und Normen

Wie bereits in Kapitel 3.2 erwähnt, sind Entkopplungsmechanismen zumeist vorübergehende organisationale Strategien im Umgang mit institutionellen Erwartungen. Das liegt daran, dass es einer Organisation nur für einen bestimmten Zeitraum möglich ist, bestimmte Erwartungen nur oberflächlich umzusetzen, bevor sie sich anschliessend auch in der Tiefe der organisationalen Strukturen festsetzen oder gänzlich weggelassen werden.

In Bezug auf die nächste Generation und den institutionellen Wandel zeigt sich für die Organisationen, dass es Veränderungen gibt, die sich gerade im Prozess befinden und bei denen eine abschliessende Haltung noch nicht feststellbar ist. Es folgen Aussagen der Personen, in denen Erwartungen gespiegelt sind, die in den Tiefen der Angebotsstrukturen oder im organisationalen Aufbau und in der Hierarchie anhand des Interviewmaterials oder der Quellenliteratur bislang nicht feststellbar sind. Bei nuancierten Betrachtungen lassen sich jedoch Tendenzen feststellen, die eine mögliche Richtung seitens der Organisation erahnen lassen.

In den Interviews finden sich Stellen, an denen Priester betonen, wie sich die Gesellschaft zeitlich gesehen verändert und dies die traditionellen Gemeindegliederbindungen oder Gemeindestrukturen beeinflusst hat.

Die Organisationen können sich vor dieser Realität nicht verschliessen. Durch ihren Austausch mit anderen sozialen Akteuren sowie das Mindset in einem Zeitgeist der Aufklärung und des Individualismus verändern sich auch die institutionellen Ordnungen oder Erwartungen gegenüber der Kirche. Von diesen Veränderungen sind insbesondere religiöse Überzeugungen und die Rolle religiöser Autoritäten betroffen (vgl. dazu auch Interview_NE1, P: 25; Interview21, P: 56).

Die Priester müssen auf diesen Wandel reagieren, wobei hier entkoppelnde Mechanismen zu sehen sind, wie folgende Aussage illustriert:

Und daher natürlich ist die Kirche da leitende Person und [...] was ich immer betonen, irgend öfter jetzt: »Na bitte, macht eure Glaubensüberzeugung nicht abhängig von guten oder schlechten Pfarrern, Bischof oder sogar Papst.« Wenn jemand sagt »der Papst gefällt mir nicht oder der Pfarrer ist schlecht, gehe ich nicht zur Kirche«, dann wage ich zu sagen, ich zweifle an deiner Glaubensüberzeugung. (Interview21: Priester, 1949, 1. Gen., DE, P: 56)

In diesem Zitat positioniert sich der Priester zur religiösen Mündigkeit und Loyalität der Mitglieder gegenüber der Kirche und den Kirchenrollen. In einem ersten Schritt befürwortet er den institutionellen Wandel rund um religiöse Mündigkeit. Er verlangt von den Mitgliedern eine gewisse Reflexion bezüglich ihrer eigenen Religiosität und ihrer Loyalität gegenüber der Kirche. Die Mitglieder sollen die Kirche und insbesondere ihren Glauben nicht über bestimmte Vertreter der Organisationen legitimieren. Stattdessen sollten sie in ihrer Glaubensüberzeugung gefestigt und dazu befähigt sein, Personen von der Kirche zu abstrahieren. In einem zweiten Schritt entkoppelt er ausserdem

die Rolle von der Persönlichkeit des Rollenträgers. In früheren Zitaten und insbesondere in den Erwartungen der zweiten Generation zeigt sich jedoch, dass diese eine gewisse Affinität einerseits zum Priesteramt und andererseits zur Persönlichkeit des Priesters aufzeigt. Die Mitglieder unterscheiden zwischen »guten« und »schlechten« Priestern und lösen sich von der priesterlichen Autorität und Expertise, die allein durch die Rolle definiert wird (vgl. dazu auch Interview16, P: 15, Kapitel 6.2.1.2, 6.2.3.2). Mit der Personen-Rollen-Entkopplung seitens des Priesters löst er sich auch von der Veränderung innerhalb der Religionslogik, die die Transzendenz und die »Heiligkeit« des Priesteramts bedrohen. Dies verdeutlicht sich im weiteren Verlauf seiner Aussage:

Solange der Pfarrer da ist, natürlich, [...] solange ich Auftrag habe, also zu trauen, zu predigen, gibt dir gilt, aber ich muss Rechenschaft dem Bischof und dem Oben geben [...] Das heutzutage ich bin der Meinung muss man dem Menschen also Gemeindemitglieder erklären, [...] dass sie sich nicht also an die Gemeinde binden oder wenden weil er gute Pfarrer oder schlechte Pfarrer ist. Dann kommt alles in Frage: »Weil der was also Falsches macht, gehe ich gehe ich nicht mehr hin«, ja das ist das ist keine Glaubensüberzeugung. (Interview21: Priester, 1949, 1. Gen., DE, P: 56)

In dieser Passage des Zitats zeigt sich die Unantastbarkeit der Rolle für ihn als Priester. Eine Ablehnung der Kirche und Gemeinde aufgrund einer »schlechten Persönlichkeit« ist für diesen Priester keine legitime Veränderung innerhalb der Religionslogik. Dies beteuert er mit seinen Aussagen über die priesterliche Rechenschaft und die Theologie. Theologisch und auch ekklesiologisch hat der Priester sich nur gegenüber seinem Bischof (katholische Hierarchie) und Gott zu verantworten und nicht gegenüber den Mitgliedern. Die Mitglieder auf der anderen Seite sollten dies respektieren und ihre Bindung daher nicht vom Charakter des Priesters abhängig machen.

Die weitere Aussage des Priesters deutet einen Protest gegenüber diesen Veränderungen innerhalb der Religionslogik an. Eine Anpassung an die Veränderung der Heiligkeit des Priesteramtes entspräche einer Auflösung und Umwandlung der Priesterrolle und insbesondere der Akzeptanz dessen, dass die Mitglieder das Amt nicht von der Person abstrahieren und dies als Legitimationsgrund für die Kirche heranziehen. Der Priester und die Organisation entkoppeln sich also diesbezüglich von der religiösen Mündigkeit und vom Empowerment der Mitglieder.

Neben der Entkopplung gegenüber religiösen Autoritäten und Rollen ist eine weitere Entwicklung, auf welche die Organisationen reagieren müssen, jene der veränderten Gemeinschaftslogiken, ausgedrückt in Sprache und Zugehörigkeiten.

Die zweite und dritte Generation stösst eine Deethnisierung oder Denationalisierung der Religionsgemeinschaft an, gemessen am Engagement und an den Interessen an Folkloregruppen (vgl. dazu auch Interview_NE1, P: 25). Dies führt dazu, dass immer weniger Folkloretanzgruppen in kirchliche Angebote eingebunden sind. All dies ist Ausdruck einer schwindenden gemeinschaftlichen (kroatischen) Logik und einer Neuorientierung hin zu – in diesem Fall – schweizerischen Werten und Normen oder einer Besinnung auf alleinige religiöse Elemente (als positive Entwicklung vgl. dazu Interview25, P: 26).

Eine Entkopplung von dieser Denationalisierung findet auch seitens der Missionen insofern statt, als sie die Folkloreelemente durch neue nationale Identitätsträger ersetzen, wie folgendes Zitat zeigt:

Also, zum Beispiel, wenn ein kroatisches Trikot, das ist schon interessant, wenn ein Sportanlass ist. Aber nicht das immer Interesse. Wir haben eine Folklore hier, also, das ist Gott sei Dank. Aber früher waren also viele, viele Jugendliche in Folklore. Jetzt nicht mehr so. Das ist also viel, viel weniger. (Interview_NE1: Priester [Kordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 25)

Der Priester bestätigt im Zitat das abnehmende Interesse an der Folklore, die nationale Symbolik findet sich jedoch in anderen Sportanlässen wieder, nämlich im Fussball. Im Zitat deutet der Hinweis zum Sporttrikot sehr klar die Umgestaltung von nationalen und ethnischen Symbolen und Elementen innerhalb der Religionsorganisation an (vgl. dazu auch Interview03, P: 101; Interview23, P: 8).

Mithilfe des Fussballs und diesbezüglicher Angebote gelingt es den Organisationen weiterhin, Kirche und Nation zu verbinden und nationale Gemeinschaftswerte und Identität zu reproduzieren. Somit entkoppeln sie sich von möglichen institutionellen Erwartungen einer von ethnischen Elementen befreiten Religion.

Noch stärker fällt diese Entkopplung seitens der Organisationen aus, wenn es um die Sprache geht.

Innerhalb der institutionellen Erwartungen, die aus der veränderten gemeinschaftlichen Zugehörigkeit entstehen, sind es auch die sprachlichen Fähigkeiten, die sich verändern. Die Organisationen scheinen sich dessen be-

wusst zu sein und betrachten dies auch als Entwicklung der Integration (vgl. dazu auch Interview16, P: 19). Jedoch scheinen sich die Organisationen bislang nur oberflächlich an diese Veränderungen anzupassen, wie folgendes Zitat eines Mitglieds zeigt:

Klar wenn mal so Einschulungen sind oder so für kleine Kinder dann versucht der Pfarrer auch mal für die Kinder gerade wenn er's an die Kinder adressiert, dann spricht er Deutsch mit ihnen, aber das ist ja jetzt, das kann man auf einer Hand abzählen, wann das passiert und aus diesem Grund find ich halt, dass es so wichtig ist, dass man diese Sprachbarrieren irgendwie ein bisschen, gerade durch die Eigeninitiative durch den Besuch in den kroatischen Schulen, wenn man schon daheim nicht Kroatisch spricht, dass man das gerade irgendwie so kompensieren kann. (Interview32: Mitglied, männlich, 1995, 2. Gen., DE, P: 54)

Die Sprachbarriere, die auch das Mitglied im Zitat erwähnt, ist eine der Hauptveränderungen innerhalb und ausserhalb der Organisation. Der Priester spricht daher in vereinzelt Situationen mit den Kindern Deutsch (vgl. dazu auch Interview16, P: 75). Jedoch ist dies, so das Mitglied, eine Ausnahme und nicht die Regel. Dies zeigt sich auch darin, dass die Liturgie oder die Liedtexte stets noch in Kroatisch gehalten sind (vgl. dazu auch Interview24, P: 4), selbst dann, wenn es für die Mitglieder zunehmend herausfordernd ist, die Inhalte in Kroatisch zu verstehen oder diese auf Kroatisch zu rezitieren (vgl. dazu auch Interview03, P: 39; Interview21, P: 48; Interview24, P: 34).

Die Angebote komplett in der Sprache der Residenzgesellschaft zu halten, vermeiden die Organisationen:

Also ähm, also zuerst jetzt auf Kroatisch, damit unsere Kinder zuerst ein bisschen Kro-Kroatisch lernen. Zu uns kommen zum Religionsunterricht immer mehr die Kinder, die fast kein Wort Kroatisch reden. Und das ist auch ein Teil von unserer also Identität, ist das ein Kulturabend ist das ein Film. [...] Wir sind nicht nur für die Religion, sondern auch also für diesen kroatischen Identität, ein bisschen. Obwohl vielleicht, dass sie wissen, also, für die Leute, die hier also geboren sind, ein bisschen durcheinander ist, also. Sie Sie sind die Schweizer und auch die Kroaten. [...] Sie wissen überhaupt nicht, also, wer sind sie dann genau. (Interview03: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 75)

In diesem Zitat zeigt sich die spezifische Situation rund um Sprache, Gemeinschaft, Identität und Generation erneut. Es bildet sich einmal mehr ab, dass die Sprache ein wesentlicher Bestandteil der Gemeinschaftslogik und zuständig für den Transport kultureller Werte und Normen ist, die nicht zuletzt in einem Zugehörigkeitsgefühl und in Identität resultieren. Die Veränderung dieser Logik führt eine Veränderung dieser Werte und Normen herbei, wie ich es bereits an anderen Stellen dieser Arbeit beschrieben habe, und sie beeinflusst, wie es der Priester erwähnt, auch die identitätsbezogene Zugehörigkeit (vgl. dazu auch Interview16, P: 5).

Für die zweite und dritte Generation entsteht ein Identitätsvakuum und die Organisation sieht sich diesbezüglich als die Verwahrerin des kulturellen und sprachlichen Erbes, indem sie ihre Angebote darauf stützt oder sie zu Fördermassnahmen der kulturellen Werte und Normen erklärt (vgl. dazu auch Interview17, P: 34; Interview18, P: 55). Darin stecken wiederum Formen der Eigenlegitimation (vgl. Kapitel 6.5), die auch als eine Reaktion auf sich verändernde religiöse Logiken oder auf fehlende Legitimität innerhalb der katholischen Hierarchie zu deuten sind (vgl. Kapitel 7). Indem sich die Organisation von diesem institutionellen Wandel und den institutionellen Erwartungen der Sprachanpassungen entkoppeln, muss auch die zweite Generation die gesellschaftlich geprägten Debatten um Assimilation weitertragen.

Zudem zeigt sich an diesem Zitat, weshalb jene Interviewpassagen rund um Anpassungen an Werte- und Normenveränderungen, beispielsweise an den Rückgang folkloristischer Elemente, sich nur oberflächlich abzeichnen, sich aber in Angebot und Struktur der Organisationen nicht in der gleichen Intensität spiegeln (vgl. dazu auch Interview35, P: 35).

Die Entkopplung bezüglich der Sprache geht allerdings nicht nur damit einher, dass die Missionen es in der Tiefe vermeiden, sich diesem Wandel anzupassen, sondern auch damit, dass sie auf strukturelle Unterstützung seitens der Mitglieder beziehungsweise der Eltern als erste Generation setzen oder auf sie angewiesen sind, um die Sprachbarriere kleiner zu halten, wie im Folgenden zu lesen ist:

Also ähm, ich bin jetzt/ich würde jetzt nicht sagen unbedingt, dass die ausgeschlossen werden, aber ich glaub schon, wenn die im Religionsunterricht, wenn jetzt jemand vorlesen soll und sonst was und wenn man dann jedes zweite, dritte Wort falsch vorliest, dass die anderen Kinder, lachen, kann ich mir schon gut vorstellen, weil Kinder sind nun mal so [...] ich hab z.B. jetzt mit meinen Kindern angefangen ne Kinderbibel auf Kroatisch zu lesen äh, wir

lesen jeden Abend ähm jedes Kind zwei, drei Seiten und ich dann zwei, drei Seiten [...] aber, die Eltern sind da auch glaub ich dran beteiligt, die müssen mit Kindern dann halt auch solche Sachen machen, dass die ein bisschen die Sprache lernen, es wird nicht nur von der einen Stunde Religionsunterricht kommen. (Interview30: Mitglied, weiblich, 1977, 1. Gen., DE, 52)

Im ersten Abschnitt dieser Interviewpassage verdeutlicht dieses Mitglied abermals, wie die Sprache in diesem Fall Trägerin der Identität und der gemeinschaftlichen Zugehörigkeit ist. Sie ist elementar, was sich auch in der Angst vor Zurückweisung bei einer ungenügenden Sprachkompetenz ausdrückt. Da eine sprachliche Anpassung seitens der Organisation mehrheitlich fehlt, sehen sich die Eltern gezwungen, ihren Kindern in Kroatisch weiterzuhelfen, mit ihnen die Sprache zu lernen und so den Anschluss in der Kirche zu gewährleisten (vgl. dazu auch Interview03, P: 97; Interview37, P: 5).

Des Weiteren beleuchtet dieses Zitat die Abhängigkeit zwischen Sprache und Religion. Die Vermittlung der Sprache ist automatisch an die Vermittlung religiöser Werte und Normen geknüpft (vgl. dazu auch Interview22, P: 16). Die Diskussion um den Erhalt der Sprache ist somit auch eine Diskussion um den Erhalt religiöser Werte und Normen.

Die Organisationen befinden sich mit der nächsten Generation an der Schwelle zwischen kroatischer und deutscher beziehungsweise Schweizer Identität, einhergehend mit neuen Werten und Normen der Residenzgesellschaften, die anderen politischen oder kulturellen Systemen entspringen. Der Umgang damit ist aktuell entkoppelnd und vermeidend, denn eine zu starke Anpassung an die Residenzgesellschaft bedeutet für die Organisationen aus Gründen der kirchlichen Gesetzgebung wie auch innerhalb der kroatischen Gemeinschaft einen möglichen Legitimitätsverlust (vgl. dazu Kapitel 4.2, vgl. dazu Kapitel 7). Dies kommt daher, dass sie sich selbst neben dem religiösen auch als kulturellen Rückzugsort innerhalb der Gesellschaft positionieren. Sich diesen Veränderungen komplett zu verweigern oder sie gar anzugreifen, wäre jedoch für ihre Legitimität gefährlich, da Integration ein Element für eine gute Reputation und somit für Legitimität innerhalb der Gesellschaft zu sein scheint (vgl. Kapitel 6.1, vgl. Kapitel 7).

6.4.3 Protestmechanismen bei religiösen Veränderungen

Institutioneller Wandel kann auch auf Ablehnung innerhalb der Religionsorganisation stossen und somit einen Organisationswandel verhindern. Bereits

im vorangegangenen Kapitel zur Entkopplung und in Kapitel 6.2.2 zeigte sich, dass die kroatisch-katholischen Missionen dem Wandel in der Religionslogik eher mit Protest begegnen. Dies ist auch der Fall, wenn die zweite Generation der Mitglieder sich einen Wandel wünscht oder sich selbst innerhalb von religiösen Werten in einem Wandel befindet (vgl. Kapitel 6.3.2).

Für die Priester in den Interviews gibt es bislang nur eine Form des Katholizismus, welche sie trotz anderen Gemeinschaftslogiken oder auch religiöser Pluralisierung beibehalten. Veränderungen oder Wünschen nach Veränderungen begegnen sie mit Skepsis und Unverständnis (vgl. dazu auch Interview11, P: 14; Interview21, P: 34). So erzählt ein Priester:

Die Kirche ist nicht genug aktiv, dieses Zeugnis abzugeben. Auch in der Kirche deshalb diese Skandale Skandale, riesen Skandalen. Und das ist meine Meinung, weil [...] wir uns sehr sehr modernisiert haben, natürlich. Komfortable und nicht das nicht ansprechen, das nicht ansprechen. Wir brauchen auch in unsere Zeit, vor allem in Europa also neue Propheten, neuen Prophet, das ist meine Überzeugung. Auch nicht nur Europa, sondern auch in unsere Kirchengemeinde es ist sehr schwierig. (Interview21: Priester, 1949, 1. Gen., DE, P: 54)

Aus dem Kontext des ganzen Zitats heraus führt der Priester Überlegungen darüber an, mit welchen Schwierigkeiten die Kirche durch die nächste Generation konfrontiert ist, und kommt zu einem zweifachen Ergebnis: Erstens, dass die Modernisierung der Kirche schadet und er diese ablehnt. Es ist der Organisation somit ein Anliegen, eine konservative Basis zu festigen und eine Überzeugung für jene Form des Katholizismus zu schaffen. Denn in seinen weiteren Ausführungen, die zum zweiten Ergebnis führen, verdeutlicht der Priester, dass die Basis oder Hinwendung zum christlichen Glauben nicht über Zwang: *»[...] Alles was mit Zwang erreicht worden war, verliert alles dann, weil eines Tages ist der Sohn oder die Tochter denkt mit eigenen Kopf[...]«* (Interview21: Priester, 1949, 1. Gen., DE, P: 54), sondern nur durch Überzeugung funktioniert.

In seinen restlichen Äußerungen beschreibt er des Weiteren nicht nur, wie Zeit und Raum die Logik der Religion mit sämtlichen institutionellen Ordnungen beeinflussen, indem er auf die »Anfänge« des Christentums sowie die darin liegende Entwicklung verweist, sondern er stellt auch für sich eine Verknüpfung zwischen Reputation und Institution oder Institutionswandel her. Wie bereits in Kapitel 6.2.2 erwähnt, ist dabei ein Wandel, hier in Form einer Mo-

dernisierung, nicht erwünscht und führt im Verständnis der Mission zu negativen Konsequenzen, weshalb diese abzulehnen sind.

Positionen wie diese institutionalisieren sich direkt im Angebot der Missionen. Dies verdeutlicht sich mit einem Blick auf den Religionsunterricht.

So erzählt ein Mitglied von folgenden vergleichenden Erfahrungen zwischen den kroatisch-katholischen Missionen und den Schweizer Pfarreien:

[...] ich denke zum ein, zum einen kann der Religionsunterricht vor der Erstkommunion und vor der Firmung, den habe ich, ich bin eben in beide Religionsunterrichte gegangen und [...] ich habe den kroatischen zu streng gefunden, aber im deutschsprachigen hab ich wirklich gefunden, man lernt nichts. Also es ist mehr ein Zusammensein, basteln, essen, reden und das andere ist wie ein Auswendiglernen vom Credo und von all diesen Sachen. (Interview06: Mitglied, männlich, 1999, 2. Gen., CH, P: 61)

Dieses Mitglied, aufgewachsen in der Schweiz, besuchte sowohl den schweizerischen als auch den kroatischen Religionsunterricht und zieht hier einen Vergleich zwischen den beiden Katechismen.

Der Katechismus ist ein zentraler Aspekt der katholischen Kirche. Denn die Sedimentierung katholischer Werte sehen die Vertreter:innen der Organisation wie auch das Mitglied oftmals als eine Funktion der religiösen Erziehung oder auch eben der Sozialisierung an, was wiederum an den Aspekt der Erziehung als Schlüsselmechanismus für Institutionalisierung anknüpft.

Im Vergleich der unterschiedlichen Methoden lässt sich erkennen, wie sich die Schweizer Kirche in ihren Lehrmethoden verändert und sich (neueren) pädagogischen Standards angepasst zu haben scheint, während die kroatische sich bis zum heutigen Zeitpunkt nicht anpasst und ihren althergebrachten Methoden treu bleibt.

Die Protesthaltung der Missionen gegenüber einer Modernisierung und ein Versuch, die katholische Kirche zu retten oder zu stärken, schlagen sich somit direkt in der Sozialisierung der nächsten Generation nieder – dies, obwohl die nächste Generation eine Modernisierung oder auch eine Anpassung seitens der Mission begrüßen würde.

So erläutert das Mitglied weiter im Gespräch, dass es sich durchaus neue pädagogische Hilfsmittel im Unterricht wünscht und nicht alles auf blossem Auswendiglernen basieren soll, um auch weiterhin attraktiv für die nächste Generation zu bleiben: *»vielleicht noch so ein bisschen, die goldene Mitte finden wür-*

de, da-das denke ich würde noch, noch mehr junge Leute, und schon die Kinder dafür begeistern [...]« (Interview06: Mitglied, männlich, 1999, 2. Gen., CH, P: 61).

Im Moment scheint der Wandel dieser Logik für die Missionen jedoch nicht von zentraler Bedeutung und eher in der Peripherie angesiedelt zu sein (vgl. Kapitel 3.3). Es ist jedoch nicht auszuschliessen, dass bei anhaltendem Protestmanagement diesbezüglich ein Konflikt und ein Legitimitätsverlust entstehen können. In solchen Prognosen seitens der Mitglieder zeigt sich nochmals das Wechselspiel zwischen Institution, Legitimierung, Legitimität und Wandel.

Die Unantastbarkeit der Religionslogik und das Beibehalten der religiösen Werte, Normen und Praktiken zeigt insbesondere der Vergleich des Umgangs in Bezug auf kulturelle und religiöse Handhabungen.

Passen sich sowohl die Missionen als auch die Mitglieder den neuen gemeinschaftlichen Werten und der Sprache der zweiten Generation bis zu einem gewissen Punkt an, so verweigern oder vermeiden sie dies bei der Religion, wie diese Aussage expliziert:

Und um auf den Rat des Priesters zurückzukommen, der sagte, es sei besser, sie im christlichen Glauben zu erziehen, auch wenn es mit Schweizern, Franzosen, Italienern oder Portugiesen ist. Anstatt ausschliesslich zu sagen, dass sie die kroatische Sprache nicht vergessen sollten, sie in ihrer Mentalität kroatisch sein sollten usw. Wichtiger ist in erster Linie ist die Religion. Dies ist die erste Grundlage. In Kroatien gibt es ein Sprichwort: Gott und die Kroaten. Wir lachen darüber, und manchmal haben wir den Eindruck, dass es zuerst die Kroaten sind und dann Gott. Wir scherzen darüber, aber wir sollten nicht darüber lachen. An erster Stelle steht die Erziehung zum Katholizismus usw. Wir müssen uns dessen bewusst sein. (Interview37: Mitglied, männlich, 1987, 1.5. Gen., CH, P: 21)

Im ersten Abschnitt in dieser Gesprächspassage geht es um eine Diskussion zwischen dem Mitglied und einem kroatischen Priester, der seit drei Jahren in der Schweiz lebt. Sie dreht sich um die Balance zwischen christlichen und kulturellen Werten und um den drohenden (kroatischen) Identitätsverlust respektive die Identitätszerrissenheit der zweiten und dritten Generation, was erneut an der Sprache und der Mentalität (kognitiv-kulturelle Institutionen) festgemacht wird.

Die enge Verschmelzung kroatischer und katholischer Werte, welche sich gar in einem kroatischen Sprichwort kumuliert, gehört nicht nur zu den insti-

tutionellen Begebenheiten der Seelsorgeeinheiten, sondern auch zu deren Legitimitätsmythen sowie auch zu den rechtlichen Grundlagen der Kirche (vgl. Kapitel 4.2, 4.3). Wenn es jedoch zu einer Entscheidung zwischen Erhalt kroatischer Werte und Anpassung an religiöse kommt, fällt dieser sowohl seitens der Kirche (Priester) als auch seitens der Mitglieder einheitlich aus, nämlich zugunsten des Erhalts christlicher Werte und der Priorisierung der katholischen gegenüber der kulturellen Erziehung: »Der richtige Weg wäre es, sich [die Kroat:innen] vollständig in den christlichen Glauben zu integrieren« (Interview37: Mitglied, männlich, 1987, 1.5. Gen., CH, P: 21).

Auch an anderen Interviewstellen verdeutlicht sich diese Priorisierung der Religion gegenüber kulturellen Werten und Normen und gibt Aufschluss darüber, dass eine Anpassung an oder auch eine Entkopplung von dem institutionellen Wandel der Religion, der bei der zweiten Generation spürbar ist, von der Organisation und auch ihren Mitgliedern abgelehnt wird (vgl. zum Festhalten an katholischen Traditionen Interview35, P: 11–13).

Diese Position spitzt sich beispielsweise zu, wenn Mitglieder oder auch Priester eine »Refokussierung« der Organisation auf die Kernfunktion der Religion (vgl. dazu auch Kapitel 6.2.1.2) anstelle der Funktion der Kulturbewahrerin betonen, so sagt dieses Mitglied:

Früher haben wir das bisschen in einem oder man hat sich so gefühlt, verpflichtet, dass man pflegt und Sprache und Religion und ja Tradition. Aber jetzt an sich doch mehr also, wie sagt man, nicht geistliche nur, ja, gibt's (nochmal). (Interview25: Mitglied, weiblich, 1945, 1. Gen., DE, P: 26)

Vor dieser Passage erwähnt die Befragte im Gespräch einen Rückgang der kulturellen Festlichkeiten und sozialen Hilfeleistungen in Sachen Migration. Zugleich befürwortet das Mitglied die Chance für die Mission, sich auf das »Geistliche« zu konzentrieren. Dies liege auch daran, erzählt es in dieser Gesprächspassage, dass es andere kroatische Organisationen gebe, die den kulturellen Anteil übernehmen könnten (vgl. P: 26).

Damit treten in dieser Aussage die Veränderungen rund um die Organisation in den Vordergrund und erneut fordert ein Mitglied die Anpassung an neue kulturelle Werte der Diaspora und somit die Abschaffung kultureller oder nationaler Aspekte der kroatischen Gemeinschaft.

Ähnlich wie im Kapitel zur Anpassung der Angebotsformate (vgl. Kapitel 6.3.1) vermitteln auch die unterschiedliche Handhabung und die Emotionen gegenüber Veränderungen oder Absichten der Veränderungen von kulturellen

versus religiöses Normen und Werten, dass sich sowohl die Organisationen als auch die Mitglieder mit einer Verweigerungsstrategie gegenüber dem institutionellen Wandel der Religion arrangieren und somit versuchen, die religiöse Resilienz der Organisation zu bewahren. Ob dies tatsächlich möglich ist, wenn bedacht wird, dass gemeinschaftliche wie religiöse Aspekte innerhalb muttersprachlicher Seelsorgeeinheiten stark verknüpft sind, bleibt offen.

Fest steht jedoch, dass Zitate wie diese zusätzlich die Rolle der Mitglieder in der Frage des Organisationswandels verdeutlichen, insbesondere dann, wenn die religiöse Erziehung sich als ein Schlüsselfaktor herausstellt, um die Akzeptanz von religiöser Orthodoxie zu fördern und zu legitimieren, wie in Kapitel 7.1.5 noch ausführlicher zu sehen sein wird.

6.5 Institutionalisierte Selbstzuschreibung(en) als Eigenlegitimation

Bei einem ersten Blick auf die kroatischen Missionen zeigt sich, dass sie in einem gewaltigen Spannungsfeld von unterschiedlichen Logiken und Institutionen agieren. Sie sind nicht nur den Erwartungen der Residenzgesellschaft, sondern auch jenen der Herkunftsgesellschaft ausgesetzt. Diese Erwartungen manifestieren sich in anderen sozialen Akteuren, aber insbesondere auch in den Mitgliedern selbst.

Als Ergebnis aus diesen Erwartungen und deren Management entstehen für die Missionen sogenannte Legitimationsmythen oder Selbstzuschreibungen.

Legitimationsmythen sind jene Kommunikationsinhalte, von denen sich die Organisation wünscht, dass sie von anderen sozialen Akteuren als Legitimationsbasis herangezogen werden. Selbstzuschreibungen haben im organisationalen Feld den Zweck, dass sie für die Legitimitätssicherung durch andere soziale Akteure herangezogen werden – sei es durch andere soziale Akteure oder hier in diesem spezifischen Fall durch ihre Mitglieder als Kollektiv.

Zumeist baut die Organisation auf diesen Mythen auf oder hält daran fest, um ihre Legitimität zu demonstrieren. Sie verankern die Mythen daher fest in ihrem Selbstverständnis, ihrer Identität und Funktion. Der Begriff des Mythos weist hier wiederum darauf hin, dass diese Funktionen und Rollen nicht bewiesen sind oder nicht mehr von der Organisation bewiesen werden müssen. Sie dienen dazu, einen (zeitlichen) Akzeptanz- und Vertrauensvorschub zu er-

reichen, damit sich Organisationen nicht in ständiger Unsicherheit bezüglich ihrer Existenz wännen müssen (vgl. Kapitel 3.4, 3.5).

Abgeleitet vom institutionellen Erwartungsmanagement und mit weiteren Ergänzungen aus dem Material kristallisieren sich für die kroatischen Missionen drei grosse, sich gegenseitig bedingende Selbstzuschreibungen heraus, die sie in ihrer Identität und ihrem Leitbild verankert haben.

6.5.1 Legitimationsmythos 1: Die Mission steht für Hilfe und Integration

Die Hilfe- und Anlaufstelle als Form der Selbstzuschreibung ist ein Resultat aus jenen institutionellen Erwartungen, die insbesondere aus den Gemeinschaftslogiken der beiden Residenzgesellschaften Deutschlands und der Schweiz gewachsen sind.

Dieser Legitimationsmythos ist Ausdruck der Funktion in der neuen Gesellschaft, deren neue Werte und Normen an das Individuum herangebracht werden sollen. Die Missionen sehen sich in ihrem Verständnis dazu verpflichtet, dies zu tun. Dadurch positionieren sich die kroatischen Missionen als wichtiges Bindeglied zwischen der Mikro- und der Makroebene. In dieser Verantwortung oder Funktion spiegelt sich auch die Erwartung einer »Good Religion« wider. Das heisst, religiöse Organisationen wie die kroatische Mission positionieren sich so in der Gesellschaft, dass sie etwas Gutes und Soziales für andere Menschen tun (können), und zwar in einer diskreten und hilfreichen Weise, die sich nicht nur um den Zweck der Selbstexistenz dreht. Beispielsweise helfen sie den Kroat:innen dabei, sich in der Schweiz und in Deutschland zu integrieren, wie im folgenden Zitat zu lesen ist:

Ja, grundsätzlich sozial, wir sind auch hier n bisschen Anlaufpunkt für die Neuen, sage ich mal, Zugezogenen, da unterstützen wir sie, helfen, egal ob es jetzt Kindergeldanträge is, Krankenhaus aussuchen, Wohnung mit suchen, also einfach solche Sachen sehr viel. [...] jeder kennt sich und dann unterstützt man sich ja auch gegenseitig, immer, wenn jetzt irgendeine Feier ist, unterstützt man sich, wenn jemand umzieht oder also es is eher so schon ne gute Gemeinschaft hier, sag ich mal. (Interview27: Angestellte, weiblich, 1975, 2. Gen., DE, P: 14)

Das Mitglied erklärt in dieser Interviewpassage, dass die Mission auch in der jetzigen Zeit Treffpunkt und Anlaufstelle für die Gemeinschaft, das Zusammensein und die Erstorientierung in der neuen Gesellschaft ist. Das Mitglied

stellt die Verbundenheit und das Netzwerk untereinander in den Vordergrund und betont damit die Brückenfunktion der Missionen und der Mitglieder untereinander.

Die normative Bewertung einer »guten Gemeinschaft« kommt einer Selbstlegitimation gleich, da sie impliziert, dass diese Brückenfunktion und Unterstützung bei den kroatisch-katholischen Netzwerken funktioniert und wesentlich ist.

Die Missionen fühlen sich dafür verantwortlich, diese Unterstützung bereitzustellen und die Mitglieder (strukturell) in die Gesellschaft zu integrieren. Damit legitimieren sie sich nicht nur über eine religiöse, sondern auch eine soziale Funktion und entsprechen den Erwartungen der Gesellschaft an Migrationsorganisationen.

Dieser Legitimationsmythos hält sich nicht nur für die »Erstorientierung« der ersten Generation. Die Missionen sehen ihre Funktion und ihre Existenzberechtigung in dieser Form auch für die zweite Generation. Ein Priester berichtet dazu Folgendes:

Ich sag immer, fast alles was wir hier machen also, das machen wir für diese Gesellschaft, das machen wir also für diese Kirche. Wir helfen wirklich also, dass die Leute hier gut integriert sind, also. Das hier ist nicht für die Kroaten in Kroatien. Weil diese jungen Leute, diese Kindern bleiben hier leben. Sie kommen nicht zurück nach Kroatien. Und dann ist das was die Missionen gut machen, sicher gut für diese für diese Gesellschaft. (Interview03: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 35)

Im Zitat legitimiert der Priester die Missionen, indem er erklärt, weshalb sie für die Residenzgesellschaft notwendig sind. Sie integrieren die Menschen in die Gesellschaft, wobei dieser Prozess laut seiner Aussage nicht bei der ersten Generation aufhört, sondern bei der zweiten fortgeführt wird. Die Mission stellt sich dadurch als ein (überlebens-)notwendiger Organismus für einen Teil der Gesellschaft dar (vgl. dazu auch Interview_NE1, P: 17; Interview03, P: 77, 81; Interview27, P: 14). Auch für die Herkunftsgesellschaft sieht sich die Mission in einer wichtigen Funktion. Aufbauend auf ihren Hilfeleistungen und Spendensammlungen, die insbesondere Bosnien-Herzegowina und Kroatien zugutekommen, übernehmen sie auch in diesem Zusammenhang eine wichtige Funktion für Kroat:innen.

In diesem Legitimationsmythos der »guten« Organisation, die Hilfe und Integration repräsentiert, inkorporieren die Missionen ein zuschreibendes

Narrativ darüber, dass sie innerhalb der Gesellschaft einen wichtigen Platz für ein »besseres« Zusammenleben einnehmen. Damit legen sie für sich eine erste Grundlage ihrer Existenzberechtigung.

6.5.2 Legitimationsmythos 2: Die Mission steht für eine lebendige und wahre Religion

Eine andere Selbstzuschreibung, die als Quintessenz aus den institutionellen Erwartungen der Religionslogik hervorgeht (vgl. Kapitel 4.2), ist die des Ortes einer lebendigen Religionsgemeinschaft und des »richtigen« Katholizismus. Dies ist auch im Kontext der katholischen Hierarchie und der Funktion der Mission äusserst wichtig. Das illustriert folgendes Zitat besonders deutlich:

Wenn es uns nicht gelingt, die Zeichen der Zeit zu erkennen, dann wird das also- [...] Also wir werden das wahrscheinlich nicht mit unseren menschlichen Vorschriften und Gesetzen werden wir das nie hinkriegen. Aber ich glaube die Heilsgeschichte gilt immer noch. Also die ganzen Migranten, es hat einen Sinn. Wir werden es vielleicht in den Generationen nach uns ganz durchschauen. (Interview_NE2: Priester [Koordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 25)

Der Kontext dieses Zitats ist um den Mitglieder -und Bedeutungsschwund der römisch-katholischen Kirche angesiedelt. Die Missionen verstehen sich in diesem Fall als Rettungsanker der katholischen Kirche, und zwar nicht nur faktisch anhand der Mitgliederanzahl, sondern auch religiös beziehungsweise ekklesiologisch begründet. Im Zitat geht der Priester somit auf diesen normativen Mythos und das Narrativ der katholischen Migrantenpastoral ein, die in der katholischen Ekklesiologie wesentlich sind (vgl. Kapitel 4.2.2). Die heilige Selbstzuschreibung der Mission, wie es der Priester im Zitat erläutert, ist die Wiedergabe dieser idealisierten Form der katholischen Religion und Organisation. Die Migrantenpastoral bleibt in diesen »schwierigen« Zeiten der Säkularisierung der Fels in der Brandung. Dementsprechend ist sie zentral für die Existenz der katholischen Kirche im Generellen (vgl. dazu auch Interview_NE2, P: 35; Interview16, P: 3; Interview21, P: 50).

Daten aus Erhebungen zur Kirchenmitgliedschaft (vgl. z.B. Graf, 2019, 17; SBK/RKZ, 2019, 23) oder auch Daten aus dem KONID-Projekt zeigen diesbezüglich ein etwas anderes Bild. In den Befragungen bei KONID zeigte sich, dass mindestens ein Drittel der Kroat:innen keiner Gemeinde angehören.

Dennoch ist die Aussage des Priesters essenziell. Sie zeigt, wie institutionelle Erwartungen im Eigenverständnis und in der Eigenlegitimation von Organisationen Platz finden und wie sich sämtliche Struktur und Funktion danach ausrichten kann. Es verdeutlicht auch den Status und die Position der Missionen innerhalb des kirchlichen Dialogs sowie die Tatsache, dass Legitimation stets eine Rechtfertigung der Existenz ist.

Die Eigenlegitimation in dem Sinne, dass die Mission ein Ort der Zugehörigkeit und einer lebendigen Religion ist und nicht nur für die Kirche, sondern auch für die Mitglieder Bedeutung hat, zeigt sich auch an anderen Stellen. So erwähnt ein Priester:

Sie fühlen sich hier und die Sachen, die Kroatiern in der Mission, das ist schon Liebe, das ist schon Leidenschaft, das ist schon etwas/das ist schon etwas der Punkt am i. (Interview11: Priester, 1986, 1. Gen., CH, P: 74)

Der Priester beschreibt im Zitat, dass die Mission, die Kirche, die Religion nicht nur Gewohnheit oder Pflicht sind, sondern eine Leidenschaft. Die Kirche lebt durch Engagement und Praxis der Mitglieder, wobei sich hier die kroatischen Missionen ihrer eigenen Ansicht nach besonders hervortun. So betonen sie das Öfteren, eine sehr aktive und lebendige Religionsgemeinschaft zu sein (vgl. dazu auch Interview03, P: 59; Interview10, P: 86; Interview16, P: 5; Interview24, P: 52).

Diese aktive Teilnahme und die Hervorhebung der Wichtigkeit der Religion bei den Mitgliedern sind Methoden des Storytellings, die mit Blick auf das katholische Umfeld für die Missionen zweierlei Wirkungen zeigen sollen. Einerseits verdeutlichen sie damit, dass ihre priesterliche Expertise, den richtigen Weg im Katholizismus zu haben, bewiesen ist. Denn die Mitglieder kommen nicht nur in die Kirche, weil sie es müssen, sondern weil sie es wollen und es für sie attraktiv ist. Andererseits betonen die Missionen, dass ihre Organisationen, sprich die Migrantenpastoral, mit Blick auf das Überleben der katholischen Kirche notwendig seien. Durch dieses Narrativ schaffen sie sich eine weitere Rechtfertigungsbasis gegenüber anderen katholischen Akteuren.

Ein wichtiger Punkt dieser Selbstzuschreibung und Repräsentation erstreckt sich hier über die ekklesiologische Diskussion der römisch-katholischen Kirche, die einen wichtigen Bestandteil der Struktur und des Aufbaus der Migrantenpastoral ausmacht. Hierbei geht es nicht um Argumente, die ausserhalb der Kirche Relevanz haben, sondern um das eigene kirchliche Feld, also um andere Organisationen der römisch-katholischen Kirche. Diese

treten dadurch als Referenzakteure in Erscheinung. Analog dazu geht es um die Frage, wie sich die römisch-katholische Kirche als Organisation in Zukunft aufbauen soll, auch aus theologischer Sicht.

Mit dieser Form der Repräsentation versuchen die Missionen, ihre Legitimität in diesem Feld nicht nur über eine »weltliche«, profane Funktion, sondern insbesondere über die »religiöse«, transzendente zu erreichen. Damit verdeutlichen sich erneut die Mechanismen der Religionslogik (Transzendenz und Heiligkeit), die auf die Organisationen einwirken und im katholischen Selbstverständnis eine Kernfunktion ausmachen (vgl. auch Kapitel 6.2-6.4).

6.5.3 Legitimationsmythos 3: Die Mission steht für die kroatischen Wurzeln, Heimat und Zusammenhalt

Der ethnisch-kulturelle Aspekt hat innerhalb der Organisation genauso viel Bedeutung wie der religiöse und führt zur dritten Selbstzuschreibung der kroatischen Missionen: die Mission als Rückzugsort der Heimat in der Fremde. Hierbei handelt es sich um einen Zusammenschluss der verschiedenen institutionellen Erwartungen, die einen transnationalen Charakter haben und insbesondere aus der kroatischen Gemeinschaftslogik erwachsen sind. Die eigene zugesprochene Legitimität der Mission als Rückbezug zur Heimat veranschaulicht auch folgendes Zitat:

Ich und meine zwei Schwestern sind hier auf die Welt gekommen und dass [die Mission] ist eigentlich die einzige damals Verbindung gewesen zu Kroatien und zur kroatischen Sprache. (Interview₁₀: Angestellte, weiblich, 1971, 2. Gen., CH, P: 5)

Wie die Aussage bestätigt, ist die Mission seit Beginn der kroatischen Migrationsgeschichte in Deutschland und der Schweiz ein Ort, an dem sich die Möglichkeit bietet, die kroatische Sprache und Kultur kennenzulernen (vgl. dazu auch Kapitel 4.1.2). Dabei zeigt das Zitat, dass dies auch in der zweiten Generation noch anhält. In diesem Verständnis sieht sich die Organisation heute noch. Sie schafft eine Verbindung zum Heimatland in der Diaspora, und zwar vor allem, aber nicht nur, durch die Sprache und die kroatischen Traditionen und Erinnerungen. Die Mission reagiert damit auf das Bedürfnis der Menschen, ihre Wurzeln zu kennen (vgl. dazu auch Interview₀₃, P: 75; Interview₁₈, P: 52): »[...] das [die Sprache und Gemeinschaft] fühlt sich richtig an und

deswegen find ich das schon wichtig, dass es immer weiter besteht diese kroatische Gemeinde.« (Interview27: Angestellte, weiblich, 1975, 2. Gen., DE, P: 165)

Dabei ist es nicht nur die Gemeinschaftslogik, die eine wesentliche Rolle in dieser Selbstlegitimation spielt, sondern auch die Umsetzung der katholischen Praxis innerhalb der Missionen, die eine ethnische Färbung haben. Das zeigt eindrücklich folgendes Zitat des Priesters:

[...] also, die Familien, die hier leben in meiner Mission oder irgendwo, [...] sind also hier geboren, diese jüngeren Eltern und sie reden also viel besser Deutsch als Kroatisch. Und trotzdem, sie wollen etwas von der kroatischen Identität, also, an seine Kinder also weitergeben. Und deshalb kommen sie zum Religionsunterricht. Und obwohl wir wollen also das zum Beispiel alle Kinder, wenn man-, und die Erstkommunion, also, die, dass alle Kinder zuerst in die Pfarreien, die Erstkommunion also empfangen, dann kommen also zu uns, wir machen dann ein Fest. Und eine zweite Erstkommunion. (Interview_NE1: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 17)

Der Priester beteuert in diesem Zitat, dass die Mitglieder die Missionen brauchen und wollen, um eine Bindung an die Herkunftsgesellschaft zu halten. Die Sprache und die kroatische Identität seien, wie er es in diesem Zitat beschreibt, besonders wichtig. Dies lasse sich daran ermessen, dass die kroatischen Familien ihre Kinder trotz guten muttersprachlichen beziehungsweise Deutschkenntnissen in den kroatischen Religionsunterricht schicken und eine zweite Erstkommunion feiern (vgl. dazu auch Interview_NE2, P: 31).

Die Missionen bestätigen in diesen Aussagen, dass die Verbindung zum kulturellen Erbe ausdrücklich von den Mitgliedern gewünscht ist. Es sei buchstäblich eine »*Sehnsucht*« (vgl. ebd., P: 31) nach dieser Verbindung vorhanden. Indem die Missionen diese Sehnsucht stillen und sich auf diese Weise unverzichtbar für die Gemeinde machen, legitimieren sie sich selbst.

In solchen Passagen lassen sich zwei Mechanismen erkennen. Einerseits macht sich hier die institutionelle Erwartung der kognitiv-kulturellen Aspekte der Sprache und des Rückzugsorts bemerkbar, die ein darauf zugeschnittenes Angebot des Religionsunterrichts und der Kommunion mit sich bringt. Andererseits dienen dieses Angebot und diese institutionelle Erwartung hier wiederum der Selbstzuschreibung darüber, dass nur die kroatische Mission dieses Bedürfnis der Heimat und Identität liefern kann und muss. Dies drückt sich darin aus, dass die Mitglieder die vorhandene Alternative des deutschen

bzw. schweizerischen Unterrichts trotz Angebot und ekklesiologischer Hierarchieketten nicht nutzen oder nicht gleich schätzen.

Die Eigenlegitimation der Missionen als kroatische Identitätsträgerinnen ist wesentlich in ihrer Kommunikation. So sagt eine weitere Vertreterin der kroatischen Missionen, dass ihre Gottesdienste in Kroatisch abgehalten sind und diese eine Verbindung in die Heimat schafft: »*Wir haben unsere eigenen Traditionen und können dadurch die wichtigen Feiern der katholischen Kirche umfangreicher feiern.*« (Interview36: Funktionsträgerin, weiblich, 1994, 2. Gen., CH, P: 18)

Hier zeigt sich erneut die Verbindung zwischen den religiösen (Gottesdienst) und den nationalen Elementen (Sprache, Tradition). Dabei betont das Mitglied gar, dass die Kroat:innen diese wichtigen Feiern nur in jenem kroatisch-katholischen Format umfangreich feiern können. Diese Selbstzuschreibung der kulturellen Bewahrerin und des kulturellen Rückzugsortes sind Unique Points of Selling der Missionen und innerhalb ihres eigenen legitimierenden Narrativs zentral. Damit positionieren sie sich als notwendige Organisation für eine Teilgruppe innerhalb der schweizerischen und deutschen Gesellschaft und geben sich selbst Legitimität.

Alle Selbstzuschreibungen der Missionen sind eine Form von Legitimationsmythen, Identität und Storytelling, welche sie nach aussen kommunizieren und in ihr eigenes Selbstbild einbetten. Sie sind neben der Verkörperung (vgl. Kapitel 6.1) die Quintessenzen der institutionellen Erwartungen wie auch von deren Management. Organisationen erhoffen sich davon, dass die Referenzakteure diese Kommunikation wahrnehmen, in den Legitimationsprozess einbetten und daraus organisationale Legitimität entsteht. Ob dies nun der Fall ist, zeigt sich in der zweiten Analyse um Legitimität.

6.6 Zwischenfazit/Synthese 1: Die kroatischen Missionen im Fokus der institutionellen Umwelt

Die erste Analyse des Materials illustriert die aktuelle institutionelle Umwelt, das organisationale Management mit pluralen Erwartungen sowie den institutionellen und organisationalen Wandel aufgrund der nächsten Generation an Kroat:innen.

Die kroatischen Missionen verkörpern in beiden Ländern eine lebendige und aktive Gemeinde, die sich insbesondere auch in der Nachwuchsförderung stark engagiert. Sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland gibt es landesweite Angebote, die sämtliche kroatischen Missionen miteinbeziehen, so-

wie einen regen Austausch mit den Ortspfarreien. Ebenfalls gibt es in beiden Ländern neben den religiösen Dienstleistungen eine Vielzahl von kulturellen Angeboten, wobei die Schweizer Missionen diesbezüglich ein wenig mehr anbieten als die deutschen Einheiten. Dies ist vor allem auf unterschiedliche Finanzierungsmodelle respektive Verteilungsschlüssel zurückzuführen.

Die organisationale Struktur ist in beiden Ländern sehr ähnlich. Dies erklärt sich sowohl über die similäre gesellschaftliche und staatliche Struktur, die ähnliche Migrationsgeschichte in beiden Ländern, aber auch über die katholische Ebene. Alle Missionen gehören zu einem Bistum und sind einer deutschen oder schweizerischen Ortspfarrrei untergeordnet. Die grössten Unterschiede finden sich in ihrem Rechtsstatus über das Gesetz »Cum Cura Animarum«, welcher laut den Aussagen im Material nicht jeder kroatischen Mission gegeben ist.

In allen untersuchten Einheiten ist der Priester als leitende Person für die gesamte Organisation zuständig. Je nach Grösse der Gemeinde gibt es zusätzliche Priester oder Nonnen, die ihm beim Verwalten der Gemeinde als auch bei den anderen Aktivitäten der Mission helfen. In Deutschland kommt ein Rat aus Laien hinzu, die ihn dabei unterstützen, das Kirchenjahr zu planen. In der Schweiz gibt es zudem eine aktive Rückbindung an das Franziskanerkloster in Mostar.

Auf nationaler Ebene gibt es in Deutschland eine Art Dachverband der kroatischen Seelsorge und in der Schweiz einen kroatischen Delegaten innerhalb der katholischen Organisation Migratio. Beide haben aber einen gleichen Status und die gleiche Funktion innerhalb der Missionslandschaft. Beide werden von den anderen Missionaren gewählt sowie von den Bischofskonferenzen gutgeheissen. Sie sind zuständig für die Kommunikation der Missionen untereinander sowie auch Vertreter für die Anliegen seitens der kroatischen Katholik:innen im katholischen Feld.

Kapitel 6 dieser Arbeit erweist sich als besonders ergebnisreich bezüglich der institutionellen Logiken, die religiöse Organisationen in der Diaspora beeinflussen, sowie der Frage, wie sie damit umgehen und was für die kroatischen Missionen daraus abzuleiten ist. Dies will ich nochmals in Kürze explizieren.

Wie erwartet, bestätigt die Empirie, dass die drei Logiken Religion, Gemeinschaft und Staat in der Umwelt der Organisationen vorherrschend sind. Diese drei Logiken mitsamt ihren institutionellen Ordnungen prägen die Missionen ungemein in ihrem Tun und ihrer Funktion.

Es existiert stets noch eine **enge Verflechtung der Institutionen rund um Religion und um die (kroatische) Gemeinschaft**. Sowohl aus der Geschichte (Pfadabhängigkeit) als auch aus den aktuellen empirischen Daten zeigen sich hier vielfache Überschneidungen von religiösen, kulturellen und nationalen Elementen, die das Bild der Erwartungen an die Organisation zeichnen. Dies geschieht nicht immer ohne Konflikte oder durch reine Anpassungen an die Erwartungen. Der institutionelle Pluralismus lässt erkennen, dass die Vermischung von Religion und Nation in Form von politischen Verstrickungen mit den säkularen Erwartungen der Residenzgesellschaft kollidieren. Um diesen Konflikt zu umgehen, entkoppeln sich die Missionen von säkularen Erwartungen und halten die national-religiösen Aspekte im Kern aufrecht.

Ähnliches zeigt sich auch im Bereich von integrativen Erwartungen, die aus der schweizerischen und deutschen Gemeinschaftslogik wie auch der katholischen Ekklesiologie einer Universalkirche entstehen. In beiden Fällen wehren und entkoppeln sich die kroatischen Missionen von der vollständigen Assimilation und beharren auf dem kulturellen Erbe in Verbindung mit der katholischen Religion. Die Eigenlegitimation, die aus dem institutionellen Mythos »Einheit in der Vielfalt« entspringt, ist dabei ein zentraler Aspekt, der die Grundlage für den Protest und die Entkopplung bildet.

Viel von diesem institutionellen Management an der Brücke zwischen Religion, Kultur und Nation fließt in Identitätsnarrative der Missionen hinein. Sie sind Ort der Heimat und der kulturellen Zuflucht und bestätigen somit auch jene Aspekte, die bereits vielfach in der Forschung diskutiert werden, dass religiöse Organisationen in der Diaspora die Funktion der Bewahrung von kulturellen Erben einnehmen.

Die integrativen Anpassungen der Missionen beschränken sich auf staatliche wie auch kirchliche Gesetzgebungen, die insbesondere im finanziellen Bereich zu finden sind und keinen anderen Weg zulassen, als sich anzupassen.

Aus der Verbindung zwischen Religion und kultureller Gemeinschaft folgen aber auch Erwartungen, die die Missionen zu Schnittstellen zwischen Herkunfts- und Residenzgesellschaft machen. **Ihre Funktion erweitert sich vom religiösen Empowerment der Individuen auf soziales Empowerment**. Hierbei passen sich die Missionen integrativen Funktionen an, indem sie gerade Neuankömmlingen helfen, sich zu orientieren und in der deutschen oder schweizerischen Gesellschaft zurechtzufinden. In diesen Aufgaben bestärkt, haben sich diese institutionellen Erwartungen auch im Selbstverständnis der Missionen festgesetzt und dienen als Eigenlegitimationsmythos. Die Missio-

nen betrachten sich nach wie vor als Ort der Hilfe und Orientierung und sehen sich als unverzichtbar für die Gesellschaft, solange es Neuankömmlinge gibt.

Aufgrund der Ekklesiologie und des Aufbaus der katholischen Kirche als Grosskonzern kommen besonders viele Institutionalisierungen und Institutionen aus dem katholischen Feld und der katholischen Religionslogik. Dabei zeigt sich ein diametrales Muster zwischen den kroatischen Missionen und den Ortschaften – **die Spannung zwischen der Liberalisierung/Säkularisierung und dem Konservatismus**. Es geht um die Frage nach der Orthodoxie der Religionslogik mitsamt allen dazugehörigen Institutionen wie Symbolen, Ritualen, Narrativen und Praktiken. Hierbei tun sich nicht nur protest- und konfliktreiche Situationen darüber auf, wie und in welchem Ausmass die kirchliche Organisation zwischen Transzendenz und Profanität pendelt, sondern **auch die Frage nach der Professionalisierungslogik und der Rolle der Priester**.

Der hohe Anspruch seitens der kroatischen Missionen, die katholische Religion in ihrer Perspektive als »rein« zu bewahren, bestimmt nicht nur die Angebote und Funktionen der Mission, sondern auch, welche Rolle ein Priester haben soll. Hier zeigen sich ein hohes Bild der priesterlichen Autorität sowie eine klare Grenzziehung zwischen religiösem Expertentum und Laien. Daraus folgt beispielsweise Ablehnung in Bezug auf liberalisierende Mechanismen in der Organisation wie auch eine Neubewertung von Rollen und Normen, beispielsweise jeglicher Gleichstellung von Mann und Frau innerhalb der Organisation.

Mit Blick auf die nächste Generation zeigen sich aber zunehmende Herausforderungen und institutioneller Wandel, die teilweise in einen Organisationswandel übergehen.

Mit der nächsten Generation an Kroat:innen dominiert auch die deutsche und schweizerische Gemeinschaftslogik immer mehr. Gerade bei den Mitgliedern lässt sich hier eine Repräsentanz dieser Logiken in Form von veränderten institutionellen Erwartungen ablesen. Dazu gehören institutionelle Ordnungen, die sich in der Residenzgesellschaft reproduzieren und veränderte Werte und Normen innerhalb der (jungen) Individuen bewirken. Dadurch ist die Mission mit Veränderungen wie Sprachverlust oder auch feministischem und religiösem Empowerment konfrontiert. Können sich die Missionen in anderen Bereichen von der Gemeinschaftslogik der Residenzgesellschaft entkoppeln und diese in die Peripherie der Organisation abdrängen, so sind sie diesen Veränderungen dennoch durch die Mitglieder und deren Wichtigkeit in religiösen Organisationen zunehmend ausgesetzt.

Die Annahme der bisherigen Institutionalisierung der Religion verändert sich parallel dazu. Die Orthodoxie wird durch die nächste Generation infrage gestellt, religiöse Rollen und auch Interpretationen von religiösen Wahrheiten wollen denationalisiert und neuinterpretiert werden, um sie weiterhin anzunehmen. Aber auch die Vermittlungsformate sind herausgefordert. Da die nächste Generation in einer höchst digitalen Welt aufwächst, verlangen Modernisierungen seitens der Organisation, religiöse Inhalte aufzubereiten sowie Rituale und Praktiken dementsprechend anzupassen. Darin zeigt sich, dass zu der Gemeinschaftslogik der Residenzgesellschaft eine weitere neue Gemeinschaftslogik hinzukommt, die die nächste Generation in ihren institutionellen Erwartungen beeinflusst – ich nenne diese die **digitale Gemeinschaftslogik**.

Als grösste institutionelle Herausforderung für die Missionen sind jedoch die **Individualisierungslogik als neue institutionelle Logik der aktuellen Gesellschaft und die Marktlogik** zu nennen. Diese werfen bei der nächsten Generation neue Bedürfnisse wie auch neue Vorstellungen darüber auf, wie Religion, religiöse Praxis als auch sämtliche religiöse Organisationen zu interpretieren sind. Die Individualisierungslogik bedroht beispielsweise die Kollektivität, also die Gemeinschaft, die kollektive Praxis, aber auch die religiöse Autorität, indem Mitglieder Religion privatisieren und eine religiöse Emanzipation entwickeln. Die Marktlogik hingegen öffnet den Wettbewerb für Alternativen zum religiösen Engagement und fordert von Angebot und Praxis einen gewissen Befriedigungswert. Dennoch ist dies eher eine schleichende Entwicklung, denn parallel dazu gibt es eine weitere dominante Logik, die eine tragende Rolle auch für die nächste Generation an Kroat:innen spielt, nämlich der familiäre Zusammenhalt, Beziehungen und Sozialisierung. Für die Kroat:innen gehört es trotz individuellen und privatisierenden Entwicklungen dazu, ihre religiöse Sozialisierung aus der Familie anzunehmen. Aufgrund der katholischen Ekklesiologie sind sie bereits seit der Babytaufe Mitglieder der katholischen Kirche und die gemeinsame familiäre Religionspraxis stärkt die Vorstellung der Religion in den Individuen. Sie bestehen jedoch auf einem gewissen Spielraum an Freiwilligkeit und Entscheidungsfreiheit und versuchen, sich gerade von sehr dogmatischen Forderungen zu lösen.

Die Daten zeigen derweil nur vereinzelt Management seitens der Organisationen auf. In vielen Fällen passen diese sich technischen oder jugendspezifischen Vorstellungen von Religionsvermittlung an, verbleiben jedoch trotzdem in üblichen Narrationen und Strukturen, wenn es um Veränderungen von

religiösen oder auch kroatischen Normen und Werten geht. Ob dies so bestehen bleibt, wird erst die Zukunft zeigen.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass in ihrer eigenen Präsentation, Zuschreibung ihrer Funktion sowie Identität die kroatischen Missionen aus neo-institutioneller Sicht die Summe der **dominanten institutionellen Logiken Familie, kroatische Gemeinschaft und Religion sind**. In diesem Sinne stehen die kroatischen Missionen für Zusammenhalt und Zugehörigkeit (Familienlogik), für einen kulturellen und nationalen Rückzugsort (Gemeinschaftslogik) sowie für eine Verteidigung der religiösen Orthodoxie (Religionslogik).

7 Analyse 2

Stand der organisationalen Legitimität der kroatischen Missionen

Kapitel 6 zeigte auf, welche institutionellen Erwartungen rund um die kroatischen Missionen existieren, wie sie damit umgehen und wie diese die Struktur und die Funktion sowie den Aufbau und das Angebot der Organisationen beeinflussen. Des Weiteren deuteten sich in der Analyse mit Blick auf die zweite Generation auch mögliche Veränderungen und ein Organisationswandel an. Es zeigte sich, an welchen Stellen die Missionen stabil bleiben und sich dem institutionellen Wandel widersetzen, aber auch, wo es kritisch werden könnte.

Mit Kapitel 6 ist ein grosser Teil der übergeordneten Forschungsfrage bereits beantwortet. Dieses Kapitel soll nun die Konsequenzen des Erwartungsmanagements der Organisationen zeigen und somit den zweiten Aspekt der Frage aufgreifen, wie sich hier nochmals zeigt:

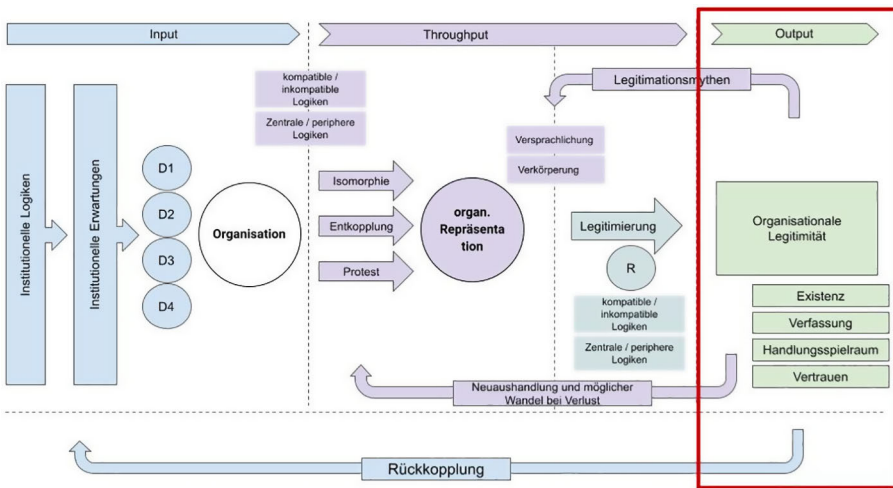
Wie reagieren religiöse Organisationen in der Diaspora auf von ihnen wahrgenommene aktuelle Erwartungen? Und welche Konsequenzen resultieren daraus für die Organisation, das Individuum und die (Aufnahme-)Gesellschaft?

Als Konsequenzen sind in diesem Sinne organisationale Legitimität oder organisationaler Legitimitätsverlust der kroatisch-katholischen Missionen zu verstehen. Diese sind das Endresultat des Erwartungsmanagements sowie des organisationalen Legitimationsprozesses, welche die Analyse der Erwartungsänderungen anhand der zweiten Generation bereits angedeutet haben. Der theoretische Rahmen dieser Arbeit hat den Aspekt der Referenzakteu-

re für den Legitimationsprozess wie auch die organisationale Legitimität verdeutlicht (vgl. Kapitel 3.4).

Eine Organisation kann sich selbst keine Legitimität verschaffen und ist daher auf ihr Umfeld und deren Legitimitätseinschätzung angewiesen. Diese Einschätzungen können sowohl negativ als auch positiv ausfallen. Das Umfeld bestimmt oder beeinflusst, ob eine Organisation akzeptiert und erwünscht ist, Ressourcen erhält und ob sie dadurch überleben kann. Im Analysemodell befindet sich die Arbeit daher im rot umrandeten Bereich der Abbildung:

Abbildung 7-1: Eigenes Analysemodell zur Untersuchung von institutionellen und organisationalen Prozessen: Legitimität



Die Abbildung erinnert nochmals daran, dass organisationale Legitimität sich in unterschiedliche Dimensionen einteilt (vgl. dazu Kapitel 3.4.4).

Als eine erste Dimension organisationaler Legitimität ist die Existenz zu beschreiben. Die bloße Existenz einer Organisation weist schon auf ihre Legitimität hin. Existenz ist zumeist ein Ausdruck dafür, dass die Organisation einen bestimmten Zweck oder eine bestimmte Funktion in der Gesellschaft oder zumindest für ihre Referenzakteure erfüllt.

Sind Zweck und Funktion einer Organisation gegeben, so entscheidet sich zugleich auch die Verfassung der Organisation.

Die Verfassung von Organisationen ist ein weiterer wesentlicher Hinweis auf ihre Legitimität. Die Verfassung tritt dreidimensional auf: in rechtlicher Form, in der Grundordnung einer Gemeinschaft und im Zustand eines Körpers respektive der physischen Instanz der Organisation.

Des Weiteren gehört zur Verfassung in Form der Verfasstheit der Organisation auch ihre Geschichte, ihr Alter, ihre Grösse sowie das Engagement der Mitglieder dazu. In Kapitel 6.1 habe ich Zahlen wie auch Infrastrukturen, Angebotspalette oder Organigramme der Missionen beschrieben. In diesem Kapitel kommen unter dem Gesichtspunkt der Verfasstheit die normativen und regulativen Aspekte hinzu.

Für die Missionen lassen sich diesbezüglich Aufteilungen in Kirchenrecht und Staatsrecht, Infrastruktur als physische Repräsentation sowie Anzahl und Engagement als Aktivitätsgrad der Mitglieder machen. Diese sind somit weitere Attribute der organisationalen Legitimität.

Als dritte Dimension von organisationaler Legitimität kommt der Handlungsspielraum dazu. Dieser beschreibt, ob und wie die Organisation Handlungen ausführen kann, welche Wirkungen die Handlungen haben und in welche Richtungen die Handlungen gehen (intern oder extern). Sie ist also der Modus Operandi der Organisationen und umfasst tatsächliche Angebote, Dienstleistungen oder die Kommunikation der Organisation. Dieser Handlungsspielraum kann grösser oder kleiner ausfallen, je nach Position und Art der Organisation sowie der daran geknüpften Legitimität der Organisation.

Für Organisationen, die sich in einem Feld bewegen, in dem moralische und ethische Legitimität eine Rolle spielt, ist auch Vertrauen eine wichtige Komponente organisationaler Legitimität. Dies zeigt sich im Vertrauen in die Leitideen der Organisation sowie in die Rollen und Personen der Organisationen. Vertrauen hat zudem die Funktion, dass es der Organisation einen Vorschuss an Legitimität liefert. Besitzt die Organisation das Vertrauen ihres Umfelds, so prüft oder zweifelt dieses die Organisation weniger in ihren Tätigkeiten an (Handlungsspielraum). Ihre Existenz ist also eher akzeptiert und angenommen.

Für die weitere Arbeit ist es wichtig, nochmals daran zu erinnern, dass die analysierten Passagen zur Legitimität nicht aus dem organisationalen Umfeld der kroatischen Missionen stammen. Die Daten sind somit von den betroffenen Akteuren gespiegelte Eindrücke zur Legitimität. Faktisch gesehen sind es also Annahmen zu ihrer eigenen Legitimität und keine tatsächlich ausgesprochenen Legitimitätszuschreibungen, wie es der Fall wäre, wenn Aussagen von anderen sozialen Akteuren wie dem Bistum oder den Ortsparreien vorhan-

den wären (vgl. dazu nochmals Erhebungssetting: Kapitel 5). Sie können daher verzerrt sein und nicht der Realität entsprechen. Dies bringt dem Erkenntnisgewinn jedoch keinen Nachteil, und dies aus einem wichtigen Grund:

»Tatsächliche« organisationale Legitimität ist ohnehin nur greifbar und für die Organisation relevant, wenn sie sich dieser bewusst ist. Dies geschieht dann, wenn die Referenzakteure Legitimität in irgendeiner Form aktiv oder passiv an die Organisation zurückkommunizieren. Ein Legitimitätsverlust oder auch Legitimitätszuspruch durch Akteure, die keine Relevanz für die Organisation haben oder von denen sie nichts weiss, hat in den meisten Fällen auch keinen Einfluss auf ihre Existenz (vgl. Kapitel 3.4). Dazu kommt, dass im Kontext dieser Art von Organisationen (Kirchen) die Aussagen zur Legitimität von den Mitgliedern selbst als höchst relevant einzustufen sind. Somit ergibt sich dennoch ein »äusserer« Blick auf die organisationale Legitimität der Organisationen (vgl. Kapitel 3.4.3).

Zur übersichtlicheren Gestaltung strukturiert sich die nachfolgende Analyse zudem in die Bereiche der zugesprochenen organisationalen Legitimität und der fehlenden oder bedrohten Legitimität.

7.1 Zugesprochene organisationale Legitimität

Sowohl über interne als auch externe Referenzakteure ist organisationale Legitimität für die kroatischen Missionen greifbar.

Aus Sicht der römisch-katholischen Kirche wie auch der Gesellschaft lassen sich insbesondere die Funktionserfüllung und die Akzeptanz der Pastoral-einheiten beurteilen sowie ein bestimmtes Mass an Legitimität aus ihrem Einfluss auf andere Organisationen in ihrer Umwelt ableiten. Aus der Perspektive der Mitglieder hingegen lässt sich organisationale Legitimität an Zweck- und Funktionserfüllung, Vertrauen und auch an einer Form der »geerbten« Loyalität gegenüber der Kirche feststellen.

In allen Fällen zeigt sich nochmals das enge Zusammenspiel zwischen Institutionen, Institutionsmanagement, Legitimationsprozessen und Legitimität, dies demonstrieren folgende Unterkapitel der Arbeit.

7.1.1 Zweck- und Funktionserfüllung der Organisation für die Mitglieder

Zweck und Funktion einer Organisation sind in den seltensten Fällen auf eine Dimension beschränkt. Einerseits schreiben sich Organisationen stets ei-

nen eigenen Zweck und eine eigene Funktion zu (vgl. Kapitel 6.5), andererseits entscheiden die Referenzakteure, ob Zweck und Funktion einer Organisation gegeben sind.

Diesen Zusammenhang der organisationalen Legitimität rund um deren Funktion präsentiert folgendes Zitat:

Wir sind Fremde und jede, ich kann jetzt nicht die Rolle der Schweizer Kirche [in Frage?] stellen, aber eine legitime Frage, warum gehen sie in die kroatische Kirche, warum gehen sie nicht in diese Landeskirche? (Interview1: Priester, 1986, 1. Gen., CH, P: 78)

Der Priester reflektiert im Zitat die Frage, weshalb Personen die Angebote einer Organisation wie die einer Mission nutzen, wenn es doch genügend Alternativen gibt, die Ähnliches oder mehr anbieten. Aufgrund der katholischen Organisationsstruktur ist die Frage nach der Legitimität auch eine Frage der Konkurrenzsituationen zwischen den Gemeinden.

Dadurch spielt das Zitat mit der Frage nach der Funktion und Zweckerfüllung aus der Perspektive unterschiedlicher Referenzakteure sowie mit der Frage nach der Funktion und dem Zweck der Migrantenpastoral in der Gesellschaft überhaupt (vgl. dazu auch Interview03, P: 32). Eine Antwort darauf können die Mitglieder geben, da diese Hauptressourcen und ebenso »Hauptkonsumenten« des religiösen Angebots sind.

In der Reflexion der Mitglieder sind es in unterschiedlicher Kombination und Gewichtung drei Funktionen und Zwecke, welche die Organisationen erfüllen sollen: die religiöse, die gemeinschaftliche/familiäre und die kulturelle Funktion, entsprechend den Logiken rund um die Organisationen (vgl. dazu auch Interview31, P: 120; Interview40, P: 40). Dies verdeutlicht auch folgendes Zitat:

Weil sie sind hier aufgewachsen und die Kroaten tragen eine sehr grosse Bedeutung an die Kirche und irgendwie ist nicht Religion, sondern die Religion//Nation.//[...] Und ich meine, ich würde sagen, das ist zumindest in Kroatien, dass die katholische Kirche sehr gut ist und es ist ja auch eine grosse Bedeutung auch an das auch das Pflegen und deshalb die Kinder damit aufwachsen und deshalb die Gemeinde noch stärker ist und dass das eigentlich eine recht [...] positive Auswirkung hat. Weil ja [...] ich denke, dass man so ein besserer Mensch wird. Und sie kriegen da auch viele Freunde und sie haben die gleichen Interessen. Und ja ich würde sagen, dass es auch jetzt im Ausland, dass man dann zusammen als ich meine nicht so zusammenhal-

ten muss, aber dann hat man zumindest eine Verbindung hat. (Interview07: Mitglied, männlich, 1985, 1. Gen., CH, P: 15)

In diesem Zitat bewertet das Mitglied Funktion und Zweck der Mission und illustriert, wie diese drei Zwecke (Religion, Gemeinschaft und Kultur) zusammenhängen. Des Weiteren stellt es eine Verbindung zwischen der Diaspora und dem Herkunftsland her.

Die Kirche, so im Zitat beschrieben, hat in Kroatien selbst einen sehr hohen Stellenwert, die Nation bezeichnet er in dem Sinne als Ganzes als religiös (vgl. dazu auch Interview37, P: 21). Hier spiegelt sich nochmals die enge Verknüpfung der beiden Logiken der Religion und der Gemeinschaft innerhalb des kroatisch-katholischen Verständnisses wider. Das Zugehörigkeitsgefühl, welches die Mitglieder in der religiösen Organisation und Gemeinde finden, ergänzt sich mit der religiösen Praxis und ist somit ein starker Faktor für die Legitimität (vgl. dazu auch Interview05, P: 193; Interview06, P: 83; Interview17, P: 2; Interview26, P: 24; Interview35, P: 5; Interview38, P: 4; Interview39, P: 11).

Das Zugehörigkeitsgefühl ist im Fall der Diaspora ein Aspekt der ethnischen Zugehörigkeit, weshalb die Mission für die Kroatinnen und Kroaten eine Sonderstellung in der Gesellschaft einnimmt (vgl. dazu auch Interview06, P: 63; Interview22, P: 83; Interview34, P: 39). Dieses Gefühl beschränkt sich nicht nur auf einen Identitätsaspekt in Form einer »Imagined Community« (vgl. Kapitel 3.6), sondern, so das Zitat, beinhaltet auch eine reelle Verbindung zwischen den Menschen in Form von Beziehungen wie Freundschaften oder auch Partnerschaften.

In den Missionen können die Mitglieder Verbindungen aufbauen, insbesondere auch die erste Generation sieht in der Mission den Zweck einer Anlaufstelle und Orientierungshilfe in der Diaspora – unabhängig davon, ob die Mitglieder wirklich religiös sind oder nicht (vgl. dazu auch Interview08, P: 2, 24; Interview15, P: 113; Interview18, P: 18; Interview25, P: 6–8; Interview29, P: 116; Interview32, P: 2; Interview35, P: 47).

Damit erweitert sich die Funktion des religiösen und identitätsstiftenden Zwecks über die Form einer »Imagined Community« zu einer realen Gemeinschaft hin zu einem gesellschaftlichen und integrativen Empowerment für die Mitglieder. Dies hält bis in die nachfolgenden Generationen an. Die Organisation ist somit eine Verkörperung der kroatischen Gemeinschaftslogik und erfüllt in diesem Sinne eine wichtige Funktion und Zweck.

Die Sprache als Ausdruck der Gemeinschaftslogik ist dabei zentral als Zugang zur Religion, zum Herkunftsland und zur Integration. Dies zeigt auch folgende Aussage:

[...] jetzt quasi auch wenn die ganzen Leute aus Kroatien oder aus Bosnien, die jetzt kommen und Arbeit suchen, die jungen Familien um irgendwie hier Fuss zu fassen in einem fremden Land, kommen die natürlich in die Gemeinde um irgendwie mit Leuten, die auch Kroatisch sprechen oder so um irgendwie mit denen in Kontakt zu treten und quasi sich die Hilfe zu holen, also das find ich toll, ist ja auch ne weiterer Möglichkeit, die diese Gemeinde bietet und natürlich zu wachsen, also um irgendwie bestehen zu können, weil ich finde schon, dass es schon nen Privileg ist so nen Gottesdienst auf, auf der Muttersprache [...]. (Interview32: Mitglied, männlich, 1995, 2. Gen., DE, P: 114)

Das Zitat zeigt, dass die Sprache die Mission in ihrer Funktion und ihrem Zweck in der Residenzgesellschaft einzigartig und konkurrenzlos macht (vgl. dazu auch Interview15, P: 4; Interview22, P: 26; Interview23, P: 28; Interview40, P: 2). Das Mitglied betont, dass durch die Sprache der Mission auch in Zukunft noch Wachstum und Legitimität beschert sein werden. Damit verknüpft sich das Attribut der Funktionserfüllung mit dem Zustand der Gemeinde, was auch ein Aspekt der organisationalen Legitimität ist.

Weiterhin geht dieses Mitglied erneut darauf ein, dass es für Neuankömmlinge und die erste Generation bedeutend ist, die Mission als Anlaufstelle für Hilfe und Orientierung zu haben. Dies verstärkt sich unter dem Gesichtspunkt, dass den Migranten eventuell deutsche, französische (oder italienische) Sprachkenntnisse fehlen (vgl. dazu auch Interview08, P: 26; Interview17, P: 34; Interview27, P: 26, Kapitel 6.5.1). Erneut spiegelt sich hier das integrative Empowerment für die Mitglieder.

Für die zweite Migrationsgeneration hingegen sind die Sprache und somit die Funktion der Mission darauf ausgelegt, eine Verbindung zwischen den Generationen oder eben auch zum Herkunftsland der Eltern zu schaffen (vgl. dazu auch Interview16, P: 73; Interview17, P: 34). Da das integrative Empowerment bei ihnen nicht mehr nötig ist: »[...] [Kroatisch] ist jetzt nicht meine Muttersprache« (Interview32: Mitglied, männlich, 1995, 2. Gen., DE, P: 114), transferiert die zweite Generation diesen Punkt der Legitimität hin zu einer emotionalen Bindung an eine Gemeinschaft, die eine exklusive Gruppe darstellt: »aber auf der Muttersprache von irgendwelchen Leuten, die jetzt aus dem Ausland kom-

men [...], dass die die Möglichkeit haben so nen kroatischen Gottesdienst zu feiern, das find ich toll.» (Interview32: Mitglied, männlich, 1995, 2. Gen., DE, P: 114)

Zugleich spricht der Befragte mit seiner Begriffswahl »Privileg« den Umstand der organisationalen Legitimität innerhalb der Gesellschaft, also die Akzeptanz solcher Organisationen, an.

Die Sprache reproduziert gleichzeitig sowohl religiöse als auch kulturelle Werte und gilt für die erste und zweite Generation als Hauptgrund, um die kroatischen Missionen aufzusuchen. Mit der Abweisung der Ortschaftspfarrei zeigen die Mitglieder zugleich, dass sie den Pastoralenheiten organisationalen Legitimität zuschreiben (vgl. dazu auch Interview07, P: 94; Interview28, P: 38).

Entsprechend dem eigenen Legitimationsmythos der kroatischen Missionen und dem institutionellen Management rund um gemeinschaftliche Normen (vgl. Kapitel 6.2, 6.5.3), Werte und Narrative bestätigen die Mitglieder, dass Funktion und Zweck der kroatischen Missionen gegeben sind. Sie stellen eine Verkörperung der Gemeinschaftslogik dar und halten so die Akzeptanz innerhalb der Mitglieder bis in die Folgegenerationen aufrecht.

Rund um die kroatischen Missionen sind es nicht nur die Mitglieder, die organisationalen Legitimität zusprechen können. Aufgrund der katholischen Ekklesiologie und der staatlichen Rahmenbedingungen rund um Staat und Kirche sind auch weitere Referenzakteure entscheidend, die eine Bewertung und Zustimmung von Funktion und Zweckerfüllung abgeben müssen (vgl. Kapitel 4.2).

Ob dies der Fall ist und wie sich dies in den Missionen abbildet, soll das nächste Kapitel aufgreifen.

7.1.2 Akzeptanzeinschätzung der Organisation

Die Akzeptanzeinschätzung weist auf die Reaktion des Umfelds sowie auf deren kommunizierte Akzeptanz hin. Dazu gehören Annahmen oder Wissen über die eigene Reputation, die mitunter Basis für organisationalen Legitimität ist (vgl. Kapitel 3.5).

Organisationen müssen in ihrem Umfeld akzeptiert werden, damit sie einerseits existieren und andererseits handeln können. Mit Akzeptanz wännen sich Organisationen in Sicherheit und sind selten der ständigen Prüfung ihres Umfelds ausgesetzt.

Ihre eigene Akzeptanz ist für die Organisationen meistens eine Einschätzungsfrage oder eine Vermutung. Dies liegt daran, dass Organisationen eher fehlende Akzeptanz rückkommuniziert wird, beispielsweise in Form von feh-

lenden Finanzen, Rechtsbeschlüssen, gesellschaftlichen Boykotts und Ähnlichem. Im Gegensatz dazu bedeutet Akzeptanz für die Organisationen oft, dass sie von anderen sozialen Akteuren oder der Gesellschaft unbehelligt sind (vgl. Kapitel 3.4). Die Organisationen können somit anhand ihres Umfelds ihre eigene Akzeptanz einschätzen.

Damit macht die Akzeptanzeinschätzung einen zweiten Bestandteil der Funktion und Zweckerfüllung aus, wie auch folgendes Beispiel zur Mission in Deutschland zeigt:

Aber ich denke nicht, dass die sich jetzt wünschen, dass wir die kroatische Mission nicht haben. Die akzeptieren das. Das ist, was ich bei den Deutschen auch so gut finde. Die verurteilen die nie. Auch Sachen, die ich zum Beispiel, wo ich sage »Boah. In diesen Kindergarten möchte ich nicht, dass meine Kinder gehen, weil da sind mir zu viele Türken.«. Ich bin ehrlich. Und die Deutschen sagen »Jaa. Ist doch nicht schlimm.« [...] Und ich finde das gut. Weil sie- die akzeptieren uns und ich finde das auch gut und die haben uns nie ein schlechtes Wort gesagt. Nein. (Interview18: Mitglied, weiblich, 1990, 1. Gen., DE, P: 62)

In diesem Zitat äussert sich ein Mitglied zur Akzeptanzeinschätzung in Deutschland. Es geht davon aus, dass die Organisation erwünscht und akzeptiert ist. Mit der Aussage, dass es nichts über eine Ablehnung der kroatischen Missionen wisse, zeigt das Mitglied auf, dass zugesprochene organisationale Legitimität in diesem Fall über die Abwesenheit von negativen Reputationen erfasst wird.

Des Weiteren illustriert das Mitglied mit dem Vergleich zwischen der eigenen Reaktion und jener der Deutschen über die internationale Zusammensetzung des Kindergartens, wie es die Residenzgesellschaft in Bezug auf Migration wahrnimmt. Weil die Befragte die deutsche Gesellschaft als migrationsfreundlich und tolerant einordnet, geht sie von einer Akzeptanz der eigenen Migrationsorganisation aus.

Daraus lassen sich zwei Rückschlüsse in Bezug auf organisationale Legitimität als Akzeptanzeinschätzung ziehen. Erstens zeigt der Punkt auf, dass Personen und andere soziale Akteure vor allem Ablehnung und fehlende organisationale Legitimität kommunizieren. Akzeptanz hingegen scheint gerade im Diskurs der Migration weniger direkt kommuniziert zu werden. Sowohl Organisationen als auch Personen gehen davon aus, dass diese vorhanden ist (vgl. dazu auch Interview05, P: 74; Interview11, P: 18; Interview33, P: 64–65).

Zweitens lässt diese Erkenntnis in Bezug auf Integrationsdiskurse eine weitere Schlussfolgerung zu. Die wahrgenommene Akzeptanz und Einteilung der Residenzgesellschaft als migrationsfreundlich oder feindlich trägt wesentlich dazu bei, dass sich Migrationsorganisationen akzeptiert fühlen respektive ob ein Akzeptanzprozess stattfindet oder nicht. Zusätzlich färbt dieses »Klima« auf die Individuen ab, indem sie selbst versuchen, innerhalb der Residenzgesellschaft an ihrer Toleranz für den Pluralismus zu arbeiten (vgl. dazu auch Interview10, P: 110; Interview15, P: 113; Interview18, P: 62; Interview37, P: 21; Interview40, P: 79). Damit zeigt sich auch eine Wechselwirkung zwischen Akzeptanzeinschätzung, Sich-akzeptiert-Fühlen und der Akzeptanz anderer.

Akzeptanzbeurteilungen von religiösen Organisationen sind oft an die Policy-Bedingungen der Aufnahmeländer geknüpft, wie auch folgende Aussage konkretisiert:

[...] die Schweiz ermöglicht nur schon eben das Beispiel, die Veranstaltungen, wo unsere kroatische Mission macht, dass, dass wir uns können zusammen, sie tun uns die Räume zur Verfügung stellen, ich meine, [...] aber das ist auch etwas, wo, ich meine in gewissen Ländern darfst du das nicht. Dort heisst es, du lebst wie mir oder gehst raus. Und hier in der Schweiz ist es nicht so. Jeder hat seine Religionsfreiheit, also, dass man, ich finde es wichtig, dass man auch diese Sachen sieht. (Interview23: Mitglied, weiblich, 1999, 2. Gen., CH, P: 64)

In diesem Zitat reflektiert das Mitglied die Staatslogik in der Schweiz. Diese Akzeptanzeinschätzung, so kommt es zum Schluss, hängt mit den demokratischen Grundwerten der Religionsfreiheit (als Institutionen der Staatslogik) zusammen. Durch die Akzeptanz von religiösen Organisationen, unter anderem aufgrund der Religionsfreiheit, hat die kroatische Mission überhaupt erst die Möglichkeit, zu existieren, Räume zu nutzen und Dienstleistungen anzubieten. Zugleich ist die Religionsfreiheit der Grundstein für den Handlungsspielraum der Missionen.

In der Reflexion des Mitglieds bildet sich die Wichtigkeit der Akzeptanzeinschätzung für die organisationale Legitimität ab (vgl. dazu auch Interview30, P: 108). Mit der Äusserung, dass diese »Freiheit« in anderen Ländern nicht möglich sei, zeigt sich, wie institutionelle Erwartungen und Legitimität zusammenhängen und rückkoppelnde Mechanismen zwischen Legitimität und Institution entstehen. Religionsfreiheit als Grundrecht ist in

diesem Kontext als eine regulative Institution zu werten, der sich religiöse Organisationen zu ihrem eigenen Zweck anpassen und die sie befürworten. Denn diese Institution ist für viele Religionen und Religionsgemeinschaften samt ihren Organisationen die Grundlage für ihre Legitimität in säkularen Staaten (vgl. Kapitel 4.3).

Das Zitat und die Dankbarkeit verdeutlichen, dass es für die Religionsorganisationen ebenfalls von Bedeutung ist, dass sich auch andere soziale Akteure dieser Institution der Religionsfreiheit anpassen. Nur so lässt sich Raum für die Akzeptanz und den Handlungsspielraum religiöser Organisationen gewinnen. Ob und wie dies nichtreligiöse (oder andere religiöse) soziale Akteure machen, kann wiederum das Ergebnis der Reputation von religiösen Organisationen oder gar der Religion selbst sein und verdeutlicht die institutionelle Wechselwirkung.

Der Vergleich zwischen der Schweiz und anderen Ländern bezüglich Religionsfreiheit zeigt nicht nur, dass Institutionen und Legitimität Hand in Hand gehen, sondern auch, dass institutionelle Umwelten von vielen Faktoren wie zum Beispiel Region, Geschichte oder Kultur abhängig sind (vgl. dazu nochmals Kapitel 3.1). Parallel verdeutlicht dieses Zitat, aber auch jenes zur toleranten Haltung seitens Deutschlands, wie Individuen zu Träger:innen dieser Logiken und Institutionen werden und diese in die Organisationen und Umwelt hinein- und herausragen.

Neben den staatlichen Rahmenbedingungen und der Gesellschaft sind es andere katholische Organe, die für die Akzeptanz der Missionen von Bedeutung sind. Aufgrund der Ekklesiologie und der katholischen Hierarchie sind es die Bistümer und die Ortspfarrreien, deren Bewertung für die Existenz und Zweckerfüllung der Missionen relevant ist. Dies illustriert folgendes Zitat:

Und es gibt sicher die die Leute, die sagen, uns sagen immer, also die die Landeskirchen, die Bistümer, das ist gut, wir bekommen Jahresberichte, das ist auch also immer alles in Ordnung, wir haben also keine grossen Problemen mit den mit den Kroaten und das ist wichtig für mich. (Interview03: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 67)

In dieser Interviewpassage sind die Bistümer als Referenzakteure erkennbar. Der Priester spricht über die Zufriedenheit seitens der Bistümer mit den kroatischen Missionen. Die Missionen erfüllen die gestellten Ansprüche wie Jahresberichte und scheinen sich innerhalb der Hierarchie gut einzuordnen. Die Interviewpassage des Priesters demonstriert damit, dass auf Ebene der Re-

gulation und der Hierarchie eine Akzeptanz respektive eine ausgesprochene Legitimität vorhanden ist.

In der Theorie spricht man in diesem Zusammenhang auch von »regulatory legitimacy«¹, das heisst, die Missionen erfüllen die Anforderungen von Gesetzen, Regeln und Aufträgen, die wiederum regulative institutionelle Erwartungen sind (vgl. Kapitel 6.1). Die Prüfung dieser Anpassung ist dann Teil des Legitimationsprozesses und kann, wie es das Zitat verdeutlicht, formal in Berichterstattungen oder sonstige Formen der Rückmeldungen und Prüfungen übergehen (vgl. auch Interview35, P: 69).

Rund um die organisationale Legitimität wird deutlich, weshalb Akzeptanz seitens der Bistümer für die muttersprachlichen Pastoralenheiten, für deren Existenz und Handlungsspielraum existenziell ist. Ein Mitglied erzählt:

Und eben, dass man auch, also, ein Wunsch wäre natürlich, dass wir weiterhin dürfen da sein, dass man darf kroatische Pfarrer haben hier in der Schweiz, also dass die Schweizer Kirche das erlaubt, dass sie uns den Ort gibt, die Möglichkeit zusammen zu sein. Und dass man eben auch Gottesdienste weiterhin so feiern können, wenn wir, wenn wir genügend Leute sind natürlich. (Interview06: Mitglied, männlich, 1999, 2. Gen., CH, P: 63)

Das Mitglied erläutert in dieser Passage, inwiefern die Pastoralenheiten von der Akzeptanz der Bistümer (Schweizer Kirche) abhängig sind.

Dabei geht die organisationale Legitimität in Form von Akzeptanz über das kirchenrechtliche Gesetz, eine Mission zu bilden, hinaus (vgl. Kapitel 4.2). Vielmehr geht es hier um die gegenseitige Toleranz, den Missionen überhaupt Raum und Platz im katholischen Feld einzuräumen, und dies sowohl in symbolischer als auch physischer Form, beispielsweise, indem sie den Missionen einen Ort geben, an dem sie ihre Angebote ausführen können, und zwar in der Art, wie es sich die kroatischen Missionen vorstellen.

Der Priester betont am Schluss des Zitats, dass das Anrecht auf einen Ort nur legitim sei, solange die Anzahl der Gläubigen stimme. Dies verdeutlicht erneut, dass die Grösse ein sowohl aus institutioneller als auch legitimierender Perspektive relevanter Faktor ist. Dies hängt wiederum mit den kirchenrechtlichen Institutionen zusammen, deren Bedingungen erfüllt sein müssen, damit eine Mission gegründet werden kann (vgl. Kapitel 4.2, vgl. 6.2.1). Parallel

1 Vgl. dazu Kapitel 3.4.

ist die Grösse aber auch ein Element, welches den Referenzakteuren rund um die organisationale Legitimität beweisen soll, dass diese gerechtfertigt ist.

Des Weiteren zeigt sich in diesem Zitat die fließende Grenze zwischen Akzeptanzeinschätzung und Infrastruktur beziehungsweise dem Zustand einer Organisation.

Wie wichtig die Infrastruktur als Zeichen der Akzeptanz ist, zeigt auch eine andere Interviewpassage, in der es um die Reputation und den anschliessenden Zugang zu kirchlichen Gebäuden geht. Eine Funktionsträgerin reflektiert dazu folgendermassen:

Ich denke, dadurch bekommen wir leichter eine Kirche und Zugang zu Dingen. Das erleichtert uns die Organisation. Manchmal bekommen wir keinen Zugang zu einer Kirche und uns wird gesagt, sie sei besetzt. Ich denke, dadurch werden Kirchen leichter zugänglich. Und ein gutes Ansehen hat vielleicht auch Einfluss darauf, wie viele Leute kommen. (Interview36: Funktionsträgerin, weiblich, 1994, 2. Gen., CH, P: 122)

Im konkreten Fall der Missionen ist, wie in diesem Zitat zu lesen ist, eine gute Reputation in Form einer lebendigen Gemeinschaft für den Zugang zu einem Kirchengebäude entscheidend.

Die kroatischen Missionen erhoffen sich durch ihre starke Gemeinschaft, ihre Reputation zu stärken und innerhalb der katholischen Hierarchie die eigene organisationale Legitimität in Form von notwendiger Akzeptanz zu erhalten. Mit einer guten Reputation und einer daraus resultierenden Akzeptanz erhalten sie die benötigten Infrastrukturen. Die Organisationen achten daher darauf, eine gute Zusammenarbeit mit den Ortspfarrereien zu pflegen und sich den guten Ruf bei ihnen als Referenzakteure zu bewahren (vgl. dazu auch Interview06, P: 39, 117; Interview11, P: 78). Damit lässt sich aber auch erkennen, dass schliesslich die Mitglieder selbst zu den Referenzakteuren werden.

Gleichzeitig, so reflektiert die Befragte im Zitat, trage eine gute Reputation dazu bei, dass mehr Personen in die Kirche gehen wollten. Dies habe den Effekt, als eine lebendige Organisation zu agieren und somit Akzeptanz zu schaffen. Probleme oder Skandale können aus Sicht der Organisation abschreckend für die Mitglieder (wie auch die Gesellschaft) sein, der Reputation und anschliessend auch der Akzeptanzeinschätzung schaden: »*Vielleicht interessiert es nur wenig Leute, in die Kirche zu gehen, weil es ständig Ärgernisse gibt. Ich denke, das kann auch daran liegen.*« (Interview36: Funktionsträgerin, weiblich, 1994, 2. Gen., CH, P: 122)

So findet sich in fast allen Interviews die Zustimmung, dass die Reputation zentral ist und es der Organisationen wie auch den Mitgliedern ein Anliegen ist, einen positiven Ruf aufrechtzuerhalten – nicht nur im religiösen Sinne, sondern auch als Migrationsgruppe generell und in Abgrenzung zu anderen Religionen und anderen ethnischen Gemeinschaften (vgl. dazu auch Interview³⁶, P: 190).

Die Beispiele zur Akzeptanz und der Einschätzung der Akzeptanz verdeutlichen, wie wesentlich diese für das Bestehen und Handeln von Organisationen ist. Die direkte Abhängigkeit von anderen Referenzakteuren wie den Mitgliedern, aber auch von gesellschaftlichen respektive staatlichen Akteuren ist für die kroatischen Missionen grundlegend. Akzeptanz geht dabei oft Hand in Hand mit der Funktion und Zweckerfüllung einer Organisation und bildet die Basis für ihren Handlungsspielraum.

7.1.3 Engagement und Einfluss für und seitens der Organisation

Der Handlungsspielraum ist ein weiteres Attribut der organisationalen Legitimität. Der Begriff des Raumes oder der Räumlichkeit erschliesst sich dabei vor allem über die Richtung und die Wirkung. Das heisst, es stellt sich die Frage, welches Ausmass Handlungen von Organisationen in ihrer Umwelt haben und wo die Grenzen liegen. Wäre beispielsweise die Handlung einer Organisation nur intern ausgerichtet, also in diesem Fall an die Mitglieder, so würde die Gesellschaft eine Bewertung beziehungsweise Akzeptanz nur in geringem Masse reproduzieren, da andere soziale Akteure die Funktion und den Zweck gar nicht wahrnehmen können oder nicht sehen.²

Innerhalb der Daten zeigen sich nun die Wirkung und die Richtung über das Engagement für die Organisationen sowie deren eigener Einfluss auf andere Organisationen oder soziale Akteure.

Aussagen zum Einfluss sind im Kontext dieser Arbeit mit Vorsicht zu interpretieren, denn es sind wiedergegebene Fremdzuschreibungen, die vielleicht aus Legitimitätsgründen (vgl. Kapitel 6.5) durch die kroatischen Missionen optimiert worden sind. Dies zeigt zum Beispiel dieses Zitat, das erneut die normative Dimension der Migrantenpastoral aufgreift (vgl. Kapitel 4.2.2):

2 Die Organisation wäre in diesem Sinne als sehr exklusiv zu verstehen und die Ressourcenbeschaffung und die Existenzsicherung könnten sich aufwendiger und schwieriger gestalten.

[...] es gibt Bistümer die den Reichtum der muttersprachlichen Seelsorge als [...] eine Chance sehen für [...] das Leben der Kirche in Deutschland überhaupt. Wir haben also schon jetzt Bistümer, die äh in Deutschland die über 30 % Katholiken mit Migrationshintergrund haben [...] aber wie die Entwicklung weitergeht mit den Neuankömmlingen aus den Südeuropäischen Ländern. wenn immer mehr Migranten beziehungsweise Katholiken anderer Muttersprachen, die das Leben der Ortskirche äh bereichern auch mit ihren Glaubenssitten, mit ihrer Art, wie sie also beten, wie sie wie sie ihre [...] religiöse äh Bedürfnisse, in dem Sinne, dass sie dann wirklich eine Bereicherung sind. (Interview24: Priester [Kordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 12)

In diesem Zitat erklärt sich der Umstand, inwiefern Migrantenpastorale in ihrer Funktion und Rolle Einfluss auf ihre Umwelt nehmen. Dabei sind zwei Aspekte von Bedeutung. Einerseits geht es darum, dass sich mithilfe der Migrantenpastorale die katholischen Bräuche diversifizieren. Dadurch entwickle sich, so der Priester, für die Ortspfarrerien in den Residenzländern eine Bereicherung ihrer eigenen Existenz und ihrer eigenen Angebote.

Andererseits spricht er auch den wesentlichen Punkt der Anzahl an. Mithilfe der Migrantenpastorale kann die katholische Kirche ihre eigene Legitimität stärken, indem sie auf die Zahl der zugewanderten Gläubigen zugreift. Dieses Argument baut darauf auf, dass sich die Pastorale für die Ortspfarrerien als notwendig präsentieren, um überhaupt in der deutschen und auch schweizerischen Gesellschaft zu überleben. Diese Chance und Tatsache, so der Priester, sei auch von bestimmten Ortspfarrerien und Bistümern anerkannt, was den Einfluss der kroatischen Missionen (und anderer Migrantenpastorale) in ihrer Funktion und Wichtigkeit unterstreicht (vgl. dazu auch Interview04, P: 36; Interview18, P: 110; Interview31, P: 236; Interview34, P: 25; Interview40, P: 83).

Neben dem Einfluss von Organisationen auf ihr Umfeld lässt sich am Engagement für eine Organisation deren Handlungsspielraum erkennen. Dies ist insofern möglich, als sich darin die Frage spiegelt, ob und welche Handlungen oder Angebote einer Organisation Erfolg haben und damit ihre Relevanz unterstreichen. Das heisst, je engagierter die Personen sind, desto mehr gilt die Organisation bei den sozialen Akteuren als relevant (vgl. dazu auch Interview40, P: 35).

Die Mitglieder als Agenten und als Referenzakteure der Missionen zeigen ein grosses Engagement für die Kirche und betonen stets auch die Anzahl der

Mitglieder, die die jeweiligen Dienstleistungen und Angebote nutzen (vgl. dazu auch Interview05, P: 46; Interview06, P: 24, 119).

Engagement und Grösse sind also relevante Attribute für die organisationale Legitimität. Dies zeigt sich auch dann, wenn andere die kroatischen Missionen als ein Musterbeispiel (Idealtypus) einer katholischen Gemeinde bezeichnen und deren Anzahl und Aktivität loben:

»Was macht ihr so positiv?« damit so beispielsweise wir hatten letzte Woche- äh letzte Weihnachten fast 2.000 Leute in der Kirche. So die Kirche war überfüllt. Und dann ist der Pfarrer von der Kirche gekommen und hat gesagt: »Ich hätte Angst, eine Messe zu halten. Ich wusste nicht wie anfangen, bei so viele Leute. Weil an einem guten Sonntag, oder an einem Hochfest bei uns in der Kirche sind höchstens 60 70 Leute und das ist [...] [wir haben] im Schnitt 500–800 Leute. Sind das, wo in die Kirche kommen, oder? Und ich sehe auch äh viele Schweizer, wo einfach staunen und sagen: »Ja, was macht ihr?« »Was macht ihr richtig und wir falsch?« (Interview04: Mitglied, männlich, 1980, 1. Gen., CH, P: 12)

In diesem Zitat erzählt das Mitglied von einem Priester der schweizerischen Pfarrei, welcher einen Vergleich zwischen dem Engagement und der Anzahl der eigenen Mitglieder und jenen der kroatischen Missionen zieht.

Sein Wunsch, dass der Priester der Schweizer Pfarrei gerne ein ähnliches Engagement für die eigene Gemeinde sehen würde, weist auf die Wichtigkeit des Engagements als Ausdruck der organisationalen Legitimität hin. Die kroatischen Organisationen bauen auf ihre lebendige und zahlenmässig gut vertretene Religionsgemeinschaft. Damit können sie ihre Position als Idealtypus innerhalb des (stark konkurrenzierenden) katholischen Umfelds sowie die hohe Bedeutung ihrer Existenz für katholische Gemeindemitglieder festigen und ihren Handlungsspielraum sichern.

Da Mitglieder nicht nur Agenten und Referenzakteure, sondern auch zugleich eine Ressource für religiöse Organisationen sind (vgl. Kapitel 2.2, 3.5), sind ihre Anzahl und ihr Engagement äusserst relevant, wenn es um das Messen von organisationaler Legitimität geht, dies gilt sowohl rechtlich gesehen als auch finanziell (vgl. Kapitel 4.2).

Des Weiteren können Mitglieder als Agenten der Organisation ebenfalls Einfluss ausüben und den Handlungsspielraum der Organisation erweitern.

Da die Priester eher gesellschaftsexklusiv leben, sind es insbesondere die Mitglieder, die man als Repräsentanten der kroatischen Mission wahrnimmt.

Dementsprechend sind ihre Beziehungen ausserhalb der Organisation wichtig. Sie gelten als »Werbung« und machen die Mission sichtbar, wie dieses Zitat zeigt:

Also bei mir war's jetzt so: Meine Mädels war'n sogar teilweise/also bei mir ist alles mit dabei, sogar muslimisch. Ähm, die war'n bei meiner Firmung mit dabei in der Kirche, weil sie's unbedingt mal sehen wollten. [...] die hatten nur so die Erfahrung von mir, weil ich manchmal so erzählt hab': Das und das war jetzt in der Predigt, ich fand das toll, ich geb's an Euch weiter. (Interview33: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., DE, P: 59)

Dieses Mitglied erzählt, wie sie ihren Freundinnen von Predigten erzählt, die sie gut fand, und wie sie Elemente der Predigt nicht nur weitergibt, sondern ihre Freundinnen auch bittet, bei einem Sakrament dabei zu sein.

Durch Erzählungen und Diskussionen betreibt das Mitglied Mundpropaganda für die Organisation und stärkt ihre Reputation sowie auch ihren Handlungsspielraum, in dem die Mitglieder Inhalte und Angebote der Kirche auf Personen ausserhalb der kroatischen Gemeinschaft ausweiten. Die Mitglieder übernehmen hierbei die Funktion des »Linking Capital«³ bzw. der »Linkage Legitimacy« (vgl. Kapitel 3.4.1), das heisst, sie nutzen ihr Netzwerk, um die Position der Organisation zu stärken, zu ändern oder zu verbessern.

Dies zeigt sich beispielsweise gerade in jenen Fällen, in denen Mitglieder ihren Einfluss nutzen, um mögliche negative Bilder der katholischen Kirche zu ändern. Formen der direkten Interaktion zwischen Vertretern der Kirche und den »anderen« führen dabei zu einer positiven Rückmeldung und einer Meinungsänderung zur kroatischen Mission oder zur römisch-katholischen Kirche (vgl. dazu auch Interview06, P: 109).

Wie gross und einflussreich dabei diese Unternehmung ist, hängt von der Person und deren sozialen Kreisen ab. Es ist jedoch nicht auszuschliessen, dass sich dadurch ein positiver Streueffekt bildet, der schliesslich in Akzeptanz und einer Erweiterung des Handlungsspielraums resultiert und somit ein Zeichen der organisationalen Legitimität für die kroatischen Missionen ist (vgl. dazu auch Interview03, P: 61; Interview21, P: 54; Interview35, P: 67).

Gleichzeitig fördert dies die Akzeptanz und das Vertrauen bei den Mitgliedern zur Kirche zusätzlich, da sie sich innerhalb ihrer Bezugskreise mit ihrem

3 Vgl. dazu beispielsweise Traunmüller (2012).

»Katholisch-Sein« präsentieren und wohlfühlen, wie auch im nachfolgenden Kapitel zu lesen ist (vgl. dazu auch Interview29, P: 84; Interview39, P: 59).

7.1.4 Vertrauen in Rolle und Integrität von Kirche, Mission und Leitpersonen

Organisationales Vertrauen mündet in die Frage nach der »Rechtschaffenheit oder Integrität« der Organisation und ist eng an die Zweck- und Funktionserfüllung sowie an interpersonales und personelles Vertrauen geknüpft.

Im Gegensatz zu spezifischen Funktionen, die eine Organisation übernimmt, ist das organisationale Vertrauen davon abhängig, ob die Referenzakteure glauben, dass die Organisation ihren eigenen kommunizierten Leitideen entspricht und diese umsetzt. Vertrauen ist für Organisationen daher essenziell, denn es hilft ihnen, einen Vorschuss an Legitimität zu erhalten, ohne ständig einer Legitimationsprüfung ausgesetzt zu sein (vgl. Kapitel 3.4).

Wie stark das organisationale Vertrauen seitens der Mitglieder ist, zeigt sich insbesondere dann, wenn sich Mitglieder gegen Aussagen, welche die Glaubwürdigkeit und Rechtschaffenheit der römisch-katholischen Kirche oder deren Vertreter anzweifeln, wehren oder sie verneinen.

Aber er [ein Autor] erzählt auch wie wir durch alle die Revolutionen, das Ziel von alle Revolutionen war natürlich die Kirche ein bisschen wegzuschmeissen, weil die stört, weil die so ein Power hat in die Gesellschaft und hat immer gehabt. Ich rede jetzt nicht nur von Pfarrer, sonst ich glaube die Leute, die an Gott glauben, werden vielleicht weniger materialistisch oder werden weniger beeinflusst von Medien und das hat (?immer) gestört. Ich glaube, es stört auch noch jetzt. [...] Aber ich glaube, das ist eben wie-, jetzt vergleiche ich mit Jesus, er hat immer gekämpft, um die Wahrheit zu zeigen, und wir kämpfen auch seine Wahrheit zu zeigen. Das ist für mich ein Teil von uns. Aber wir müssen gleichbleiben und zeigen, er ist da, Gott existiert. (Interview39: Mitglied, weiblich, 1989, 2. Gen., CH, P: 115)

Im Kontext dieses Zitats geht es um die Rolle und Geschichte der Kirche in Kroatien. Das Mitglied äussert hier den Verdacht, dass die Gesellschaft und die Medien versuchten, der Kirche zu schaden (vgl. dazu auch Interview04, P: 44; Interview15, P: 109; Interview38, P: 130), unter anderem auch, weil sie so mächtig sei. Dabei erwähnt sie zwei Details, welche für den Kontext der Legitimität relevant sind.

Zum Ersten erklärt das Mitglied, welchen Anteil Mitglieder einnehmen, wenn es darum geht, die Wahrheit respektive die Reputation der Kirche zu zeigen. In der Erklärung greift es auf eine Analogie zu Jesus und somit auf einen für die Gemeinschaft transzendenten Inhalt zurück. Zum Zweiten macht es sich sowie die restlichen Gläubigen zu Agenten der Organisationen. In einem kollektiven Verständnis sei es nicht nur die Aufgabe der Kirche allein, für sich einzustehen und die Reputation zu fördern, sondern es sei die Aufgabe eines jeden Mitglieds.

Daran lassen sich sowohl die hohe Bereitschaft und das Engagement der Mitglieder ablesen, was ebenfalls Ausdruck organisationaler Legitimität ist, als auch die transzendente Begründung und somit das gezeigte Vertrauen in die Leitideen und Kernlogiken von religiösen Organisationen.

Auch an anderen Stellen der Interviews kommen diese Mechanismen zum Einsatz und zeigen somit, dass die Rolle der Mitglieder mit einem hohen Vertrauen in die Kirche einhergeht:

Jaa, das sind so Probleme, die ich gehört habe, wo ich selber nicht daran glaube. Weil wie es jetzt in Zukunft vorhergesagt wird, dass dann irgendwann die Katholiken ausgelöscht werden sein und mit dem fangt man an. (Interview05: Mitglied, weiblich, 1982, 1.5. Gen., CH, P: 86)

Die Probleme, die dieses Mitglied anspricht, sind die Missbrauchsskandale in der katholischen Kirche. Diese Skandale kosteten die katholische Kirche an unterschiedlichen Stellen viel Vertrauen und Legitimität (vgl. dazu auch Interview18, P: 98; vgl. dazu auch Krebber & Wiesenberg, 2015, 290ff.), aber nicht im Fall der kroatisch-katholischen Gemeinschaft. Stattdessen wird an der Glaubwürdigkeit dieser Berichterstattung gezweifelt und dadurch die Integrität der Organisation geschützt.

Beide Zitate verdeutlichen die hohe psychologische Komplexität rund um das Thema Vertrauen. Das heisst, das Mitglied kann sich nicht weiterhin mit negativen Bildern der Kirche konfrontieren und vermeidet die Auseinandersetzung damit, ganz zugunsten des hohen organisationalen Vertrauens. Das Vermeiden solcher Realitäten, die nicht mit der inneren Realität übereinstimmen, gilt als Vermeidung von kognitiven Dissonanzen⁴ und ist für das Individuum wichtig in Bezug auf den eigenen Erhalt des Kirchenbilds.

Dies unterstreicht folgendes Zitat eines weiteren Mitglieds:

4 Vgl. dazu insbesondere Festinger (1962); Festinger und Irlle (2012)

Aber man muss- den Menschen muss auch bewusst sein, aber die Leute wo sich mit Glaube nicht befassen, sondern nur die Kirche angreifen und mit dem nicht identifiziert sind, wo mit dem nicht aufwachsen, nur von den Medien hören und heute hören wir sehr viel von den Medien. Sobald es über die Kirche geht, sind alle »Ja die greifen alle an!«. Und äh, viele Leute sind sage ich jetzt mal drangekommen, wenn es so Fälle wie- wie jetzt in der Presse waren von den Bischöfen oder von den Priestern. Viel mehr sind Leute, wo Kirche hassen, wo einfach drüber noch mehr so berichten und noch mehr die äh die Kirche kaputt machen, kaputt machen möchten. (Interview04: Mitglied, männlich, 1980, 1. Gen., CH, P: 44)

Die Interviewpassage dreht sich erneut um die Missbrauchsskandale innerhalb der römisch-katholischen Kirche. Die Auswirkungen dieser Skandale für die Reputation und die Akzeptanz in der Gesellschaft seien gravierend, so erklärt das Mitglied im Zitat. Dabei ist im Zitat nicht von der kroatischen Mission, sondern vom gesamten »Multikonzern« der römisch-katholischen Kirche die Rede.

Das Mitglied nimmt eine abwehrende und verneinende Position gegenüber der Berichterstattung zur katholischen Kirche ein und zweifelt nicht an der Integrität der Organisation – unabhängig davon, ob es sich um die gesamte Kirche oder die Mission handelt. In dieser abwehrenden Haltung ist ein hohes organisationales Vertrauen in die Rechtschaffenheit und Funktion der Kirche erkennbar.

Zugleich zeigen diese Zitate auch auf, wie es offenbar um die Akzeptanz und Vertrauenswürdigkeit der gesamten römisch-katholischen Kirche innerhalb der Gesellschaft respektive in der medialen Sphäre steht. Die in den Zitaten erwähnten negativen Berichterstattungen und die negativen Emotionen gegenüber der römisch-katholischen Kirche lassen sich als Verlust organisationaler Legitimität der Kirche werten (vgl. dazu auch Krebber & Wiesenberg, 2015).

Im Gegensatz dazu betonen viele Kroat:innen innerhalb der Interviews die hohe Bedeutung ihrer katholischen Identität (vgl. dazu auch Interview37, P: 5) sowie ihre Verbundenheit zur Kirche (vgl. dazu auch Interview38, P: 4). Beides lässt sich als organisationales Vertrauen werten, denn nur mit Vertrauen kann eine Beziehung oder Verbundenheit zur Organisation selbst entstehen (vgl. Kapitel 3.4.3-3.4.4).

Im Rahmen der religiösen Organisation nimmt diese Komponente der Verbundenheit eine transzendente Dimension ein, wie folgendes Zitat illustriert:

[...] weil ich glaube auch, die stossen dann immer halt auf Rückblicke, wo Gott denen geholfen hat. Und wenn man Gott- wenn man diese Hilfe sieht, möchte man auch Gott etwas zurückgeben. Und mit diesem Einsatz dann in der Gemeinde, geben sie dann was zurück. (Interview15: Mitglied, weiblich, 2000, 2. Gen., DE, P: 79)

Dieses Mitglied knüpft in der Interviewpassage einen Zusammenhang zwischen Gottesvertrauen, Gemeinde und Engagement. Es vertraut auf das Eingreifen durch Gott und seine Hilfe im Leben der Gläubigen. Gleichzeitig zieht es die Verbindung zur Gemeinde (in diesem Fall Gemeinde und Kirche) darüber, dass dies der Ort ist, um sich für diese Gotteshilfe erkenntlich zu zeigen. Der Kirche spricht das Mitglied somit eine Art *spirituelle Legitimität* zu, indem es sie als jenen Ort darstellt, an welchem Gott erreichbar ist.

Das Vertrauen und der Glaube in Gott und die kirchlichen Rückbindungen geben der Organisation eine zusätzliche Dimension der Legitimität – jene der Transzendenz, welche in der theoretischen Organisationsforschung rund um religiöse Organisationen bis anhin schwierig zu handhaben war (vgl. Kapitel 2). Die Mitglieder verbinden in der Legitimitätsfrage sowohl das Profane als auch das Transzendente in der Organisation (vgl. dazu auch Interview05, P: 197; Interview16, P: 71; Interview27, P: 8; Interview34, P: 71).

Nicht nur das Vertrauen in die Organisation ist wesentlich, sondern auch das interpersonale und personale Vertrauen in den Priester oder sonstige leitende Figuren der römisch-katholischen Kirche. Dabei unterscheidet die Vertrauenskomponente zwischen dem Vertrauen in die Person und deren Charakter oder dem Vertrauen in eine Rolle oder einen Beruf, welches auch personenübergreifend »vererbt« werden kann (vgl. dazu auch Kapitel 3.4.3).

Die Rolle oder das Amt des Priesters, des Pfarrers oder auch des Papstes hat unabhängig der Person ein hohes Ansehen innerhalb der kroatischen Gemeinschaft, wie auch folgendes Zitat nochmals unterstreicht:

Obwohl bei uns ist es so, wenn du ein Problem hast, gehst du zum Pfarrer. Und er hilft dir. Es ist meistens so. Es ist, wie wenn jemand ein Psychologen braucht, wir brauchen ein Pfarrer. Ich gehe zuerst zum Pfarrer, wenn ich zum Psychologen muss, dann gehe ich zum Psychologen. Er kann mich auch zeigen, du musst hier oder hier, wenn du Hilfe für das brauchst oder das brauchst. Die kennen auch viel. Die kennen die Schweiz gut, das ganze System. Es ist wirklich unsere Kontaktperson. (Interview39: Mitglied, weiblich, 1989, 2. Gen., CH, P: 19)

In dieser Aussage des Mitglieds kristallisiert sich die Rolle des Priesters und deren Wichtigkeit für die Mitglieder deutlich heraus. So ist es der Priester, welcher der Person hilft oder sie berät. Er ist zuständig für die Orientierung und das Empowerment der Mitglieder. Das Mitglied betont damit, dass der Priester als Kontaktperson und Brücke zur Residenzgesellschaft fungiert.

Anhand des Vergleichs mit dem Psychologen, welchen das Mitglied macht, werden die unterschiedlichen kognitiv-kulturellen Verständnisse darüber erkennbar, welche Berufe in einer Gesellschaft für »seelische« oder »geistige« Hilfe zuständig sind oder welche Berufe dies ausüben müssen. Zugleich ist es auch ein Beispiel dafür, wie tief die Vertrauensbasis zwischen Mitglied und Priester im Kontext der kroatischen Gemeinschaft ist und wie stark dieser Beruf in den Augen der Gläubigen legitimiert ist (vgl. dazu auch Interview07, P: 62; Interview39, P: 63).

Hier zeigt sich erneut die Verbindung zwischen organisationaler Legitimität und institutioneller Erwartung. Der Priester übernimmt die Rolle der Vertrauensperson: Erfüllt er diese, so schafft er Vertrauen und Legitimität bei den Mitgliedern. Gleichzeitig bestärkt sich dadurch die Erwartung, dass diese Funktionen und Leistungen des Umsorgens der Mitglieder zur priesterlichen Rolle dazugehören. Sobald er sich diesen Erwartungen anpasst, sind es die Referenzakteure (Mitglieder), die beurteilen, ob es einer Person gelingt, diese Rolle auszufüllen oder nicht. Dies ist dann wieder die Grundlage für die Legitimität.

Der Priester ist in Bezug auf das Vertrauen in die Organisation und deren Legitimität oft das Zünglein an der Waage. Als Agent der Organisation (vgl. Kapitel 3.5) macht ihn das auch wichtig für externe Referenzakteure, wie folgende Aussage veranschaulicht:

[...] quasi das man auch nicht mit dem Vertrauen der Leute spielt und so, ist halt schon wichtig, gerade so als Pfarrer und so ist man ja ne Vertrauensperson und so, das find ich schon wichtig, dass man auch nen gutes Bild nach aussen gibt durch seine Handlungen und dass man jetzt nicht auch irgendwie die Informationen, die man kriegt, dass man die irgendwie gegen jemanden verwendet um jemanden oder jemanden wohlmöglich Schaden zufügen könnte damit, das find ich schon wichtig. [...] (Interview33: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., DE, P: 84)

In diesem Zitat erklärt ein Mitglied zwei für den Legitimationsprozess und die Legitimität wesentliche Aspekte. Einerseits erläutert es die Rolle des Pfarrers

und andererseits bringt es den Begriff des Vertrauens ins Spiel. Der Priester ist der Mittelpunkt, wenn es um Vertrauen geht. Er ist jenes Element beziehungsweise Subjekt, welches die Mitglieder, aber auch die Gesellschaft in einem Prozess der Legitimation begutachten. Dieser Umstand oder dieses Wissen ist so präsent, dass selbst die Priester dies reflektieren und damit aufzeigen, welche Wechselwirkungen Legitimität und institutionelle Erwartungen auf Rollen oder Berufe haben (vgl. dazu Legitimitätsverlust Interview11, P: 59).

Im Zitat fällt auf, dass sich die Position des Mitglieds innerhalb des Zitats ändert. In einer ersten Aussage bestätigt es die Wichtigkeit dessen, dass der Priester vertrauenswürdig handelt und dieses Bild auch nach aussen aufrechterhält. Somit ist das Mitglied Teil der organisationalen Umwelt, die ein Element/Subjekt der Organisation bewertet. In einem zweiten Schritt reflektiert das Mitglied dazu, dass jedoch auch die Gläubigen als Gemeinde zusammenhalten müssten, um eine gute Reputation aufrechtzuerhalten. Falsche oder heikle Informationen sollten nicht nach aussen dringen, da diese genutzt werden könnten, um dem Priester und schlussendlich der Gemeinde zu schaden. Dadurch wird das Mitglied Teil der Organisation und verdeutlicht den In- und Outgroup-Aspekt der Gemeinschaft.

Dieses Vertrauen in die Rolle und Funktion des Priesters existiert jedoch nicht nur in jener abstrakten Weise, sondern auch in der alltäglichen Praxis der Mitglieder. Hierbei spielen das Charisma und die Kompetenz der einzelnen Personen eine entscheidende Rolle, wie diese folgende Aussage illustriert:

Aber die die sehr viel machen zum Beispiel [Eigename] er ist der tätigste in der Kirchengemeinde, er leitet den ganzen Chor und alles. Und das kann man sehen, wie sehr er ein Teil von der Gemeinde ist und wie er eigentlich die Gemeinde unterstützt und wie viel er und wie viel Zeit er investiert. Ich würde sagen, dass er echt ein guter Mensch ist. (Interview13: Mitglied, männlich, 1999, 1. Gen., CH, P: 93)

Auch in diesem Zitat kommen wesentliche Beurteilungen zum Charakter und zur Kompetenz zum Ausdruck. Die Person nennt nochmals Elemente, die sie heranzieht, um den Charakter und die Person zu beurteilen (Legitimationsprozess), nämlich Angebote und Engagement. Im Detail ist dabei ersichtlich, welche Bereiche ein »guter« Priester abzudecken hat, zum Beispiel zusätzliches Engagement und ebenso Unterstützung sowie Zugehörigkeit und Verbundenheit zur Gemeinde (vgl. dazu auch Interview12, P: 72; Interview35, P: 21).

Das Mitglied fällt anschliessend ein Urteil und spricht aus, dass gerade dieser Priester auch ein guter Mensch ist. Hier spiegelt sich diese Verknüpfung zwischen Person, Rolle und Erwartungen wider, die in der Summe in ein Vertrauen seitens der Mitglieder mündet (vgl. dazu auch Interview18, P: 2; Interview33, P: 39).

Es zeigt sich, dass Mitglieder zwischen Rollen-, Personen- und Organisationsvertrauen differenzieren. Denn dieses im Zitat illustrierte Vertrauen ist oft direkt auf eine Person und nicht auf die Rolle bezogen (vgl. für negative Beispiele Interview05, P: 86; Interview14, P: 2; Interview29, P: 109). Ähnliche Aussagen, die eine direkte Abhängigkeit zwischen Person, Interaktion und Vertrauen illustrieren, gibt es auch anderen Stellen im Material, wie folgendes Zitat zeigt:

Aber auch, wir konnten auch immer zu unserem Priester gehen,[...]. Und ich weiss halt, die Tür vom Priester steht immer offen. Eigentlich so generell, so, egal was für Fragen man hatte, so. Eigentlich ist das diese Beratung für mich, finde ich. (Interview15: Mitglied, weiblich, 2000, 2. Gen., DE, P: 24)

In diesem Zitat geht es um eine direkte Bewertung der Person in ihrer Rolle als Priester. Für dieses Mitglied ist die Legitimität dieses Priesters aufgrund seiner ständigen Erreichbarkeit gegeben (vgl. dazu auch Interview14, P: 66). Das Mitglied bewertet die Zuwendung des Priesters als etwas Entscheidendes und sieht darin einen wichtigen Teil von dessen Arbeit. Vertrauen und Zweckerfüllung der Rolle sind also aufgrund dieses spezifischen Charakters gegeben.

Die Wichtigkeit des Charismas und der Charakter einer Person sind nur ein Phänomen beim Priester allein. Die Mitglieder bewerten auch andere Repräsentanten der katholischen Kirche, zum Beispiel die Nonne. Hierbei kann es auch sein, dass die Nonne spezifische Funktionen übernimmt, die die Mitglieder wertschätzen, und dadurch das interpersonale Vertrauen erweitert wird (vgl. dazu auch Interview07, P: 28; Interview25, P: 26).

Anhand dieser Beispiele lässt sich gut zeigen, dass die Mitglieder zwischen den Rollen der Personen, deren Charakter und der Organisation differenzieren. Dennoch sind diese Aspekte nicht losgelöst voneinander, denn das Vertrauen in die Personen sowie das Vertrauen in die Rollen des Priesters wirken im Endeffekt auch auf das Vertrauen (oder Nichtvertrauen) in die Organisation als Ganzes (vgl. dazu auch Interview36, P: 158).

Die Analyse zeigt, dass Vertrauen bei religiösen Organisationen eine wichtige Legitimitätskomponente ist. Die Mitglieder unterscheiden zwischen der

römisch-katholischen Kirche als ein Gesamtes und den Missionen an sich. Zudem kristallisieren sich anhand der Interviews zwei Punkte heraus.

Erstens bewerten die Mitglieder die Vertrauenswürdigkeit und Integrität der Missionen vor allem über die personelle Komponente des Priesters. Dies ist nicht verwunderlich, sind doch die kroatischen Missionen sehr klein in der Anzahl der Mitarbeitenden und massgeblich vom amtierenden Priester geprägt. Zweitens zeigen die Kroat:innen eine hohe Kirchenverbundenheit und ein hohes organisationales Vertrauen in die gesamte römisch-katholische Kirche trotz gegenläufigen Reputationen und Meinungen innerhalb der Gesellschaft. Dieser letzte Punkt ist ausschlaggebend für die Kirchenanbindung, das Engagement und die Teilnahmen der Mitglieder. Dieser Umstand zeigt sich auch im nächsten Kapitel, wenn es um die eine Form der vererbten Loyalität gegenüber der Kirche geht.

7.1.5 Legitimität durch »geerbte« Loyalität in der Folgegeneration

Im Rahmen der Analyse zeigte sich für die kroatischen Missionen ein weiteres Legitimitätsattribut, welches so in der Theorie höchstens bei Familienunternehmen auftaucht und das Ergebnis einer starken Familienlogik innerhalb der Mitglieder ist: die »vererbte/geerbte« Loyalität und Legitimität von Organisationen.

Diese Form der Legitimität baut auf einem ähnlichen Muster auf wie jenes von Familienunternehmen oder Organisationen mit familienähnlichen Strukturen. Das heisst, die Kroat:innen fühlen sich der Kirche und der Mission verbunden, weil die Familie es so lebt und erwartet (vgl. dazu auch Interview²³, P: 34).

Diese Sozialisierungsmechanismen münden somit nicht nur in einer »religiösen Loyalität« gegenüber der Familie, sondern auch in einer Treue gegenüber der katholischen Kirche, wie dieses Zitat verdeutlicht:

[...] Wenn wir das praktische religiöse Leben [...] unsere Gläubigen betrachten; es ist vielleicht nicht viel anders als in Deutschland. Es könnte sein, dass etwas mehr gemeinsam gebetet wird in der Familie; dass man regelmässiger Gottesdienste besucht; dass man versucht, dass den Kindern auch zu übertragen. Das gelingt in vielen Fällen schon, also dass da ein Familienzusammenhalt stärker ist als vielleicht in einer deutschen Familie; dass man nicht viel Kraft braucht, um das Kind zu überreden, dass ein äh Kirchenbesuch

sonntags dazu gehört. (Interview24: Priester [Kordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 48)

In dieser Interviewpassage erläutert der Priester, wie im Rahmen der Gottesdienstbesuche die Familie als ein zentraler Schlüssel gilt. Die Familie und insbesondere die familiäre Religionspraxis sieht er als wesentlichen Unterschied zu den deutschen Gemeinschaften an.

Die frühe und in seinen Augen damals einfachere Erziehung als jene von heute, dass der Sonntag und der Sonntagsgottesdienst als Teil einer familiären Ritualisierung dazugehören, führt dazu, dass das Kind eine Bindung zur Kirche aufbaut. Die Loyalität und die Legitimität aus dieser Kirchenbindung entwickelten sich zu einer institutionellen Norm, dass die Kirche oder das Katholische zum Leben einer KroatIn respektive eines Kroaten dazugehört (vgl. dazu auch Interview15, P: 2; Interview25, P: 2; Interview39, P: 3, 9).

Diese geerbte Loyalität und organisationale Legitimität innerhalb der Familie ist auch an anderen Stellen des Materials nachweisbar, beispielsweise dann, wenn Personen ohne Kinder darüber reflektieren, wie wichtig es ist, die religiösen Traditionen und Verbindungen der Kirche für das Bestehen der Gemeinschaft weiterzugeben:

Klar es liegt jetzt auch noch an unserer Generation, ganz klar, das aufrecht zu erhalten. [...] Ich bin ja jetzt die dritte Generation, ich nehm's auch schon ganz arg wahr. Im Freundeskreis, die jetzt auch Firmung mit mir gemacht haben, die jetzt eigentlich mit Kirche gar nichts mehr am Hut haben, wenn dann mal vielleicht an Weihnachten in die Kirche gehen und umso wichtiger finde ich's, [...] dass man das an die Kinder weiterträgt. (Interview33: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., DE, P: 97)

Dieses Zitat illustriert einige Prozesse rund um Normen, Werte und organisationale Legitimität, aber es zeigt auch, dass die familiäre und auch Peergroup-Sozialisierung Hauptquellen für die organisationale Legitimität darstellen.

Das Mitglied erläutert im Zitat, dass es die Aufgabe der aktuellen Generation ist, die Kirche – in diesem Fall die Mission und die Gemeinschaft – aufrechtzuerhalten. Dabei erläutert es zwei Details, die einerseits auf die schleichende fehlende Legitimität der Kirche in der zweiten Generation hindeuten (vgl. dazu auch Kapitel 7.2.3) und andererseits darauf, wie die Kirchenbindung an die familiäre Erziehung und Werte gebunden ist.

Innerhalb der Religionspraxis, erläutert das Mitglied innerhalb des Gesprächs weiter, gebe es den Moment des Erwachsenwerdens und des Sich-unabhängig-Machens von der Kirche und der Familie, wie sie an ihren Freunden bemerke. In diesen adoleszenten Jahren gehe das Engagement zurück und die Legitimität der Kirche schein in den Augen der Mitglieder zu schwinden (vgl. dazu auch Interview14, P: 122).

Für das Mitglied können dieser Entwicklung nur zwei Mechanismen entgegensteuern. Einerseits müsse die Loyalität und Bindung durch Gespräche und Beziehungen in die Peergroup neu geweckt werden: »[...] *da ist es [...] wichtig vielleicht auch ins Gespräch zu gehen und zu sagen, okay, warum hast Du [...] ne negative Einstellung zum Glauben? Ist Dir irgendwas widerfahren, wo Du dich vielleicht alleingelassen gefühlt hast [...]*« (Interview33: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., DE, P: 97)

Andererseits müsse eine feste Basis innerhalb der Familie vorhanden sein, wobei dies nicht der Einräumung einer individualisierten Entscheidungsmöglichkeit, ob und wie Religion gelebt werden soll, entgegengesetzt wird. In beiden Fällen sind dementsprechend die religiöse Sozialisierung und das religiöse »Erbe« in der Familie zentral (vgl. dazu auch Interview06, P: 119; Interview14, P: 124–126; Interview18, P: 30; Interview24, 48; Interview38, P: 194).

Auffallend ist in diesem Kontext, dass das Mitglied sich und die anderen Mitglieder in der Verantwortung sieht, die organisationale Legitimität der Kirche und Mission aufrechtzuerhalten, und nicht die Organisation selbst in dieser Verantwortung sieht. Die Mitglieder nehmen daher eine Doppelrolle ein, indem sie zuständig dafür sind, organisationale Legitimität zu schaffen, aber auch dafür, diese weiterzuerben.

Auch aufgrund der Gemeinschaftslogik und des Wunsches nach Reproduktion der Sprache und des kulturellen Zugangs entsteht eine »vererbte« Legitimität innerhalb der Organisation. Aus Solidarität zur ersten Generation und zu ihrem Elternhaus sind die Kroat:innen bemüht, die Sprache des Herkunftslands zu lernen (vgl. dazu auch Interview32, P: 48; Interview37, P: 55). Die Generationensolidarität institutionalisiert damit den Bezug zur Mission. Parallel treibt die Solidarität zur ersten Generation die zweite in ihrem Bedürfnis an, dafür zu sorgen, dass die Mission bestehen bleibt, wie folgendes Zitat unterstreicht:

[...] Sie sagt immer, für sie ist es nicht das Gleiche auf Französisch die Messe zu hören. Auf Kroatisch ist es seine Muttersprache und sie betet auch immer auf Kroatisch, deshalb ist es für sie einfacher. Und ich weiss, dass es sie

sehr traurig macht, zu wissen, dass sie sonntags immer viel weiter wegfahren muss, um zur kroatischen Messe zu gehen. [...] Und auch diese Community, das ist ihr auch sehr wichtig. [...] Wenn er [der Enkel] dann eines Tages Hilfe braucht, wird er, anders als wir, diese Nähe zu den Leuten aus der Gemeinde nicht mehr haben. [...] Wenn es dann die Gemeinde nicht mehr gibt, dann verlierst du einen Teil deiner Identität. Du warst daran gewöhnt, jeden Sonntag in die Kirche zu gehen und mit diesen Menschen, die dir oft geholfen haben, zu sein. Du hast das Gefühl, deine Freunde zu verlieren. (Interview39: Mitglied, weiblich, 1989, 2. Gen., CH, P: 65)

In der Kernaussage dieses Mitglieds geht es um die Schliessung der kroatischen Mission in der Westschweiz und darum, wie sehr die erste Generation darunter leidet. Dabei bedauert sie dies nicht nur für sich, sondern auch für die nächste Generation an Kroat:innen, die aus diesem Grund jenes Gemeinschaftsgefühl, wie im Zitat beschrieben, nicht erleben können. Parallel dazu beklagt sie auch die zweite Generation. Die Legitimität der Organisation stammt also auch aus einem zwischenmenschlichen Verhalten und Empathie innerhalb der Mitglieder (vgl. dazu auch Interview09, P: 40; Interview29, P: 62).

Der Wunsch, dass die Gemeinde bestehen bleibt, um einen Teil der kroatischen Identität wie Sprache und Werte zu erhalten, ist ein grosser Wunsch der ersten Generation, den sie an die nächste Generation weitergibt. Die Organisationen erben aus dieser Solidarität und Loyalität innerhalb der Familien und zwischen den Generationen organisationale Legitimität. Dies geschieht einerseits aus dem Grund, dass die Mission ein Ort ist, an dem das eigene Kroatisch-Sein wie auch die kroatische Sprache geübt (vgl. dazu auch Interview14, P: 26) und gelebt werden können, aber andererseits auch, weil die nächste Generation die Bedeutung für die erste Generation kennt und schätzt (vgl. dazu auch Interview09, P: 40; Interview19, P: 118; Interview22, P: 70; Interview23, P: 28).

Die zweite Generation sieht es als ihre Pflicht, aber auch ihren Wunsch an, diese Möglichkeit der Verbindung zu den gemeinschaftlichen Werten und dadurch zur ersten Generation zu erhalten. Dieses Zusammenspiel der Generationen verdeutlicht, wie sich menschliche Beziehungen normieren, wer rational aufgeladen werden und somit zur Institution werden, die einen wesentlichen Einfluss auf die Organisation und ihre Legitimität hat.

In vielen Fällen ist die Sprache das Zentrum solcher Aussagen und knüpft an die Reproduktion der Gemeinschaftslogik an. Mitglieder weisen darauf hin, dass es essenziell sei, eine Förderung in Kroatisch zu erhalten. Dabei schwan-

ken sie zwischen dem eigenen Nutzen von der bilingualen Förderung und den Gründen der Solidarität zur ersten Generation (vgl. dazu auch Interview³⁴, P: 43). Erneut stellen sich auch diesbezüglich Zusammenhänge zur Familie dar, denn neben der Organisation gilt das Elternhaus als zentral, um die Sprache weiterzugeben.

Mit solchen Aussagen vermitteln die Individuen nicht nur, wie wichtig es der nächsten Generation ist, Kroatisch zu lernen und zu beherrschen. Sie zeigen auch erneut die Stellung der Kirche in diesem Prozess sowie die damit einhergehende »geerbte« organisationale Legitimität, die mit der Sprachvermittlung und Generationensolidarität erhalten bleibt: *»Ja, und deswegen halte ich das für sehr wichtig. Und der andere Grund ist, dass die Kirche ist ja hauptsächlich von älteren Generationen geprägt und Deutsch geht bei den, glaube ich eher unter.«* (Interview¹⁴: Mitglied, männlich, 1994, 2. Gen., DE, P: 26)

Die Darstellungen der »geerbten/vererbten Loyalität« als Legitimitätsaspekt eröffnen eine neue Dimension innerhalb der Diskussion rund um organisationale Legitimität. Die enge Verknüpfung zwischen Religiosität und Nationalität im Kontext des Familienzusammenhalts kommt den kroatischen Missionen in der Diaspora zugute. Es ist eine überaus bedeutende Komponente innerhalb der kirchlichen Legitimität, weil sie unabhängig von den Handlungen, Diskursen und Bemühungen der eigentlichen Organisation zustande kommt, aber einen beständigen Nachwuchs an Mitgliedern und somit an Ressourcen sicherstellt.

Parallel zeigt sie aber eine grosse Schwachstelle für die Missionen auf, denn wenn diese familiäre Komponente nicht mehr besteht oder sich Mitglieder gegen die Kirche entscheiden, so hat dies auch auf die nachfolgenden Generationen Einfluss. Ob und inwiefern die Missionen bereits mit Legitimitätsverlust kämpfen müssen, soll nun Gegenstand der weiteren Analyse sein.

7.2 Fehlende oder bedrohte organisationale Legitimität

Trotz einer momentan stabilen Lage für die kroatisch-katholischen Missionen in Deutschland und der Schweiz gibt es auch Fälle fehlender und bedrohter organisationaler Legitimität.

Einerseits zeigt sich aus der Ekklesiologie der katholischen Kirche, dass die Missionen nicht die gleichen Rechte haben wie eine schweizerische oder deutsche Pfarrei. Es fehlt ihnen oftmals an eigenen Räumlichkeiten oder einer eigenen Verwaltung der finanziellen Ressourcen. Andererseits kommt auch aus

den Reihen der Mitglieder eine Bedrohung für die eigenen Missionen, und zwar infolge der Anpassung und Assimilierung der Individuen an die Residenzgesellschaft.

Die erhobenen Daten machen dabei deutlich, wie und in welchem Ausmass es den kroatischen Missionen an organisationaler Legitimität fehlt.

7.2.1 Gesetze und Rechtsstatus als Bedrohung von Legitimität

Gesetze und Rechtsstatus rund um Organisationen oder auch Gemeinschaften sind ein wichtiger Indikator für organisationale Legitimität.

Rechtsstatus sowie Gesetze sind oftmals ein Politikum innerhalb von Gesellschaften, dies zeigt sich gerade im Rahmen von Religion in Debatten wie beispielsweise jener um die öffentlich-rechtliche Anerkennung des Islams oder auch in Gesetzgebungen und Diskussionen um Sakralbauten, wie beispielsweise Minarette in der Schweiz und in Deutschland (vgl. beispielsweise Baumann & Tunger-Zanetti, 2011; Korn, 2013). Dazu kommen insbesondere in der Schweiz Themen wie Abschaffung von Steuergeldern für die Kirchen oder auch Auflagen für Priester aus dem Ausland (vgl. auch Kapitel 4.2.1).

In den Kapiteln rund um die institutionellen Erwartungen wurden bereits einige kirchenrechtliche als auch staatsrechtliche Grundlagen, denen sich die Missionen anpassen müssen, beleuchtet (vgl. Kapitel 6.2.1, vgl. Kapitel 4.21).

Die organisationalen Strukturen und Rahmenbedingungen sind diesbezüglich in beiden Ländern sehr ähnlich, was sich sowohl über die ähnliche gesellschaftliche und staatliche Struktur, die Migrationsgeschichte in beiden Ländern, aber insbesondere auch über die katholische Ebene erklären lässt. Alle Missionen gehören zu einem Bistum und sind einer deutschen oder schweizerischen Ortspfarrei untergeordnet. Des Weiteren existiert in beiden Ländern eine Steuerpflicht für römisch-katholische Personen. Beide Umstände, sowohl die katholische Hierarchie als auch die Steuerpflicht, bedrohen die organisationale Legitimität.

Einen wichtigen Unterschied innerhalb der Legitimitätsfrage setzt auch das Kirchenrecht »Cum Cura Animarum«, dessen Status nicht jeder kroatischen Mission gegeben ist (vgl. Kapitel 4.1., 6.2.1). Dies ist zwar über das Kirchenrecht geregelt, aber die bischöfliche Instanz fällt die Entscheidung darüber, welche Mission dies erhält und welche nicht. Hat eine Mission dieses Recht nicht, dann sind ihr bestimmte Handlungen untersagt, beispielsweise das Eintragen der Sakramente (vgl. Interview²⁴, vgl. Kapitel 6.2.1). Allein diese Gesetzgebung zeigt, dass die Missionen den römisch-katholischen Pfarreien

in Deutschland und der Schweiz nicht gleichgestellt sind. Auch die angeschnittenen Diskussionen rund um die Eingliederung und Assimilierung der Missionen in die Ortspfarreien sind eine ständige (kirchenrechtliche) Bedrohung für die Missionen und ihre organisationale Legitimität (vgl. Interview_NE2, vgl. Kapitel 6.2.1, 6.2.3).

Legitimitätszu- oder -abschreibungen zeigen sich somit auf der Kirchenebene in vielen Facetten, wobei das Thema der (mangelnden) finanziellen Ressourcen für die Missionen der grösste Indikator der fehlenden Legitimität ist, wie folgendes Zitat rund um die Steuer nochmals verdeutlicht:

[...] aber diese [...] verschiedene Massstäbe, was die also Angehörigkeit zu einer Ortsgemeinde oder der [...] muttersprachlichen Gemeinde angeht, werden wir also nicht klären können. Also die einzige also Gerechtigkeit wäre die Abschaffung der Kirchensteuer, dann wären wir alle [...] auf der gleichen Augenhöhe, ansonsten sind wir immer immer Bettler, die dann also nachfragen müssen: »Entschuldigen Sie, aber wir brauchen noch ein einen Stuhl im Büro, wir brauchen einen Computer [...], also da die die Verteilung ist nicht gerecht gemacht, von Anfang nicht. (Interview24: Priester [Koordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 26)

Die Organisation beruft sich hier auf einen Ausdruck der Gerechtigkeit. Gerechtigkeit ist in diesem Kontext als Gleichberechtigung zu verstehen. Das heisst, die Mission sieht sich im Fall des Steuerrechts und im Vergleich mit den Ortspfarreien als nicht gleichberechtigt behandelt an. Dies verschärft sich noch unter dem Diskurs über Mitgliederanzahl und -engagement im Diasporakontext.

Aufgrund der fehlenden Doppelbürgerschaften in Deutschland kam es lange Zeit dazu, dass Gelder an die Ortspfarreien gingen, die Mitglieder aber dennoch den Dienst der Mission beanspruchten. Somit kam es aufgrund von fehlender organisationaler Legitimität zu einer Abweichung zwischen den Mitgliederzahlen auf dem Papier und den realen Mitgliederzahlen (vgl. dazu auch Interview24, P: 26).

Eine eigene und unabhängige Organisation zu sein, ist aufgrund der Hierarchie und der Gesetzgebung der römisch-katholischen Kirche nicht möglich. Anhand der Reflexion seitens der Mission verdeutlicht sich, wie diese Gesetzgebung als Attribut der (fehlenden) organisationalen Legitimität zu werten ist.

Es fehlt an Entscheidungs- und Handlungsmacht und dies ist aus der Perspektive der Mission moralisch zu verurteilen (vgl. dazu auch Interview24, P: 26).⁵

Des Weiteren illustriert die Aussage des Mitglieds, was die Folge dieser fehlenden organisationalen Legitimität in Bezug auf die finanzielle Gleichstellung für die Mission im Alltag bedeutet. Die Organisation sieht sich gezwungen, ihre Infrastrukturen und Bitten um Hilfsmittel zu rechtfertigen, sie kann nicht eigenmächtig handeln. Die Missionen fordern diesbezüglich nun mehr Unabhängigkeit ein. Daran spiegelt sich wiederum wider, dass Legitimität oftmals ein Rechtfertigungsprozess zwischen unterschiedlichen Akteuren ist, in dem es darum geht, wem was zusteht.

Wie die Konsequenzen für das katholische Feld aussehen können, wenn Suborganisationen die fehlende organisationale Legitimität nicht akzeptieren und somit rückkoppelnd gegen institutionelle Begebenheiten protestieren, veranschaulichen die weiteren Ausführungen des Mitglieds:

Ein Beispiel war vor kurzem ein irische Katholiken, das haben sie dort nicht [...] und deswegen ähm zählen sie auch hier nicht als katholisch, also jetzt habe ich absichtlich irisch Katholiken als Beispiel genommen, aber es gibt es auch andere, die die als das jetzt nicht irgendwie verbinden können [...]. (Interview24: Priester [Kordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 26)

Die irisch-katholischen Missionen, so das Beispiel, haben sich insofern gegen diese Gesetze der Kirchensteuer gewehrt, als sie ihren Status als katholische Organisation aufgegeben haben, was auf institutioneller Ebene als protestgesteuertes Management zu bewerten ist. Dadurch erhielten sie mehr Freiheit und Möglichkeiten, ihre finanzielle Sachlage selbst zu steuern.

Das Beispiel der irischen Katholiken⁶ verdeutlicht für diesen Forschungskontext zwei Details. Einerseits zeigt es, dass es, wenn Organisationen institutionelle Erwartungen innerhalb des »Multikonzerns« ablehnen, zu Splittungen

5 Parallel zeigt sich an der Aussage, dass erst dann von organisationaler Legitimität zu sprechen ist, wenn sich die Organisation deren Erhalt oder Fehlen bewusst ist (vgl. Kapitel 3.4).

6 Hierbei muss bedacht werden, dass die kroatischen Missionen sich bezüglich des Status der irischen Kirche irren könnten, was jedoch die Grundsatzdiskussion um die Konsequenzen rund um Abspaltung nicht schwächt. Einzig die Tatsache, dass die Mission diese Gedanken dazu äussert, zeigt die Macht der organisationalen Legitimität und der rechtlichen Institutionen in Organisationsgeflechten.

und Ablösungen kommen kann. Andererseits drückt das Zitat auch im späteren Verlauf die Unzufriedenheit seitens der Missionen aus, die auf diese finanziellen Grenzen und die Steuerpflicht zurückzuführen ist: »[...] und zwar nicht freiwillig, sondern weil das eine Abmachung zwischen Staat und Kirche ist, sie sind es gewohnt eher anders [...]« (Interview24: Priester [Koordinator], 1950, 1. Gen., DE, P: 26).

Gleichzeitig führt dieser Missmut über die fehlende organisationale Legitimität dazu, dass die Missionen die organisationale Legitimität der römisch-katholischen Kirche selbst und damit die katholische Ekklesiologie infrage stellen. In dieser Aussage ist eine Wechselwirkung der Organisationen in ihren Rollen als gegenseitige Referenzakteuren spürbar, was wiederum die enge Vernetzung der katholischen Organisationen und ihrer organisationalen Umwelt demonstriert (vgl. dazu auch Interview03, P: 35; Interview35, P: 114). Zugespitzt lässt sich auch formulieren, dass gegenseitige Legitimität eingefordert wird, ansonsten kann die Konsequenz eine Abspaltung von Organisationen sein (vgl. Kapitel 2).

Recht und Gesetz sind entscheidend für die Existenz der Missionen – nicht nur im Sinne, dass den Organisationen eine Ressourcenkürzung droht oder sich der Zugang zu Ressourcen aufgrund der Steuerverteilung erschwert, sondern auch in Form der Auflösung, wie es Beispiele in der Westschweiz und im Tessin zeigen. So berichtet ein Priester Folgendes:

Obwohl wir jetzt also die Probleme mit zwei Missionen also haben. Das ist also in Ticino, im Tessin und auch in Westschweiz. Nämlich dort ist also fast keine so Kirchensteuer und dann es gibt die Probleme also mit der Finanzierung. Und jetzt suchen wir eine Lösung also. [...] Wir versuchen so finanzieren, dass die Leute die Beiträge also geben, etwas, also, haben wir bekommen, also, von auch noch über, also, von Bistümern oder von Migratio und werden schauen also, wie geht das also weiter. Diese zwei Missionen sind ein bisschen problematisch, unter Zeichen. (Interview_NE1: Priester [Koordinator], 1967, 1. Gen., CH, P: 3)

In dieser Aussage erläutert der Priester, dass die Situation in der Westschweiz und im Tessin bezüglich der Missionen schwierig zu sein scheint. Obwohl es in beiden Regionen Kroatinen und Kroaten gibt, drohen die Bistümer mit einer Schliessung der Missionen. Der Grund liegt zumeist in den finanziellen Regulationen.

Zugleich unterstreicht das Zitat nochmals das Netzwerk und den Zusammenhalt der Missionen untereinander. So suchen die Organisationen nach Alternativen der Finanzierung. Dadurch drücken die Organisationen nicht nur die Abhängigkeit und Hierarchie, sondern bewerten die Bistümer als soziale Akteure in ihrer Wichtigkeit. An diesem Beispiel lässt sich daher gut illustrieren, wie wichtig die Gewichtung der Legitimation seitens der Organisation ist, um organisationale Legitimität festzumachen.

Die Steuerthematik steht nicht nur innerhalb der kirchlichen Hierarchie und der Verteilung der Steuergelder im Fokus. Auch bezüglich der Kirchenaustritte, die als eine offizielle Form des Verlustes der organisationalen Legitimität zu werten wären⁷, liegt paradoxerweise der Hauptgrund bei der Steuerpflicht.

Bei den Kroat:innen sind Kirchenaustritte eher selten (vgl. Interviews). Wenn sie dennoch vorkommen, dann aufgrund der Steuerpflicht. Dies ist jedoch für die ausgetretenen Individuen keine Ablehnung der Kirchenbindung und somit eigentlich kein Ausdruck fehlender Legitimität, sondern eine Ablehnung des Steuersystems. Dennoch hat es unmittelbare organisationale Konsequenzen. So erzählt ein Mitglied:

Ich glaube 8 oder 9 Pärchen, [...] sind ausgetreten und die Leute sind weiterhin in die Kirche, weiterhin in die Kirche. Bis er [der Priester] dann einst gesagt hat, ist zum Altar rauf, hat sie alle per Namen genannt [...] »Ihr seid alle aus der Kirche ausgetreten, was macht ihr hier?« [...] Das heisst du bist ausgetreten, bist dir zu Schade 200,300,400 Stutz [Franken] zu zahlen im Jahr und dann kommst du trotzdem? (Interview05: Mitglied, weiblich, 1982, 1.5. Gen., CH, P: 163)

In der Interviewpassage illustriert das Mitglied, dass für Kroat:innen ein Austritt aus der Kirche eher einer Steuerflucht denn einem tatsächlichen Austreten gleichkommt. Des Weiteren erklärt die Befragte darin auch die Handhabung solcher Kirchenaustritte seitens der Organisation.

So erzählt sie, dass die Konsequenz des Verstosses gegen dieses Gesetz respektive des Umgehungsversuchs seitens der Mitglieder darin mündete, dass die Missionen solchen informalen Mitgliedern die Zugehörigkeit wie auch das Angebot verweigerten. Der Priester forderte diese Mitglieder gar auf, sich physisch zu entfernen.

7 Vgl. beispielsweise Krebbe und Wiesenberg (2015); Pickel (2016)

Die formale Mitgliedschaft dient der Organisation in erster Linie auch als finanzielle Ressource, denn erst dadurch sind Katholikinnen und Katholiken steuerpflichtig, was unter anderem die Hauptfinanzquelle der römisch-katholischen Kirche in der Schweiz und Deutschland ist (vgl. Kapitel 4.1). Damit ist es ein Ausdruck der Staatslogik, die einen Einfluss auf die römisch-katholische Kirche hat, und zugleich eine Bedingung, die für die Missionen bedrohlich ist.

Personen wollen keine Steuern zahlen und treten deshalb aus der Kirche aus. Dazu kommt, dass manche Kroat:innen aufgrund anderer Finanzierungssysteme in Kroatien es nicht gewohnt sind, dass die Steuern die Hauptressource für die Kirchen sind (vgl. dazu auch Interview24, P: 26). Damit bedrohen sie unfreiwillig jene Organisation, der sie sich dennoch zugehörig fühlen, und paradoxerweise bedroht damit ein staatliches Gesetz, welches die Kirche finanziert und auf der Grundlage der öffentlich-rechtlichen Anerkennung fusst, die Missionen in ihrem Bestehen.

Hier zeigt sich die Komplexität der organisationalen Legitimität und des Legitimitätsverlustes innerhalb der kroatischen Missionen respektive der religiösen Organisationen. Formale Mitgliedschaften bedeuten zwar finanzielle Legitimität für die Kirchen, aber nicht unbedingt Engagement oder Einfluss. Austritte hingegen bedeuten zwar fehlende finanzielle Legitimität, jedoch nicht unbedingt weniger Kirchenanbindung. Die Reaktion und das öffentliche Denunzieren seitens der Mission wie auch die Ausführungen zur finanziellen Ungleichheit zwischen den Missionen und Pfarreien zeigen jedoch zeitgleich, dass sie den finanziellen organisationalen Legitimitätsverlust als schwerwiegender werten.

Gesetze und Rechtsstatus und somit sämtliche regulativen Institutionen rund um Pastoreinheiten lassen erkennen, wie sie als Teil eines grossen Organisationsgeflechts nicht in allen Fällen die organisationale Legitimität besitzen, die sie sich wünschen. Dies äussert sich insbesondere in der fehlenden Autonomie über finanzielle Ressourcen und in der starken Hierarchie der katholischen Kirche. Dazu gehören auch die Fälle, wenn Mitglieder aus steuerrechtlichen Gründen austreten. Da finanzielle Knappheit oder eine geringere Anzahl an Mitgliedern zu Missionsschliessungen führen können, sind es auch jene Bedrohungen, die für die Missionen im Fokus stehen.

Die finanzielle Situation und der Gaststatus der Missionen, die ebenfalls zur rechtlichen Verfassung gehören (vgl. Kapitel 4.1.1), führen auch zu einer fehlenden oder zumindest eingeschränkten Infrastruktur. Dies lässt sich ebenso als Ausdruck fehlender organisationaler Legitimität interpretieren, wie das nächste Kapitel dokumentiert.

7.2.2 Fehlende und geteilte Infrastruktur als Ausdruck fehlender Legitimität

Die physische Verfassung, das heisst, das Gebäude und die Infrastruktur, sind wie Gesetz und Rechtsstatus Teilbereiche der organisationalen Legitimität rund um die Verfassung. Eine fehlende Infrastruktur der Missionen lässt sich indes organisationstheoretisch auf den ersten Blick als eine Form der fehlenden organisationalen Legitimität interpretieren, insbesondere wenn Form und Gebäude Ausdruck organisationaler Legitimität sind (vgl. Kapitel 3.4.4, 3.5).

Im Fall von religiösen Organisationen in der Diaspora zeigt sich die Sachlage aufgrund der Hierarchiekette in der römisch-katholischen Kirche als deutlich komplexer. Zwar funktionieren die Zusammenarbeit und das Teilen der Infrastruktur, das heisst, dass die Ortspfarreien ihre Kirchen teilen. Dies kann als Zuspruch einer Form von organisationaler Legitimität im Sinne der Missionen verstanden werden – dahingehend, dass die Ortspfarreien sie dulden und ihnen Raum verschaffen (vgl. dazu auch Interview10, P: 61; Interview27, P: 54–62).

Dennoch hat es für die Organisation teilweise einen Beigeschmack von fehlender Legitimität beziehungsweise fehlender Gleichberechtigung und von Unsichtbarkeit, wie der Abschnitt zu Gesetz und Rechten als Legitimitätsfaktor illustriert hat (vgl. dazu auch Interview11, P: 14).

Dies unterstreicht auch das Beispiel aus der Westschweiz. Hierbei zeigt sich, wie aufgrund einer rechtlichen Basis (fehlende und oder freiwillige Kirchensteuer) fehlende organisationale Legitimität gemessen an der Infrastruktur aussieht. Dies ist sowohl für die Organisation als auch für die Mitglieder belastend (vgl. dazu auch Interview35, P: 53; Interview39, P: 65; Interview40, P: 35). So erzählt ein Mitglied:

Genau. Ich weiss nicht, warum das samstags gemacht wird. Ich glaube, für sonntags konnten wir keine Kirche bekommen. Das ist etwas kompliziert. Es ist schon recht schwierig, in [Kanton]eine Kirche zu finden. Das erscheint schon etwas seltsam, aber so ist das. Vorher hatten wir eine Kirche in der Nähe des Büros [ORT], die wir kostenlos nutzen konnten. Aber die wurde von Engländern oder Iren aufgekauft, die sie dann nicht weiter zur Verfügung stellten. Deshalb haben wir die Kirche gewechselt und sind jetzt in [ORT]. Aber die Nutzung der Kirche in [ORT] ist für uns gebührenpflichtig, da Kroatien das nicht mehr finanziert und für religiöse Dinge keine Kosten mehr

trägt. Nun müssen die Kirchgänger die Kirche selbst finanzieren. Das kosten um die 1000 Franken pro Jahr. (Interview36: Funktionsträgerin, weiblich, 1994, 2. Gen., CH, P: 14)

In diesem Kanton müssen die Mitglieder selbst für die Finanzierung einer Kirche aufkommen. Da die Ortspfarreien für die sakrale Infrastruktur keine Gelder haben und in diesem Fall auch Kroatien als transnationale Verbindung in die Diaspora nicht für die Kirche zahlen kann, müssen die Mitglieder in eigener Aktion und Verantwortung Möglichkeiten finden, eine Kirche zu finanzieren.

Die fehlende Infrastruktur hat weiterführende Konsequenzen für die Organisation, indem diese beispielsweise auch Kompromisse bezüglich ihrer Angebote eingehen und alternative Termine für ihre Gottesdienste finden müssen. Die Mitglieder können somit nur alle zwei Wochen den kroatischen Gottesdienst besuchen und müssen zwischenzeitlich auf den schweizerischen ausweichen (vgl. dazu auch Interview38: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., CH, Interview38, P: 4). Damit zeigen sich zwei Attribute fehlender organisationaler Legitimität. Erstens fehlt aufgrund der rechtlichen Verfassung die Infrastruktur in Form von kirchlichen Gebäuden. Dies hat zweitens Auswirkungen auf den Handlungsspielraum der Missionen, da sie seitens ihrer Angebote Kompromisse eingehen müssen.

Des Weiteren zeigt das Zitat, wie fehlende respektive drohende fehlende organisationale Legitimität eine Situation der Unsicherheit und Konkurrenz entstehen lässt. So konkurrenziert die kroatische Mission mit anderen Missionen, in diesem Fall mit der irischen beziehungsweise der englischen Mission, die ebenfalls Anspruch auf eine Kirche erhebt. Eine solche Situation verschärft also den Konkurrenzkampf unter den Missionen.

Anhand des Zitats lässt sich erneut erkennen, wie die Mitglieder auch hier ihre fluide Rolle als Referenzakteure und Agenten der Organisationen übernehmen. Durch ihre Bewertung als Umwelt verleihen sie der kroatischen Mission Legitimität, indem sie sie als notwendig betrachten und sich eine Kirche für einen gemeinsamen Gottesdienst wünschen. Denn eine alternative Möglichkeit, nämlich der Besuch des französischen Gottesdienstes, besteht durchaus auch, dennoch entscheiden sie sich dafür, Geld für eine Kirche zu sammeln und Kompromisse bezüglich des Gottesdienstes einzugehen. Letzteres macht sie dann auch zugleich zum Teil der Organisationsstruktur und zum Entscheidungsträger.

Alle Erläuterungen zum drohenden Existenzaus zeigen zugleich, wie organisationale Legitimität und Institutionen zusammenhängen. Wie im Modell⁸ visualisiert, gibt es eine Rückkopplung, wenn ein Legitimitätsverlust gegeben ist. Das bedeutet, es wird versucht, bestimmte Institutionen im Prozess des Managements (Anpassung, Entkopplung, Protest) neu anzugehen, indem die Organisation beispielsweise im Fall von Institutionen wie Gesetzen und Entscheidungen, die eine Schliessung der Mission zur Folge haben können, dagegen protestiert. Dies illustriert auch folgendes Zitat:

In [ORT] sehe ich keine Schwierigkeiten. Das einzige Problem ist, dass man uns den Pfarrer nehmen will. Wir werden kämpfen, sehr entschieden sein und nicht aufgeben. (Interview35: Mitglied, männlich, 1981, 1.5. Gen., CH, P: 53)

Es sind die Mitglieder, die in diesem Fall versuchen, mit dem Bistum und den Ortspfarrereien einen Weg zu finden, wie die Situation zu lösen ist. Sie protestieren unter anderem gegen die katholische Hierarchie und die Abhängigkeit der Missionen darin.

Für dieses Unterfangen gründen die Mitglieder alternative Vereine, die die Interessen der Mitglieder vertreten, und treten somit eigenständig in Kontakt mit dem Kanton und dem Bistum, unabhängig vom amtierenden Priester. Diese Kontaktaufnahme thematisiert auch folgendes Zitat:

Wir [Mitglieder] werden nicht auf dem Laufenden gehalten. Wir haben bereits Kontakt mit den kirchlichen Obrigkeiten des Kantons [Kantonname] aufgenommen, um Näheres zu erfahren. Aber man merkt, dass ihnen etwas unangenehm ist. Entweder wollen sie uns nichts sagen oder sie wissen von nichts. Aber man merkt, dass sich im Verborgenen etwas abspielt, was negative Auswirkungen für uns oder unsere Kirchgemeinde haben wird. Im Moment warten wir die kommenden Ereignisse ab. (Interview40: Mitglied, männlich, 1992, 2. Gen., CH, P: 40)

Die Mitglieder, so das Zitat, versuchen, Kontakt mit den kirchlichen Obrigkeiten des Kantons aufzunehmen und sich dadurch ein soziales Kapital für ihre eigene Organisation zu schaffen. Das Mitglied berichtet ausserdem, dass

8 Vgl. Modell in Kapitel 3.7, 6 und 7.

den Kirchenobrigkeiten die Mobilisierung seitens der Mitglieder und Gemeinschaft unangenehm sei. Für das Mitglied fehlt es zudem an Transparenz und Informationen vonseiten der Kirche.

Diese eigenständige Mobilisierung der Gemeinde, unabhängig vom Priester, besitzt zwei Komponenten der Legitimitätsablehnung. Erstens übergehen die Mitglieder ihre zuständige Autorität (den Priester) und werten diesen damit in seiner Funktion und Rolle als Vertreter der kroatischen Gemeinschaft innerhalb der katholischen Kirche ab. Zweitens lehnen sie mit diesem Unterfangen die gesamte organisationale Struktur und Hierarchie der gesamten römisch-katholischen Kirche ab.

Parallel dazu scheint es den Obrigkeiten unangenehm zu sein, mit Widerstand aus der Basis konfrontiert zu werden. Da die römisch-katholische Kirche eine stark vertikal funktionierende Hierarchie hat (top-down), ist diese Umkehrung der Hierarchie (bottom-up) für die Kirche schwierig zu handhaben. Diese Umkehrung kommt in diesem Kontext sogar einem institutionellen Wandel gleich und trifft aufseiten der katholischen Organisationen auf Protest. Damit demonstriert die eher verhaltene Reaktion des Bistums, dass betroffene soziale Akteure Legitimität nicht einfordern können.

Fälle wie diese beweisen, dass Eigenlegitimationen wie Legitimationsmythen von Organisationen Grenzen gesetzt sind. Selbst wenn sich die kroatische Gemeinschaft mobilisiert, neue Vereine gründet oder sich als unverzichtbar für die Gemeinschaft sowie für die katholische Kirche positioniert (vgl. auch Kapitel 6.2.1.3, 6.5.2) und sie sich davon Legitimität in Form von Akzeptanz und dadurch auch Handlungsmacht- und Einfluss erhofft, sind diese Aspekte und Narrative nicht immer für Legitimitätszuschreibungen seitens der Referenzakteure relevant. Des Weiteren illustriert diese Situation in der Westschweiz auch, dass sich Legitimität und Legitimation, seien es nun zugeschriebene oder eigene, nicht ohne Weiteres an einen neuen Verein respektive sozialen Akteur vererben lassen, der ähnliche Ziele oder Funktionen übernehmen möchte. So kann ein Verein der Katholik:innen nicht die Mission an sich ersetzen.

Der Existenzverlust ist in jedem Fall das grösste Anzeichen von fehlender organisationaler Legitimität. Zugleich lässt sich an diesem Beispiel nochmals die hohe Komplexität von religiösen Organisationen in der Gesellschaft erörtern. Einerseits zeigt sich, dass die Grenzen der Organisation nicht nur bei den Angestellten oder deren physischer oder juristischer Verfassung aufhören, sondern sich im Fall von religiösen Organisationen je nach Kontext auf die Mitglieder ausweiten. Andererseits kann sich diese hohe Autonomie der Mitglie-

der, die sich gar mobilisieren, widersetzen und religiöse Autoritäten übergehen, in diesem Fall auch als Bedrohung für religiöse Organisationen erweisen, denn sie kündigt schleichende interne Legitimitätsverluste und eine Loslösung von der Kirche an.

Bei der Mission trifft dies jedoch in diesem Fall nicht zu, wie nachfolgendes Kapitel der Analyse aufzeigt.

7.2.3 Schleichender interner Legitimitätsverlust

Die Mitglieder übernehmen eine dreifache Rolle innerhalb von religiösen Organisationen, sie sind ihre Verkörperung, ihre Ressource (personal und finanziell), aber auch ihre Referenzakteure.

Bereits in vorangegangenen Kapiteln zur Legitimität und insbesondere in jenem zum institutionellen Wandel sind Legitimitätsverluste oder zumindest mögliche Bedrohungen aus der Mitgliederbasis sichtbar geworden (vgl. Kapitel 6.3). An gewisse Veränderungen, die zu einem Legitimitätsverlust führen könnten, passen sich die Missionen bereits an (vgl. Kapitel 6.4). Es gibt aber auch andere Bedrohungen, die noch schleichender kommen und für die Missionen in Zukunft eine Legitimitätsherausforderung sein könnten.

Innerhalb einer säkularisierten Gesellschaft scheint die Vermutung nahe liegend, dass auch die Missionen und somit die Suborganisationen der katholischen Kirche von einem internen Legitimitätsverlust wie abnehmendem Interesse an der Kirche und insbesondere Kirchenaustritten betroffen sind. Denn die katholische Kirche in Deutschland und der Schweiz kämpft seit Jahren mit abnehmenden Zahlen bezüglich Mitgliedschaften sowie abnehmendem Engagement seitens bestehender Mitglieder (Säkularisierungshypothese). Dieses Basisproblem der katholischen Kirche als Zeichen des Legitimitätsverlustes ist somit ein Fakt in der hiesigen Gesellschaft (vgl. beispielsweise Pickel, 2016; Pollack, 2014).

Die Eigenlegitimationsmythen der Organisation kommunizieren diesbezüglich eine andere Perspektive (vgl. dazu Kapitel 6.5.2) und tatsächlich betonen viele der Befragten, dass es kaum Kirchenaustritte innerhalb der kroatischen Gemeinschaft gibt (vgl. zum Beispiel Interview05, P: 90; Interview10, P: 60; Interview11, P: 50, 52; Interview17, P: 46; Interview25, P: 82; Interview30, P: 42). Das Paradoxon der Steuerpflicht und somit der Grund für Kirchenaus-

tritte seitens der Kroat:innen wurde bereits in Kapitel 7.2.1 beleuchtet und ist nicht als direkte organisationale Legitimitätsablehnung zu bewerten.⁹

Dennoch ist aufgrund des Kontexts der Missionen in der Diaspora – nämlich der Säkularisierung der Gesellschaft, der konkurrierenden Gemeinschaftslogiken und der Individualisierungsprozesse – anzunehmen, dass der schleichende Legitimitätsverlust sich vor allem in der zweiten Generation bemerkbar macht. So zeigt auch der repräsentative Datensatz aus dem KONID-Projekt (vgl. Kapitel 5.3) für die Schweiz, dass ein Drittel der Kroat:innen keiner Kirchgemeinde zugehört und auch in Deutschland gaben ein Drittel der Befragten der nichtrepräsentativen Erhebung an, keiner Gemeinde anzugehören (vgl. KONID 2019). Die wachsende Besorgnis um den Verlust zeigt auch folgendes Zitat:

[...]. Ich denke, dass es mehr ist, die Jungen anzuziehen, da zu behalten. [...] Wenn die Jungen nicht aktiv sind, dann wird es eines Tages-. Dann wird es eines Tages enden. [...] Also ich habe das Gefühl, dass es sich ein wenig verliert. Dass es von Generation zu Generation-. Ich spreche eher für die Schweizer, nicht unbedingt für die Kroaten. Aber generell habe ich das Gefühl, dass die Leute es weniger ihren Kindern beibringen etc. Es verliert etwas an Wichtigkeit. Die Jugendlichen, dass sie den Glauben behalten, dass sie weiterhin in die Kirche gehen. (Interview38: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., CH, P: 194)

Das Mitglied erläutert, wie sich der interne Legitimitätsverlust in der Alltagsrealität der Organisationen im Rückgang des Engagements und des Interesses der Mitglieder äussert. Dies sind jedoch Probleme und Herausforderungen der gesamten katholischen Kirche und nicht nur der kroatischen Missionen (vgl. dazu auch Interview21, P: 54).

Dabei fällt ein spezifischer Aspekt ins Gewicht, wenn es um organisationale Legitimität geht, um die Prozesshaftigkeit und um die schleichende Veränderung. Das Mitglied attestiert zum einen den organisationalen Legitimitätsverlust der katholischen Kirche, selbst wenn sie ihn für die kroatischen Missionen relativiert und ihn insbesondere bei der Schweizer Kirche wahrnimmt. Dazu gehört wie für jeden Verein oder jede Organisation der Nachwuchs – also neue Mitglieder, die kommen und bleiben.

9 Im Gegenteil, es sind die muttersprachlichen Seelsorgeeinheiten, die mitgliedertech-
nisch der Kirche in der Schweiz und Deutschland ein Gesicht verleihen (vgl. dazu SBK/
RKZ, 2019).

Zum anderen sieht das Mitglied die Verantwortung nicht bei der Kirche, die organisationale Legitimität aufrechtzuerhalten und beispielsweise ihre Angebote, Strukturen oder auch Normen anzupassen (Erwartungsmanagement mit Institutionen), sondern bei den Familien und der Erziehung, die langfristig eine Veränderung bewirken können (vgl. dazu auch Interview37, P: 5). Damit tritt erneut die Wichtigkeit der geerbten Loyalität und Familienlogik hervor, die bereits in Kapitel 7.1.5. aufgekommen ist.

Auch an anderen Stellen betonen die Mitglieder diesen Interessensverlust und somit das Schwinden der organisationalen Legitimität innerhalb der Gemeinde. Dies kristallisiert sich auch in der folgenden Interviewpassage heraus:

Ich glaube, wir brauchen ein gutes Marketing für die Kirche, eine gute Marketingabteilung. Dort könnte sich die Kirche viel mehr- vor allem die schweizerische Kirche. Weil bei den Kroaten ist das noch okay, obwohl es wird immer schlimmer. [...] Und das [Kirchentradition und Gott] müssen wir der junge Leuten erklären und wieder die junge Leute zur Kirche bringen. Das habe ich eben mit Instagram selbst erfahren und es bringt viel. Es bringt wirklich viel. Und ja, vielleicht so mehr Leute einladen, die von ihrem Leben erzählen, wie das machen, die machen das immer auf dem Jugendfestival. Solche Sachen brauchen wir ein bisschen mehr. (Interview39: Mitglied, weiblich, 1989, 2. Gen., CH, P: 169)

In der Aussage geht das Mitglied auch auf jenes Problem der katholischen Kirche ein, nämlich den Verlust des Interesses und der Mitglieder für die Organisation und Religion. Dabei betont sie, dass dies die Kroat:innen noch nicht gänzlich betrifft, aber im Kommen ist.

Parallel geht die Befragte auf die unterschiedlicheren Ebenen der Religion und Religionspraxis ein und differenziert an dieser Stelle nochmals zwischen Glaubensvorstellungen und eben institutionalisierter Religion in Form der Kirche. Damit erfasst sie diesen schleichenden Prozess der Individualisierung, der die institutionalisierte Form der Religion bedroht und für die kirchlichen Organisationen in Form von Legitimitätsverlust spürbar ist (vgl. dazu auch Interview23, P: 44).

Des Weiteren führt sie ähnlich wie andere Mitglieder in den Interviews, wenn es um den Rückgang der Mitglieder geht, sogleich Lösungsvorschläge an, was denn der Kirche fehle und welche Formen und Angebote sie erbringen müsse, um mehr organisationale Legitimität zu erhalten. Dabei greift sie das

Thema der Werbung und Social-Media-Räume sowie auch Inhalte auf, die die zweite oder jüngere Generation bewegen (vgl. dazu auch Kapitel 6.3).

Der Optimismus im Zitat, der in jener Form der Lösungsfindung sichtbar ist, zeigt auf, dass dieser Prozess des Legitimitätsverlustes nur schleichend verläuft, und er illustriert, dass der Generationenwechsel und die Veränderungen dieser institutionellen Logiken Schlüsselmomente für das Überleben der Kirche sein werden.

Neben der Individualisierung der Religiosität, der Säkularisierung in der Gesellschaft ist es insbesondere der Sprachverlust, der einen schleichenden Legitimitätsverlust nach sich zieht und diametral zur geerbten Loyalität und Generationensolidarität steht (vgl. dazu Kapitel 7.1.5). Dazu reflektiert ein Mitglied auch Folgendes:

Ich denk, dass die Leute noch weniger auf der Messe kommen. Und die, die hier geboren sind, die werden kein Kroatisch mehr wissen. [...] Auch das Problem hier ist es zum Beispiel diese Kirche wird jetzt zugeschlossen werden. Und wir gehen in eine andere. Weil hier gibt es kein mehr gibt es kein Deutschen Gottesdienst hier. [...] Ich denk, das ist auch ein Problem in, weiss ich nicht, in 10 Jahren vielleicht schon sein wird. (Interview17: Mitglied, weiblich, 1993, 1. Gen., DE, P: 66)

Der Zukunft entgegenblickend sieht dieses Mitglied im Zitat die Herausforderungen des schwindenden Interesses sowohl an der Kirche als auch insbesondere an der Sprache. Des Weiteren kommen finanzielle beziehungsweise infrastrukturelle Schwierigkeiten auf die deutsche Gemeinde zu, die ebenfalls die Mission betreffen. Beide Aspekte sind sowohl in der aktuellen als auch der zukünftigen Lage eine Herausforderung für die Mission.

Im Zitat zeigt sich, dass die Veränderung der Sprachkenntnisse nicht nur im Bewusstsein der Mitglieder vorhanden ist, sondern sie diese auch als negative Konsequenz für die Missionen bewerten. Damit verdeutlicht sich, dass die Sprache ein Schlüsselement der organisationalen Legitimität für die Missionen ist.

Zugleich ist erneut das Abbild der hierarchischen und finanziellen Abhängigkeit von der deutschen Gemeinde erkennbar, die als rechtliche und kirchenpolitische Rahmenbedingungen fungiert. Im Kontext der Aussage ist die kroatische Gemeinde allein vor Ort geblieben, da die deutsche Gemeinde innerhalb der Region umgezogen ist. Die Infrastrukturen sind für die Mission nur noch

befristet zu nutzen, was eine hohe Unsicherheit innerhalb der Organisation auslöst (vgl. dazu auch Interview₂₉, P: 108; Interview₃₀, P: 78).

An anderen Stellen in den Interviews entsteht dieser schleichende Legitimitätsverlust infolge der Integration und weniger im Kontext der Sprache, wie folgende Aussage zeigt:

Ich denke auf jeden Fall, eher Tendenz steigend. Weil ähm, eben man, es ist halt automatisch, dass man sich mit jeder Generation halt mehr integriert, vielleicht geht auch die Sprache mit der Zeit verloren, gemischte Ehen natürlich durch alles Mögliche und es ist halt fast nur die logische Folge, dass es so ist. (Interview₀₆: Mitglied, männlich, 1999, 2. Gen., CH, P: 47)

Hier steht nicht der Verlust des Interesses an christlichen Werten oder an den Organisationen im Zentrum, sondern die Anpassung an die Residenzgesellschaft und die Pluralisierung (vgl. dazu auch Interview₃₀, P: 90).

Mit der fortführenden Integration, so das Mitglied, komme es nicht nur zum Sprachverlust, sondern auch zu gemischten Ehen. Diese Entwicklung setzt es mit einer möglichen Bedrohung für die Mission gleich. Veränderung der Homogenität der Gemeinschaft durch Beziehungen (Freundschaften, Partnerschaften) führen also zu Veränderungen im Verhalten des kirchlichen Engagements der Kroat:innen und zu schleichendem organisationalem Legitimitätsverlust.

Darin spiegelt sich erneut die Wichtigkeit gemeinschaftlicher Logiken und Institutionen wider, welche vom Wunsch der Reziprozität und der Anbindung gesteuert ist. Mit dem Sprachverlust und der Durchmischung des Freundeskreises kommen andere gemeinschaftliche Logiken zum Zuge als nur die kroatische, was sich direkt auf die Mission auswirkt (vgl. dazu auch Interview₂₁, P: 82).

Im weiteren Verlauf des Zitats geht das Mitglied auf die Notwendigkeit seitens der Mission ein, Angebote und Inhalte zu kreieren, die die Leute nutzten und schätzten, um so die organisationale Funktion und Legitimität in der Gemeinschaft zu gewährleisten (vgl. dazu auch Interview₀₆, P: 47).

Die zeitliche Komponente der Integration zeigt, wie fragil organisationale Legitimität in Form von Existenz ist und wie schleichend ein Legitimitätsverlust sowohl intern als auch extern kommen kann.

Rituale und Angebote sind somit ein Schlüssel in den Augen der Mitglieder, wenn es um das Herstellen eines Gemeinschaftsgefühls geht. Jedoch ist Kroatisch bis anhin die zentrale sprachliche Umsetzungsform dieser Angebote

und Rituale. Dies kann dem Ziel der organisationalen Legitimität aufgrund des fortschreitenden Sprachverlustes und des damit verbundenen Gemeinschaftsgefühls entgegenwirken, wie auch folgendes Zitat zeigt:

[...] weil wir sind in Deutschland, also ähm, d.h. wenn manche Kinder dann auch nicht so fit in Kroatisch sind, äh würde ich sagen, müsste man die unterstützen und nicht ausschliessen, ähm das fände ich total falsch und ich fände es jetzt auch nicht schlimm, wenn man Freunde mitbringen, die jetzt nicht unbedingt kroatisch sind äh, wenn man sich mit denen gut versteht und sie Deutsch, Polen, sonst was sind und man die hier hinbringt, fänd ich's auch nicht schlimm. (Interview30: Mitglied, weiblich, 1977, 1. Gen., DE, P: 50)

Dieses Mitglied spricht sich in zweifacher Weise für Veränderung oder verändertes Verhalten seitens der Mission gegenüber der nächsten Generation von Kroatinnen und Kroaten aus.

Zum einen lehnt die Befragte den Ausschluss jener Personen ab, die kein Kroatisch mehr sprechen, was bedeutet, dass es Angebote in Deutsch geben soll. Zum anderen befürwortet sie eine Öffnung der homogenen Gemeinde für andere Nationen, die zur Peergroup der jungen Kroatinnen und Kroaten gehören.

Mit diesen Forderungen tritt ein Mechanismus in Kraft, der die organisationale Legitimität der Missionen bedrohen könnte. Sprachliche Anpassungen seitens der Mission sind in diesem Sinne hilfreich für jene Kroat:innen, die Mühe mit Kroatisch haben, zugleich ist dies jedoch unter anderem der Single Point of Interest für die Mission innerhalb der deutschen Gesellschaft. Sollten die Predigten und die Rituale in Deutsch abgehalten werden, könnte es für die Mission schwierig sein, ihre Eigenlegitimation als Ort der kroatischen Wurzeln und Heimat aufrechtzuerhalten sowie auch die Legitimität im Sinne von jener Notwendigkeit der kroatischen Heimat in kirchenpolitischen Diskussionen durchzusetzen (vgl. dazu Kapitel 6.2.3, 6.5). Gerade in finanzieller Hinsicht stellte sich bei einem deutschen Angebot innerhalb der kroatischen Missionen für die deutsche oder auch die Schweizer Kirche die Frage der Notwendigkeit. Dies über andere Formen des Katholizismus (Stichwort: konservativ) zu erklären, könnte schwierig sein.

Auch die Öffnung der sehr homogenen Gemeinschaft hin zu anderen Ethnien und Nationen könnte den Eindruck verstärken, dass eine muttersprachliche Seelsorgeeinheit nicht mehr notwendig ist, und die Konsequenz davon wäre wiederum eine fehlende organisationale Legitimität seitens der Bistü-

mer. Die Konkurrenzsituation und insbesondere die Rechtfertigungsgrundlage verschärfen sich dadurch noch weiter. Für deutsche Angebote und Rituale gibt es die deutschsprachigen Pfarreien. Geht die Sprache in der zweiten Generation der Kroat:innen (wie auch anderer Migrationsgruppen) verloren, ist der (neue) gemeinsame Nenner für die nächste Generation Katholik:innen möglicherweise die Sprache und Peers der Residenzgesellschaft, sodass die deutsche oder schweizerische Kirche attraktiver wird: »[...] *aber mein Kind möchte gern mit den Freunden, dann g'ht's aber zur deutschen Erstkommunion*« (vgl. dazu auch Interview22: Mitglied, weiblich, 1998, 2. Gen., DE, P: 73).

Trotz fehlenden Kirchenaustritten zeichnet sich folglich ein schleichender Legitimitätsverlust seitens der Mission ab, wobei zwei Prozesse eine zentrale Rolle spielen. Zum einen ist es die Individualisierung und/oder Säkularisierung einhergehend mit dem Verlust des Interesses am kirchlichen und traditionellen Angebot wie dem Sonntagsgottesdienst. Dies betrifft nicht nur die Missionen, sondern die gesamte katholische Kirche.

Der zweite Prozess umfasst zum anderen die veränderte Gemeinschaftslogik und den Verlust der Sprache. Dies betrifft die Missionen direkt, da es sich um ihr Alleinstellungsmerkmal handelt. Die sprachliche Anpassung seitens der nächsten Generation und die Veränderung der gemeinschaftlichen Anbindung ist für die kroatischen Missionen die grösste Herausforderung. Denn hier gilt: Je homogener die Gemeinschaft hinsichtlich Sprache und Gemeinschaft ist, desto stärker tritt die Bedrohung einer Veränderung dessen in den Vordergrund. Während sich die Kirche und auch die Mission hinsichtlich ihrer Angebote und Ritualformen möglicherweise anpassen können, indem sie neue Angebote schaffen oder neue Medien nutzen, sind sie in Sachen Sprache und Gemeinschaftsanbindung stark auf die Sozialisierung seitens der Familie angewiesen, um ihre Existenzberechtigung innerhalb der Residenzgesellschaft und insbesondere gegenüber den Bistümern weiterhin zu verteidigen.

7.3 Zwischenfazit und Synthese 2: Die organisationale Legitimität der kroatischen Missionen

In Kapitel 6 ging es um institutionelle Erwartungen, die sich um die kroatischen Missionen in Deutschland und der Schweiz bilden und diese beeinflussen. Der Blick auf die nächste Generation vermittelte kommende Herausfor-

derungen, Andeutungen von institutionellem Wandel auf der Ebene der Individuen sowie möglichen Organisationswandel.

In der eigenen Präsentation und Zuschreibung ihrer Funktion als auch ihrer Identität der kroatischen Missionen ergaben sich des Weiteren in Kapitel 6 drei Legitimationsmythen, die nicht nur der Literatur zur migrantischen Religionsgemeinschaften entsprechen, sondern auch zur kroatischen Identität und Geschichte passen. Aus neo-institutioneller Sicht sind sie zudem die Summe der **dominanten institutionellen Logiken Familie, kroatische Gemeinschaft und Religion**. Dazu gehört, dass die kroatischen Missionen für Zusammenhalt und Zugehörigkeit stehen (Familienlogik), als kultureller und nationaler Rückzugsort (Gemeinschaftslogik) gelten sowie als Verteidigerinnen der religiösen Orthodoxie (Religionslogik).

Kapitel 7 dieser Arbeit und somit die zweite Analyse erläuterte hingegen, wie das institutionelle Management seitens Organisationen im Hinblick auf Legitimität und somit Konsequenz der Institutionalisierungen auszuwerten ist. Der Fokus lag dabei auf unterschiedlichen Attributen, welche zugesprochene organisationale Legitimität verkörpern, wie Funktionserfüllung, Akzeptanz, Engagement, Vertrauen und Loyalität. Dazu kamen Reflexionen zu drohendem und bestehendem Legitimitätsverlust, hervorgerufen durch die Ekklesiologie, den Gaststatus der Migration und die Assimilierung der nächsten Generation an Kroat:innen in Deutschland und der Schweiz.

Die Analyse der Legitimitätszuschreibungen zeigte auf, wie **abhängig die Missionen vom katholischen Umfeld und deren Hierarchie sind**, von Gesetzgebungen und Rahmenbedingungen der beiden Länder Schweiz und Deutschland sowie von den Mitgliedern ihrer eigenen Gemeinde.

Diese drei Hauptreferenzakteure – Bistümer respektive Pfarreien, Staat/Gesellschaft und Mitglieder – sind in den Legitimationsprozess der kroatischen Missionen involviert und spiegeln damit erneut die dominierenden institutionellen Logiken Gemeinschaft, Staat und Religion wider.

Im Legitimationsprozess durch die Bistümer stehen die Missionen derweil nicht nur im Fokus von kirchenpolitischen Debatten, sondern müssen ihren Rang und ihren Platz auch vor Ort in der jeweiligen Kirchgemeinde finden. Als Legitimationselemente zeigen sich in diesem Fall oft die Lebendigkeit und die (hohe) Anzahl der Gottesdienstbesucher:innen. Die Missionen präsentieren sich selbst als aktive und engagierte Katholik:innen, welche die Zukunft für die gesamte römisch-katholische Kirche darstellen. Dies hat auch eine Wirkung auf die Bistümer und Pfarreien. Ortspfarreien beneiden sie für ihre Mitglieder, ihr Engagement und ihre Traditionen. Dies kann als grosser Anspruch

an die kroatischen Missionen in punkto Legitimität gewertet werden. Des Weiteren gelten die Missionen, insbesondere in der Schweiz, als Musterbeispiele in der Zusammenarbeit mit den Pfarreien. Sie halten sich an die bürokratischen Anforderungen, Regelungen und Ordnungen und werden durch positive Rückmeldungen seitens der Bistümer bestätigt.

Dennoch sind auch Legitimitätsabweisungen aufgrund der Referenzakteure aus dem eigenen Umfeld zu betonen. Als Erstes lässt sich nochmals die Abhängigkeit der Missionen von den Bistümern bezüglich ihres katholischen Rechtsstatus und somit ihres Handlungsspielraums betonen. Dies zeigt das Beispiel der Westschweiz mit der drohenden Auflösung und Schliessung der muttersprachlichen Missionen besonders klar auf.

Auch im Kontext der finanziellen Ressourcen oder der Infrastrukturen zeigt sich die hohe Abhängigkeit der Missionen von den anderen katholischen Akteuren. Die fehlende Gleichstellung und fehlende Anerkennung der Problematik hinsichtlich der Verteilung der Gelder aus den Steuereinnahmen vermittelt den Mangel an organisationaler Legitimität der Missionen. Dies drückt sich auch in der geteilten Infrastruktur und der Anpassung von Gottesdienstzeiten oder sonstigen religiösen Angeboten aus.

Anhand der Analyse übernehmen der Staat und die Gesellschaft auch die Rolle eines weiteren, wenn auch eher unsichtbaren Referenzakteurs. Unsichtbar sind sie deshalb, weil sie innerhalb der Zitate nur über Gesetzesaspekte wie die Religionsfreiheit, über Atmosphären (beispielsweise jene der Toleranz) und die Medien erwähnt werden.

Innerhalb der Analyse zeigte sich, dass die Medien für die Reputation der gesamten katholischen Kirche oft entscheidend sind. Obwohl diese Berichterstattung in seltenen Fällen direkt von den kroatischen Missionen handeln, färbt die gesamte Reputation der katholischen Kirche in der Gesellschaft auch auf die Missionen ab. Wenn die katholische Kirche mit Akzeptanzverlust, Kirchenaustritten und somit fehlenden Ressourcen zu kämpfen hat, werden auch all ihre Suborganisationen und Mitglieder irgendwann davon betroffen sein. Die Missionen scheinen jedoch keine direkten Angriffe aus den Medien oder der Gesellschaft zu kennen und müssen selbst keine öffentliche Rechtfertigung oder anderweitigen Kommunikationsleistungen vollbringen. Die katholischen Missionen profitieren somit von einem Schutz der Mutterkirche.

Des Weiteren erhalten die Missionen auch Schutz oder Legitimität über die Mutterkirche, da sie zum organisationalen Geflecht der katholischen Kirche gehören und diese bereits öffentlich-rechtlich als Religionsgemeinschaft anerkannt ist. Auch das Recht der Religionsfreiheit, dessen sich die Missionen

wie auch Mitglieder bewusst sind, gibt den kroatischen Missionen eine Basis, um in der Gesellschaft akzeptiert zu werden.

Parallel dazu **bedroht jedoch genau jene öffentlich-rechtliche Anerkennung auch die Missionen**. Durch diesen Umstand ist die römisch-katholische Kirche ermächtigt, Steuern zu erheben. Dies scheint für Kroat:innen ein Grund zu sein, aus der Kirche auszutreten. Damit fehlen den Missionen nicht nur finanzielle Ressourcen, sondern auch die Anzahl an kroatischen Mitgliedern dezimiert sich weiter, was dazu führen könnte, dass Missionen ihren rechtlichen Status und die Basis ihrer Existenz verlieren.

Auch der Diasporakontext und die gesellschaftliche und staatliche Akzeptanz von Migrantengemeinschaften generell spielen eine Rolle für die Organisationen. Weder die Missionen noch die Mitglieder erwähnen dabei Probleme der fehlenden Akzeptanz, Toleranz oder Legitimität. Vielmehr gehen sie von einem »migrantenfreundlichen Klima« (insbesondere in Deutschland) aus und fühlen sich aufgenommen und akzeptiert.

Als dritte Referenzakteure stehen die Mitglieder der kroatischen Missionen selbst im Fokus. Sie gehören neben anderen katholischen Organen zu den wichtigsten Referenzakteuren für die Missionen und übernehmen ihrerseits eine Rolle im Legitimationsprozess und in der Legitimitätszuschreibung der Missionen.

Legitimität seitens der Mitglieder kristallisiert sich als eine mehrstufige und komplexe Angelegenheit heraus. Durch die fluide Mitgliedschaft innerhalb der römisch-katholischen Kirche (sie gehören nicht nur der kroatischen Mission, sondern der gesamten katholischen Kirche an) wie auch durch die Freiwilligkeit des Mitgliederstatus (ein Austritt ist jederzeit möglich) sind die Organisationen auf die Akzeptanz und die Legitimität der Mitglieder angewiesen. Die Mitglieder müssen in den kroatischen Missionen eine relevante Funktion und einen Zweck für sich sehen, damit sie in die Kirche gehen. Das Angebot in der Muttersprache und die Weitergabe des kulturellen Erbes respektive die Reproduktion kultureller Narrative, Normen und Werte sehen die meisten Kroat:innen für sich tatsächlich als wichtig an, weshalb die Mission für die Mitglieder eine relevante Funktion in der Gesellschaft übernimmt. Dies ist ein Ausdruck der dominierenden kroatischen Gemeinschaftslogik im Zusammenhang mit Religion und spiegelt sich auch im Engagement und in der Teilnahme der Kroat:innen für die Mission und die Missionsangebote. Die Kroat:innen weisen also eine hohe Verbundenheit zur römisch-katholischen Kirche auf und wehren sich auch gegen Reputationsangriffe seitens der Gesellschaft. Ihr organisationales Vertrauen kann dabei auch transzendente Züge annehmen,

wenn sie die Gemeinschaft und die Kirche als heilig oder als Ort Gottes bewerten.

Neben der hohen Kirchenverbundenheit sind die Rolle des Priesters, sein Verhalten, aber auch sein Charakter für die organisationale Legitimität in Form von Vertrauen wesentlich. Die Kroat:innen setzen ihr Vertrauen in die priesterliche Autorität. Dieses Vertrauen ist interpersonell und stark mit dem Beruf assoziiert und gilt auch für andere kirchliche Ämter wie die Nonne oder den Papst. Für die Mitglieder übernimmt der Priester eine wichtige Funktion in der Gemeinde. Er ist Vater, Orientierung und Helfer zugleich. Die organisationale Legitimität ist eng mit dieser Funktion des Berufs verknüpft.

Dazu kommt das personelle Vertrauen in bestimmte Personen, die das Priesteramt bekleiden. Diese ist nicht zu unterschätzen, denn im Rahmen der Analyse kristallisierte sich heraus, dass, wenn dieses personelle Vertrauen fehlt, auch die organisationale Legitimität schwindet. Mitglieder nehmen nicht mehr am religiösen Angebot teil oder wenden sich sogar von der Kirche ab, weil sie mit dem aktuellen Priester als Person nicht zufrieden sind. Umgekehrt kann aber eine charismatische Person Mitglieder wiederum für sich zurückgewinnen. Beide Aspekte verdeutlichen **die Agentenrolle der Priester im Legitimationsprozess**.

Für die kroatischen Missionen und ihre organisationale Legitimität förderte die Analyse über die Mitglieder der nächsten Generation eine weitere Legitimitätsdimension zutage, jene der »geerbten Legitimität«.

Infolge der hohen Verschmelzung zwischen Nationalität und Religiosität, der Ekklesiologie der römisch-katholischen Kirche (Beitritt in die Gemeinschaft über die Kindestaufe) und der familienbezogenen Religionsverbundenheit ist die Basis der Legitimität der römisch-katholischen Kirche bereits im Kindesalter angelegt. Mit zunehmendem Alter und zunehmender familiärer Sozialisierung weitet sie sich dann aus. Dazu kommt im Diasporakontext eine wechselseitige generationsübergreifende Solidarität, denn Mitglieder der zweiten Generation betrachten die Missionen als wichtig und relevant für ihre Eltern oder Grosseltern. Umgekehrt erachten Eltern und Grosseltern es als wichtig, dass die zweite Generation die kroatischen Normen, Werte und insbesondere die Sprache lernt. All dies kommt den Missionen als organisationale Legitimität in Form von Engagement und Vertrauen zugute.

Dennoch zeigte sich bereits in den Kapiteln 6.2 und 6.3, vor welchen Herausforderungen hinsichtlich der Legitimität die Organisationen mit Blick auf die nächste Generation stehen. Die Missionen sind mit einem schleichenden internen Legitimitätsverlust aufgrund individualisierter Praxis, Säkularisie-

rungs- und insbesondere Assimilierungsprozessen der nächsten Generation konfrontiert. Verlust der Sprachkenntnisse, von interkulturellen Freundschaften und Beziehungen oder auch des religiösen Interesses führen dazu, dass die jüngere Generation den Missionen nicht mehr die gleiche Relevanz zuschreibt respektive sich nicht mehr den Missionen, sondern den Ortspfarreien zugehörig fühlt. Die Konsequenz davon ist eine Abnahme des Engagements und der Teilnahme an den Angeboten der kroatischen Pastoralenheiten, was als Verlust von deren organisationaler Legitimität zu bewerten ist und ihre Position innerhalb der katholischen Hierarchie schwächt.

Die kroatischen Missionen in Deutschland und der Schweiz stehen besonders im Hinblick auf die Folgegeneration teilweise an einem Scheideweg der organisationalen Legitimität. Sie kämpfen ähnlich wie die gesamte römisch-katholische Kirche und andere religiöse Organisationen mit den Herausforderungen der Assimilierungen seitens der Mitglieder sowie mit Individualisierungs- und Säkularisierungstendenzen. Dies hat auch einen Einfluss auf die Kirchenebene der organisationalen Legitimität. Die Versuche der Eingliederung der Missionen in die Ortspfarreien wie auch die fehlende Gleichstellung bezüglich finanzieller Ressourcen zeigen den Status der Missionen innerhalb des organisationalen Geflechts der römisch-katholischen Kirche auf. Trotz einigem Handlungsspielraum stossen die Missionen hierbei an hierarchische Grenzen und es droht ihnen teilweise das Existenzaus.

Ungeachtet dessen scheinen die Missionen weitgehend eine hohe Akzeptanz und Legitimität zu genießen. Dies ist auch der Generationensolidarität und Loyalität (**Familienlogik**) zu verdanken sowie der hohen Kirchenverbundenheit der kroatischen Mitglieder. Dank dem hohen Engagement und dem vielfältigen Angebot seitens der Missionen wirken sie wiederum auf die Bistümer und die Ortspfarreien als ein Beispiel lebendiger Religionsgemeinschaft und erhalten auch auf diesem Weg organisationale Legitimität. Dies untermauern auch die bürokratische Zuverlässigkeit sowie die gute Zusammenarbeit der kroatischen Priester mit den deutschen und schweizerischen Pfarreien.

8 Diskussion

Erkenntnisse und Reflexion aus den Analysen

Im Zentrum dieser Forschung standen institutionelle Erwartungen wie auch die organisationale Legitimität von religiösen Organisationen im Fokus. Dazu habe ich insgesamt vierzig Interviews ausgewertet, um diese übergeordnete Frage zu beantworten:

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

Dieses Abschlusskapitel soll nun Theorie, Methode und Analyse in einer letzten grossen Diskussion zusammenführen und die übergeordnete Fragestellung beantworten. Dabei komme ich im grossen Kontext der Arbeit zu drei Erkenntnissen, die ich nun nochmals in unterschiedliche Aspekte unterteile, erläutere und abschliesse.

8.1 Reflexion der verwendeten Theorie und Methode

Als Erstes will ich nochmals kurz die gewählte Theorie des Neo-Institutionalismus und die Methode für die Erhebung reflektieren und somit auch nochmals die Limitationen dieser Arbeit aufzeigen.

Die Theorie bietet an spezifischen Stellen ihre Grenzen, angeführt in den fehlenden einheitlichen Definitionen, was Institutionen sind oder wie diese in Forschungen zu operationalisieren sind. Letztere Kritik gilt vor allem für Institutionen, die nicht als Statuten, Gesetze (regulative Institutionen) oder sonst in einer Form verschriftlicht sind. Es mussten viele Lücken gefüllt wer-

den, um die Theorie für eine empirische Untersuchung fruchtbar zu machen. Dazu gehörte auch, wie sich Institutionen innerhalb der präsentierten Organisationen sowohl in physischer wie auch verbalisierter Form sichtbar machen können und nicht nur in Form von »kommunikationsstrategischen Papieren«, Statuten oder Gesetzen. Das bedeutet, dass nicht nur ein empirischer Beitrag gemacht worden ist, sondern auch ein theoretischer – dargelegt am Analysemodell. Erst dadurch kristallisierten sich in der Analyse viele Facetten und Aspekte um institutionelle Logiken, organisationales Management und Legitimität heraus.

Eine wesentliche Schwierigkeit der Theorie ist zudem ihre sehr eurozentrische und anglo-amerikanische Entwicklung, die sich vor allem in der Untersuchung von institutionellen Logiken besonders deutlich zeigt. Die Referenzpunkte für die deduktive Analyse des Materials haben zur Folge, dass auch die Missionen unter einem sehr westlichen bis hin zu einem anglo-amerikanischen Rahmen untersucht worden sind. Es könnte daher innerhalb des Materials zu verpassten Hinweisen auf weitere Logiken, andere Ausprägungen bestehender Logiken oder weitere institutionelle Erwartungen übersehen worden sein. Ähnliche Forschungen aus Kroatien oder aus kroatischen Organisationen wären hilfreich gewesen, um die kognitiv-kulturelle und die normative Dimension, aber auch mögliche Ausdifferenzierungen der Staatslogik des Herkunftslandes besser zu verstehen und Aussagen innerhalb der Missionen zu kontextualisieren.

In vielen empirischen (religions-)organisationssoziologischen Forschungen ist der quantitative Zugang häufiger als der qualitative. Wenn die Wahl auf einen qualitativen Zugang fällt, wenden sich die meisten der Organisationsgeschichte, deren Statuen oder der Gesetzeslage zu. All diese sind ebenfalls wichtige Bestandteile, um institutionelle Zusammenhänge und Legitimität zu verstehen, jedoch zeigen sie nicht die unmittelbare Alltagsrealität und die direkte und vor allem die aktuelle Wirkung von Institutionen und Legitimität auf die Organisation. Dies scheint mir umso wichtiger unter der Prämisse, dass Organisationen (die Meso-Ebene) das Bindeglied zwischen Individuum und Gesellschaft sind. Der Zugang und die Erkenntnisgewinnung zum Gegenstand mithilfe von themenfokussierten Interviews und der strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse erwiesen sich daher als eine äusserst effiziente und hilfreiche Methode, um die Forschungsfrage zu beantworten und auch die direkte Wirkung von Institutionen aufzuzeigen.

Der Feldzugang gestaltete sich trotz anfänglichen Schwierigkeiten und trotz der Pandemie als unproblematisch. Die Gesprächsintensität sowohl

von der Anzahl als auch von der Dauer der Interviews war zwar sehr hoch, aber auch überaus wertvoll für die Erforschung des Themas. Innerhalb der Gespräche und der abstrahierten Analyse konnte ich die komplexen Wechselwirkungen zwischen Institutionen und Legitimität und ihre direkte Wirkung im empirischen Alltag der kroatischen Missionen sichtbar machen.

Im Gegensatz zu einem quantitativen Zugang konnte ich mit dieser Methode anhaltende institutionelle Prozesse sowie kommende Veränderungen aufzeigen. Die gespiegelte Wahrnehmung durch die Organisationsagenten und Mitglieder zeigte umso mehr die Präsenz und Abwesenheit von bestimmten Einflüssen auf. Das trägt dazu bei, zu verstehen, dass Fremd- und Eigenperspektive wichtige Hilfsmittel sind, um Wirkungen und Handlungen auf der Meso-Ebene zu klären, die den gesellschaftlichen und den individuellen Raum prägen.

Die Grenze der gewählten Erhebungs- und Analyseform zeigt sich eher in der Auswahl der Interviewpartner:innen als in der Methode. Zu kritisieren ist, dass in dieser Arbeit nur die Eigenwahrnehmung und die gespiegelte Fremdwahrnehmung abgebildet sind. Da keine Interviews mit anderen sozialen Akteuren wie beispielsweise dem Bistum oder einem staatlichen Vertreter stattgefunden haben, sind bestimmte »Legitimitäts«-Aussagen immer mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren. Mit diesem Bewusstsein habe ich dies innerhalb der Arbeit und auch in der abschliessenden Erkenntnisgewinnung oft direkt thematisiert. Für ein noch komplexeres und vor allem holistischeres Bild für die Forschungsfrage und den Untersuchungsgegenstand wären weitere Interviews mit sozialen Akteuren ausserhalb der kroatischen Missionen nötig. Insbesondere wäre es fruchtbar gewesen, Personen zu befragen, die aus der Kirche ausgetreten sind. Bei diesen Individuen hätte noch stärker das Thema interner oder auch externer Legitimitätsverlust fokussiert werden können. Zu vermuten wäre auch, dass sich Logiken wie jene des Marktes oder der Individualisierung sich in den Aussagen von ehemaligen Mitgliedern noch stärker abgezeichnet hätten oder gar weitere Logiken aufgekommen wären. Des Weiteren weist das Sample Anfälligkeiten für mögliche Verzerrungen auf, wie zum Beispiel die Vorselektion durch die Gatekeeper oder auch die Sprache, in denen die Interviews geführt worden sind.

Die Nähe zum Priester der vorselektierten Mitglieder hatte möglicherweise zur Folge, dass Legitimitätsverluste der Missionen, beispielsweise bezüglich der Wichtigkeit und des Vertrauens in die Rolle des Priesters, deutlich abgeschwächt respektive übertrieben positiv zur Sprache kamen und die Real-

situation der Organisationen deutlich prekärer ist sowie die Wichtigkeit des Priesters innerhalb der Gemeinschaft an Bedeutung verliert.

Aus religionssoziologischer Perspektive lässt sich jedoch mit den Daten zugleich aufzeigen, dass quantitative Messungen wie »Mitgliederverlust« allein nicht ausreichen, um über die tatsächliche Legitimität und vor allem über die Beschaffenheit von religiösen Organisationen Aussagen zu treffen. Dies ist eine wichtige Reflexion vor allem auch, wenn diese Art der Forschung ausserhalb von christlichen und hoch organisierten Religionsformen (wo keine eindeutige Mitgliedschaft nachweisbar ist) gemacht werden soll. Interviews mit Personen in Kroatisch hätte nicht nur das Sample weiter diversifiziert, sondern wäre vermutlich auch für die erwähnte theoretische Lücke gewinnbringend gewesen. Da die Sprache als Abbild von Institutionen zu werten ist, hätten sich innerhalb der kroatischen Sprache möglicherweise weitere institutionelle Elemente, Narrative und Mythen aufgetan.

Für die Analyse wäre es zudem auch noch vorteilhaft gewesen, Dokumente wie die Website, Pfarreiblätter oder anderweitige schriftliche Unterlagen (beispielsweise Verträge oder Satzungen) zu analysieren, um institutionelle Erwartungen wie auch den Umgang mit diesen Erwartungen zu prüfen oder um spezifische Aussagen zu kontextualisieren. Da ein Bereich der institutionellen Erwartungen eine kognitiv-kulturelle Dimension repräsentiert, hätte eine Analyse der kroatischen Eigenproduktionen der Missionen oder die kroatischen Webauftritte Institutionalisierungsprozesse, aber auch die Referenzakteure noch besser beleuchtet, beispielsweise dann, wenn andere Narrative oder andere Erwartungen im kroatischen Rahmen hervorgehoben werden. Ein Mixed-Method-Ansatz und eine Datentriangulation wären an dieser Stelle daher wünschenswert und das Optimum einer religionssoziologischen und organisationssoziologischen Forschung.

Des Weiteren gilt es die gewählten Begrifflichkeiten der ersten und zweiten Generation gerade mit Blick auf die Theorie zu diskutieren. In vielen Untersuchungen zu Religionsgemeinschaften in der Diaspora gelten Zeitpunkte der Einwanderung, Migrationserfahrungen oder der Ort der Geburt als wichtige Erklärungs- oder Unterscheidungsmerkmale für veränderte religiöse Praxis und Gebundenheit an Religionsgemeinschaften.

In dieser Arbeit erwies sich dieses Konzept teilweise als unzulänglich. Im Rahmen der Digitalisierung und Globalisierung gibt es weitere Veränderungen, die auf die Individuen Einfluss haben. Erstens werden Individuen nicht mehr nur über die physische Gesellschaft vor Ort, also die Herkunfts- oder Residenzgesellschaft, sozialisiert, sondern auch über die digitale Gemeinschaft.

Zweitens findet im Zeitalter der Information ein stärkerer pluraler Austausch von Informationen und Informationsquellen statt, als es vor dreissig Jahren noch der Fall war.

Die Verwendung von digitalen Technologien zeigte auf, dass sich gerade junge Erwachsene und Jugendliche unabhängig von ihrem Migrationsstatus (Erst-, Zweit- oder Drittgeneration) im Internet und auf Social-Media-Plattformen bewegen. Dies hat Auswirkungen auf ihr kognitiv-kulturelles Verständnis von Werten und Normen. Einerseits kann es sein, dass, wenn sich Kroat:innen der zweiten oder dritten Migrationsgeneration auf solchen Plattformen mehrheitlich in kroatisch-katholischen Gruppierungen des Herkunftslandes aufhalten, dies auf ihr Verständnis von Religion oder Gemeinschaft abfärbt. Ohne je in Kroatien oder Bosnien-Herzegowina gelebt zu haben, können sie sich diesbezüglich der kroatischen Gemeinschaft und dem kroatischen Katholizismus näher fühlen als Personen der ersten Migrationsgeneration. Andererseits führt der Zugriff auf unterschiedliche Meinungen oder Meinungsträger im Bereich Religion auch dazu, dass sich die zweite oder dritte, aber auch die erste Generation durch Social Media schneller religiös emanzipiert oder individualisiert. Der Konkurrenzkampf zu den physischen Organisationen verstärkt sich und die Frage kommt auf, ob denn Einteilungen nach Generation diesbezüglich sinnvoll sind, wenn die Digitalisierung Mikrogruppierungen und eine Pluralisierung von Mindsets vorantreibt. Dies spitzt sich weiter zu, denn man kann auch bei der ersten Generation, die in den letzten zwei Jahrzehnten nach Deutschland oder in die Schweiz gekommen ist, nicht annehmen, dass sie keinen Zugriff auf die Informationsflut im Internet (gehabt) hat. Gerade mit Kroatien ist eine Migrantengemeinschaft eines Landes untersucht worden, welches nicht nur seit 2013 in der EU ist, sondern sich auch über den Tourismuszeitung wirtschaftlich weiterentwickelt und eine zunehmende Globalisierung und Pluralisierung der eigenen Gesellschaft erfährt. Das bedeutet, dass kroatische Zuwander:innen im Zeitalter der Information eine andere Erstgeneration sind als jene aus der Zeit vor dem jugoslawischen Krieg oder zu den Zeiten des Kommunismus. Erneut wirft dies die Frage auf, inwiefern es sinnvoll ist, Gruppen in Erst- oder Zweitmigranteneinheiten zu unterteilen. Trotz diesen Mängeln ergaben sich in dieser Arbeit viele religionssoziologische Erkenntnisse, die nun im Einzelnen nochmals diskutiert werden soll.

8.2 Im Sumpf der institutionellen Logiken: Von dominierenden bestehenden Logiken und herausfordernden neuen Logiken

Rund um die Missionen spielen eine Vielzahl von institutionellen Logiken eine Rolle, wobei der institutionelle Pluralismus unterschiedlichen Einfluss auf die Missionen hat. Es zeigt sich, dass die Missionen von drei dominierenden Logiken mitsamt ihren Institutionen beeinflusst sind. Drei Logiken fordern die Missionen in ihrer Stabilität und Legitimität heraus. Eine Logik kann als Rettungsleine für die Legitimität und den Erhalt der kroatischen Missionen angesehen werden und eine letzte Logik kristallisierte sich am Material heraus, deren zukünftiger Einfluss noch nicht abschliessend zu bewerten ist.

8.2.1 Die drei dominierenden und zentralen Logiken: Religion, Gemeinschaft und Profession

Im grossen Kontext der institutionellen Logiken bilden sich für die kroatischen Missionen drei dominierende Logiken heraus, die die Organisation in Struktur, Angebot, Symboliken und Kommunikation beeinflussen: die Religionslogik, die kroatische Gemeinschaftslogik und die Professionalisierungslogik. Diese drei, die fließend ineinander übergreifen und institutionelle Erwartungen formieren, prägen die kroatischen Missionen in Deutschland und der Schweiz erheblich.

Da es sich bei den kroatischen Missionen um religiöse Organisationen handelt, sollte es nicht überraschen, dass die Religionslogik und zeitgleich damit katholische und transzendente Institutionen und institutionelle Ordnungen dominierend sind. In erster Linie sind der Zweck und die Funktion über ihr religiöses Angebot und ihren Dienst als Teil der römisch-katholischen Kirche gegeben. In diesem Zusammenhang bieten sie religiöse Dienstleistungen wie Gottesdienste, Seelsorge, Pilgerfahrten oder Sakramentenspendung an. Zugleich haben sie religiöse Infrastrukturen und benutzen eine Kirche, Pfarreisäle und andere Gebäude der Pfarreien. Jede Mission hat einen leitenden Priester und in manchen Einheiten sind auch Nonnen oder weitere Priester innerhalb der Organisation tätig.

Die kroatischen Missionen sind geprägt von einer konservativen religiösen Einstellung und einer strengen Einhaltung kirchlicher Gesetze, Werte und Traditionen. Ihr Aufbau und ihre Haltung sind vertikal ausgerichtet. Das bedeutet, sie sehen sich dem Bischof, dem Papst und nicht zuletzt Gott unterstellt. Einer säkularen Autorität wie dem Staat fühlen sie sich mehrheitlich nicht un-

terstellt oder nur in dem Sinne eines Diasporakontextes. Zudem besitzt der Priester sämtliche sowohl religiöse als auch profane Autorität innerhalb der Mission. Modernisierungen oder auch Liberalisierungen von religiösen Normen und Werten lehnen die Missionen mehrheitlich ab. Die kroatischen Missionen positionieren sich daher in den meisten Fällen als Vertreterinnen des wahren und echten Katholizismus und repräsentieren eine prosperierende Religionsgemeinschaft. Sie betrachten sich diesbezüglich gar als Zukunft der römisch-katholischen Kirche.

Auch in ihrer organisationalen Legitimität lassen sich Attribute der Religionslogik finden. Die Missionen erhalten Legitimität über eine Form transzendenter Verbundenheit der Mitglieder mit der Kirche. Sie ist der Ort des Glaubens und Gottes, der Priester fungiert als eine transzendente Figur, als Verkünder des Wortes Gottes. In ihrer von ihnen bezeichneten Frömmigkeit und strengen Religiosität spiegeln sie eine Form der Organisation in der katholischen Diaspora, die in der Typologie nach Bünker (2016) als Abgrenzungstyp bezeichnet worden ist (ebd., 117f.). Diese Ergebnisse sind auch in einem grösseren soziologischen Kontext und in der Debatte rund um liberale versus konservative Religionsgemeinschaften von Bedeutung. So legt auch Helleman (2011) Darlegung zum Thema Orthodoxie den strategischen Charakter des Konservativen dar.

Neben der Religionslogik ist es die kroatische Gemeinschaftslogik mitsamt ihren institutionellen Erwartungen, die prägend für die kroatischen Missionen ist. Das Reproduzieren und Teilen von kroatischen Werten, Normen und Traditionen in Form von Sprache, Folklore, nationalen Symboliken oder Narrativen gehört zum festen Bestandteil der Pastoralenheiten. Sämtliche Angebote sind in Kroatisch gehalten, Festivitäten und sonstige Anlässe sind mit nationalen oder folkloristischen Elementen untermalt. Eltern schicken Kinder und Jugendliche in die Mission, damit diese etwas über ihre Herkunft und Heimat der ersten Generation erfahren. Die Missionen positionieren sich als Ort des kulturellen Erbes und als Rückzugsort, aber auch als Anlaufstelle für ein Gemeinschaftsgefühl und Hilfe der Erstorientierung in der Residenzgesellschaft.

Dabei fällt auf, dass es eine enge Verzahnung zwischen der Gemeinschaftslogik und der Religionslogik gibt. Die hohe Verbundenheit zur Kirche und der Zusammenhang zwischen Nation und Katholizismus sind nicht nur historisch bedingt oder in Kroatien selbst relevant (vgl. dazu auch Pickel, 2010, 230ff.), sondern tragen sich auch bis in die Diaspora hinein, wie auch andere Studien bewiesen (Höllinger & Polak, 2019). Beispielsweise ist organisationale Zugehörigkeit der Mitglieder nicht nur über die Konfession, sondern insbesonde-

re über die ethnische/nationale Komponente gegeben. Die Verknüpfung von Nation und Religion bei den Kroat:innen bezeichnet Bünker (2016) beispielsweise als »nationalreligiöses Identitätsbündel« (ebd., 122), das vor allem das Selbstverständnis der Missionen präge. Diese Arbeit zeigt derweil, dass dies nicht nur im Eigenverständnis zu finden ist, sondern in der ganzen Struktur, im Aufbau und in den Angeboten der Missionen.

Die Missionen wie auch die Mitglieder unterscheiden zwischen einem kroatischen Katholizismus und anderen Formen des Katholizismus. Das zeigen Beispiele wie besondere Praxis und Gestaltung von hohen Feiertagen oder spezifischen Sakramenten wie der Erstkommunion. Hinzu kommt, dass die Missionen Pilgerfahrten oder Firmreisen nach Bosnien-Herzegowina oder Kroatien oder zu anderen historisch relevanten Erinnerungsorten der kroatischen Nation organisieren. Auch in diesen Momenten ist die enge Verbindung zwischen Nation und Religion stets gegeben.

Sinnbildlich für das Zusammenspiel zwischen der Gemeinschaftslogik und der Religionslogik in den kroatischen Missionen steht der institutionelle Mythos *Antemurale Christianitatis*. Dieser Mythos, welcher die kroatisch-katholische Kirche zur Verfechterin der katholischen und westlichen Werte macht, strukturiert Identität und Narrative der kroatischen Missionen auch in der Diaspora.

Auch innerhalb der Legitimitätsanalyse zeigt sich die kroatische Gemeinschaftslogik als äusserst relevant. Die kroatischen Komponenten wie Sprache, aber auch Werte und Normen sind für die Missionen ein organisatorisches Alleinstellungsmerkmal im Vergleich zu anderen Organisationen in der Schweiz und Deutschland. Die Mitglieder sehen in ihnen den Zweck und die Funktion erfüllt, Hilfestellung und Erstorientierung zu erhalten. Die Missionen sind ein (physischer) Knotenpunkt für das kroatische Netzwerk und das soziale Kapital. Damit helfen sie den Erstgenerationen, sich in der Schweiz und in Deutschland zurechtzufinden und zu integrieren.

Mit Rückblick auf zahlreiche andere Studien zu Migrantengemeinschaften knüpfen die Erkenntnisse rund um die Gemeinschaftslogik an den bisherigen Forschungsstand an (vgl. z.B. Bünker, 2016; Baumann-Neuhaus, 2016; Foppa, 2019; Nagel, 2015, 2012b). Obwohl die kroatischen Missionen Formen der Abgrenzung und Anspruch auf Alleinstellungsmerkmale sowohl in religiöser als auch in kultureller Hinsicht zeigen, übernehmen sie auch die Funktion der Betreuung, der Fürsorge, der Vernetzung und stellen eine wesentliche Ressource in der demokratischen Zivilgesellschaft dar (vgl. Nagel, 2015), indem die Wissenschaft als auch die Gesellschaft sie mithilfe einer »[...] potential- und be-

ziehungorientierte[n] Perspektive[...]¹⁵ betrachtet. Dies gelte umso mehr, betont auch Nagel, wenn es sich um Gesellschaften handele, die ein kooperatives Verhältnis zu Religionsgemeinschaften hätten (ebd., 18).

Als letzte dominierende Logik kommt die Professionalisierungslogik hinzu, die in erster Linie die Priesterrolle betrifft. Da die Missionen jedoch oft von den Priestern geprägt sind, färbt diese Logik zugleich auf die gesamte Organisation ab.

Die Professionalisierung der Priesterrolle ist eine Art Quintessenz der Religions- und der Gemeinschaftslogik. Die Rolle besitzt innerhalb der Organisation und auch bei den Mitgliedern eine hohe Autorität (priesterliche Autorität). Es gibt eine starke Grenzziehung zwischen religiösem Expertentum und Laien. Dazu gehört die strikte Überzeugung, dass nur der Priester die Verkündigung des Evangeliums und das Spenden von Sakramenten übernehmen darf. Seine Position in den religiösen Dienstleistungen wie auch in der Organisation bleibt unangetastet.

Die (religiöse) Professionalisierungslogik der Priester ist auch dominierend in Bezug auf bürokratisierende und profanierende Aufgaben. Diese sehen die Priester eher als eine notwendige Anpassung an die Gemeinschaftslogiken der Residenzgesellschaft an und entkoppeln sich im Kern davon. Die Priesterrolle ist transzendent aufgeladen, da sich die Personen zu diesem Amt berufen fühlen und bestimmte Handlungen nur durch ihre Berufung ausüben dürfen. Damit verstärkt sich die Professionalisierungslogik dahingehend, dass sie sich selbst als katholische Experten positionieren. Dazu kommt ihr Wissen über die Heimat, sodass sie sich hier ebenfalls als Experten auf tun und innerhalb der Diaspora die Funktion von Lehrern für die kroatische Sprache, Traditionen und Werte annehmen.

Die eigene Rolle zu professionalisieren und sie so unentbehrlich zu machen, ist ein Faktor, der sich nicht nur in religiösen Organisationen zeigt, sondern ebenfalls in nichtreligiösen, wie verschiedene Studien zeigen (vgl. Besharov & Smith, 2014), und dient der Stärkung der eigenen Position, insbesondere in Konflikt- oder Krisensituationen (ebd.). Auch im Kontext der Diaspora und bei den kroatischen Missionen ist in der Professionalisierungslogik wiederum einerseits die Funktion einer Abgrenzung zu den hiesigen Gemeinschaften zu erfassen (vgl. Bünker, 2016), die nochmals die orthodoxe Strategie der Gemeinden unterstreicht (vgl. Hellemans, 2011). Die starke Herausbildung und Betonung in dieser Arbeit könnte daher auch ein Indiz dafür sein, dass es innerhalb der katholischen Kirche starke Konfliktlinien um Legitimität gibt, die es mehr zu beachten gilt (vgl. dazu auch Kessler,

2016). Loiero (2016) oder Bünker (2016) betonen, abgrenzende Mechanismen seien oftmals auch Reaktionen auf fehlende (organisationale wie auch individuelle) Akzeptanz innerhalb der Residenzgesellschaft. Zudem ist diese Logik auch in der pastoraltheologischen Debatte zu verorten, wo die Frage zentral bleibt, wer die Entscheidungsträger:innen innerhalb der Kirche sind (vgl. dazu auch Knop, 2020). Im Zuge der Digitalisierung und der damit einhergehenden Verschiebung und Veränderung von religiösen Autoritäten (vgl. Cheong, 2022; Baumann & Khaliefi, 2020) ist eine dominierende und zentrale Professionalisierungslogik samt ihren institutionellen Erwartungen als Teilbereich einer organisationalen Strategie einzustufen. Wenn diese Haltung mit den Erwartungen beispielsweise muslimischer Einwander:innen an Moscheen/muslimische Organisationen verglichen wird, zeigt sich, dass Professionalisierungslogiken wesentlich zum Erfolg beigetragen haben oder beitragen würden, Legitimität innerhalb der Gemeinschaft zu behalten (vgl. Uygun-Altunbaş, 2017, 435f.; Ceylan, 2012). Wobei in diesem Kontext nicht vergessen werden darf, dass die Missionen bereits auf einen hohen Grad an Professionalisierung im Bereich der Religion zurückgreifen können, da sie im Organisationsgeflecht der katholischen Kirche zu verorten sind und vor Ort Möglichkeiten der anerkannten Ausbildungen und Weiterbildungen haben. Es gilt daher hier weiterzuforschen, inwiefern sich beispielsweise Professionalisierungslogiken zwischen den Religionen unterscheiden, und diese auch im Rahmen der katholischen Kirche weiter zu spezifizieren.

Mit der Einbettung der Resultate in den Forschungskontext zeigt sich, dass die drei dominierenden Logiken in ihren Ausprägungen und Dynamiken als mögliche organisationale Überlebensstrategie zu verorten sind, sich aber auch aufgrund von Wechselwirkungen zwischen Individuum, Organisation und Gesellschaft entwickeln und formieren.

8.2.2 Die drei herausfordernden Logiken: Gemeinschaft, Individualisierung und Markt

In der institutionellen Peripherie der Missionen existieren auch herausfordernde Logiken, die die Organisation in ihren Handlungen, Angeboten und Strukturen mehr oder weniger prägen. Dazu gehören die deutsche respektive die schweizerische Gemeinschaftslogik, die Individualisierungs- und die Marktlogik.

Diese herausfordernden Logiken zeigten sich in der Analyse vor allem anhand der nächsten Generation an Kroat:innen. Hierbei ist dann meistens von einem institutionellen Wandel die Rede.

Individuen sind wie Organisationen Träger:innen von institutionellen Logiken, dementsprechend scheint es nicht zu überraschen, dass mit der nächsten Generation an Kroat:innen auch neue Logiken hinzukommen, denn viele von ihnen wachsen in anderen Verhältnissen, in einer anderen Zeit und in einem anderen Land als ihre Eltern auf (vgl. dazu auch Levitt 2009). Diachrone empirische Befunde wie jene von Pollack und Pickel (2003) zeigen, dass Kirchenaustritte und Verlust kommunaler Religion in Deutschland mit politischen und sozialen Wandlungsperioden einhergehen (ebd., 457f.) und es zunehmend zu einer Pluralisierung und Veränderung des religiösen Felds kommt (ebd., 469f.), was auch die kroatischen Pastoralenheiten spüren.

Aufgrund des Diaspora-Kontextes stechen jedoch unter den drei herausfordernden Logiken die neuen Gemeinschaftslogiken am prägnantesten heraus. Mit ihnen kommen neue Werte, Normen und insbesondere eine neue Sprache ins Spiel.

Der zunehmende Verlust der kroatischen Sprachkenntnisse, die zunehmende Vernetzung mit anderen Akteuren und Freundschaften sowie auch neue Wertehaltungen bezüglich Sexualität, Transparenz oder kritischen Denkens fordern die organisationalen Strukturen und Rollen der Missionen heraus. Auch hierbei gibt es wiederum eine Verbindung zur Religionslogik, denn mit der veränderten Gemeinschaftslogik bilden sich neue institutionelle Erwartungen aus dem Religionskontext heraus. So kommen neue Konnotationen mit Praktiken, Vorstellungen der Vermittlung und expliziten Wünschen an die religiösen Autoritäten durch die nächste Generation zustande.

Die Markt- und Individualisierungslogiken fordern jedoch ihrerseits ihre Tribute. Die Folgegeneration wünscht sich konsumierbare religiöse Dienstleistungen, die das Interesse der jungen Menschen wecken und erhalten. Zugleich konkurrieren die Missionen mit anderen (christlichen) Religionsgemeinschaften sowie anderen sozialen Akteuren wie Vereinen, Schulen oder Jobs, welche die Zeit der Mitglieder beanspruchen. Anders jedoch als gängige Thesen, dass der religiöse Markt zu einer religiösen Vitalität (vgl. dazu auch Iannacone, 1992; Stark & Finke, 2000) führt, zeigen sich hier ähnliche Erkenntnisse, die Pickel (2010) empirisch für europäische Staaten aufgezeigt hat. Die Marktlogik in Europa führt eher zu einer Inaktivität des Religiösen (ebd., 224) und zu einer Konkurrenz mit Angeboten und Organisationen, die ausserhalb

des religiösen Felds anzusiedeln sind (vgl. Stolz, 2013) und möglicherweise ein ähnliches Bedürfnis befriedigen.¹

Des Weiteren folgen religiöse Emanzipationen seitens der Mitglieder, diese umfassen individualisierte Vorstellungen von Religion und vor allem individualisierte Religionspraxis. Die Mitglieder wenden sich von der Organisation und den kollektiven Angeboten ab, weil sie Religiosität und ihren Glauben privatisieren respektive diese nicht der Kritik anderer aussetzen wollen (soziale Kontrolle vgl. dazu auch Stolz, 2012, 2). Individualisierung (vgl. z. B: Pollack & Rosta, 2015) und eine Form der »Kapitalisierung von Religion« (vgl. dazu Stolz, 2013) zeigen sich in allen Religionsgemeinschaften, ob nun mit oder ohne Migrationshintergrund und sind eine gesellschaftliche Entwicklung innerhalb der Schweiz und Deutschlands, aber auch in weiteren Ländern Europas wie beispielsweise Kroatien selbst (vgl. Nikodem, 2012). Es kommt zu neuen Identitätsbildungen bei den Individuen und Spannungsfeldern zwischen den Migrationsgenerationen bezüglich Religion (vgl. dazu auch Baumann und Nagel 2023, 125ff.).

Religiöse Individualisierung und Emanzipation als Folge der »Integration« in die hiesigen Gesellschaften sind nicht nur Phänomene der kroatischen Missionen oder christlichen Organisationen. Untersuchungen wie jene von Nökel (1997, 2000), Klinkhammer (2003), Weyers (2010), Gärtner (2013), Müller (2013), Schlieter et al. (2014) oder Baumann und Khaliefi (2020), Baumann und Nagel (2023) zeigen ähnliche oder deckungsgleiche Ergebnisse bei Personen der zweiten oder dritten Generationen. Dabei sind die Veränderungen nicht immer, wie im Fall der kroatischen Folgegenerationen, eine Loslösung von den Organisationen oder eine Individualisierung der eigenen Religion oder Religiosität (vgl. Stolz, 2012), sondern unterschiedliche Formen der Emanzipation und Sinnesdeutungen (vgl. eben oben genannte). Mit Blick auf den Forschungskontext ist besonders von Bedeutung, dass bei den neuen Generationen der Kroat:innen trotz der Zugehörigkeit zur Mehrheitsreligion der Residenzgesellschaft sowie der europäischen Zugehörigkeit eine Aushandlung mit der Residenzgesellschaft erfolgt (vgl. auch Müller 2013, 267f.), sich anzupassen, und eine Trennung über Werte und Normen zur ersten Generation entsteht (vgl. Schiffauer, 2004). Das soll nochmals in Kapitel 8.3 aufgegriffen werden.

Diese Arbeit kann in den Fokus stellen, wie gegenwärtig mit diesen gesellschaftlichen Entwicklungen auf der Mesoebene umgegangen wird. Alle drei

1 Bei Pickel (2010) wird hier die Vermutung geäußert, dass es in Europa an Nachfragen nach letztlich existenziellen Fragen fehle (ebd., 238).

Logiken enthalten Herausforderungen für die Missionen und es scheint sich vor diesem Hintergrund teilweise ein schleichender Legitimitätsverlust abzuzeichnen. Die Missionen haben damit zu kämpfen, engagierten Nachwuchs zu haben. Mitglieder bleiben der Kirche fern (vgl. zu dieser Entwicklung im katholischen Feld auch Hinterhuber, 2013, 253f., oder auch Höllinger & Polak, 2019) oder entscheiden sich für die schweizerischen oder deutschen Pfarreien. Die Missionen sind daher bemüht, ihr religiöses Angebot so attraktiv wie möglich zu gestalten, indem sie beispielsweise Angebote wie Konzerte oder Jugendgottesdienste für Jugendliche schaffen. Dazu versuchen die Priester, an die Lebenssituationen der jungen Erwachsenen anzuknüpfen, oder die Missionen laden junge Priester aus Kroatien ein, um religiöse Werte und Traditionen zu vermitteln. Des Weiteren passen die Missionen die Uhrzeiten ihrer Angebote wie beispielsweise des Religionsunterrichts so an, dass sie ihren Mitgliedern entgegenkommen können und diese trotz ihrem religiösen Engagement keine Einbussen in anderen Hobbys haben. Gerade Letzteres beschreibt Stolz (2013) als einen Effekt der religiös-säkularen Konkurrenz, die zur Folge hat, dass sich die Erwartungshaltungen in Konsumgesellschaften auch bezüglich Religion und Religionsgemeinschaften verändern. Individuen möchten ihren Präferenzen folgen, »[...] anstatt sich Gedankengut und Verhaltensweisen aufkotroyieren zu lassen« (ebd., 40). Das angepasste Verhalten der Missionen auf diese religiös-säkularen Effekte ist in dieser Forschung deutlich sichtbar.

In anderen Bereichen versuchen sie, sich zu wehren, beispielsweise im Hinblick auf Veränderungen von religiösen Werten und Normen. Hier behalten die kroatischen Organisationen ihre konservative Linie bei. Von neueren Werten und auch der Sprache der Residenzgesellschaft entkoppeln sich die Missionen und Priester. So begrüßen sie beispielsweise kritisches und demokratisches Denken bei den Mitgliedern anstelle von absolutem (in ihren Augen oft kommunistisch geprägtem) Gehorsam, dennoch stellen sie beispielsweise ihre eigene priesterliche Autorität selten infrage. Ähnlich ist es mit der Sprache: Die Priester sprechen im Notfall mit den Jugendlichen und Kindern Deutsch, im grossen Ganzen gilt jedoch die kroatische Sprache als Voraussetzung, um an den organisationalen Angeboten teilzunehmen.

Noch ist nicht absehbar, in welche Richtung sich die Organisationen in Zukunft entwickeln wollen, weshalb derzeit nur bedingt von einem organisationalen Wandel zu sprechen ist. Mit zunehmendem Legitimitätsverlust könnte sich dies jedoch ändern. Die Analyse zeigt an dieser Stelle auch, dass diese institutionellen Veränderungen vielleicht erst in der organisationalen Peripherie angesiedelt und noch nicht wirklich im Kern der Missionen angekom-

men sind. Dieser Wandel kann mitunter auch für die Gesellschaft von negativen Strategien der Organisationen begleitet sein. Wie Kessler (2016) in seinen Überlegungen zu anderssprachigen Seelsorgeeinheiten hinweist, könne eine ausschliessliche Konzentration auf die Sprache als notwendiges Element für oder gegen den Erhalt von Missionen dazu führen, dass die Kluft zwischen den Generationen grösser werde, gar nachfolgende Generationen ausgeschlossen würden (ebd., 155, vgl. auch Delgado, 2016). Die andere Möglichkeit wäre aber auch, dass sich diese Formen der Religionsgemeinschaften als Strategie zum Überleben stärkerer abgrenzender identitätsstiftender Angebote entwickeln, ihre zivilgesellschaftlichen Potenziale reduzieren oder gar ablegen, um so die eigene Legitimität zu stärken (vgl. Kessler, 2016, 156; Loiero, 2016, 215f.).

8.2.3 Die rettende Logik: Die Familie

Ein Grund, weshalb sich die Missionen von bestimmten institutionellen Erwartungen entkoppeln können, ist die dominierende Familienlogik, die sich neben den drei Logiken Gemeinschaft, Religion und Professionalisierung herauskristallisiert hat. Darin stechen Loyalität und Gehorsam sowie patriarchalische Strukturen hervor.

Die Familienlogik spielt für die kroatischen Missionen in doppelter Weise eine bedeutende Rolle: einerseits als Erweiterung oder eher Konkretisierung des Gemeinschaftsgedankens und andererseits im Fall der Legitimität respektive des Legitimitätsverlustes.

Die kroatischen Missionen und ihre Mitglieder betrachten ihre Gemeinschaft als eine Erweiterung der eigenen Familie. Dies zeichnet sich nicht nur in den eigenen Zuschreibungen ab, sondern auch darin, wie religiöse Dienstleistungen teilweise konstituiert sind. So gibt es in der Regel keine Trennungen zwischen Angeboten für Männer oder Frauen oder Jung und Alt. Den kroatischen Pastoreinheiten ist es ein Anliegen, die gesamte Familie beisammenzuhalten. Der Priester übernimmt in diesem Sinne die Rolle des Vaters und Hüters. Die Mitglieder helfen sich untereinander und bilden ein grosses Netzwerk (vgl. dazu auch Nagel, 2019). Zusammenhalt (Loyalität) und Zugehörigkeit sind hier zentrale Stichworte. Zugleich sehen sie die eigene Kernfamilie als höchstes Gut an, haben in den meisten Fällen Kinder oder wollen welche haben. Darin stecken auch römisch-katholische Institutionen, deren Inhalt sich auf Gründung und Erhaltung von Familien berufen. Dieser Umstand verstärkt sich dadurch, dass bei der Heirat und Familiengründung spezifisch auch katholische Partner:innen bevorzugt werden. Diese Ergebnis-

se decken sich auch mit Befunden aus anderen Studien, wie beispielsweise jener von Nikodem (2012). In seinen Untersuchungen mithilfe der Daten aus der europäischen Wertestudie (EVS) zeigt er, dass eine Mehrheit der Kroat:innen Familie und Ehe immer noch als wichtig und sehr wichtig einstuft (vgl. ebd., 191f.). Die familiäre Betrachtung der Gemeinde und die Rückbesinnung auf gemeinsame Werte zeigt auch ein Abbild einer sozialen Kohäsion (vgl. Schnabel & Grötsch, 2012). Schnabel und Grötsch (2012) zeigten in ihren Untersuchungen ebenfalls, dass aktives Gemeindeleben einen positiven Einfluss auf die soziale Kohäsion, wie es in dieser Arbeit als Erweiterung der Familie verstanden wird, und die gesellschaftliche Inklusion hat (ebd., 382), was wiederum auf die zivilgesellschaftlichen Potenziale religiöser Gemeinschaften hinweist (vgl. Nagel 2019).

Noch stärker tritt jedoch die Familienlogik in Fragen der Legitimität in Erscheinung. Die kroatischen Familien zeigen eine hohe religiöse Sozialisierung. Das heisst, die Familien legen Wert auf eine gemeinsame religiöse Praxis und eine religiöse Erziehung. Des Weiteren beginnt die katholische Mitgliedschaft bereits im Kindesalter mit der Kindestaufe. Familie und Erhalt der Familie sind also nicht nur kulturelle Normen, sondern auch institutionalisierte katholische Werte. Beides führt dazu, dass bei den meisten Kroat:innen eine hohe Verbundenheit zur römisch-katholischen Kirche entsteht und sie sich stark mit ihrer Konfession identifizieren. Die Tatsache, dass es nicht annähernd so viele Kirchenaustritte wie in anderen Gemeinschaften gibt oder sie dies meist aus steuerrechtlichen Gründen tun und trotzdem weiterhin in die Kirche gehen, bekräftigt zudem diese Erkenntnis. Die hohe Kirchenverbundenheit bildet eine Basis der Legitimität für die Missionen und die Kirche. Oftmals ist es eine Form der geerbten oder familiären Loyalität, die auf die grössere Gemeinschaft der Kirche übertragen wird. Dies spitzt sich gar so weit zu, dass ein Kirchenaustritt als undenkbares Verhalten innerhalb der Gemeinschaft, aber insbesondere innerhalb der Familie gilt. Eine Trennung von der Kirche wäre in vielen Fällen zugleich eine Trennung von der Familie.

Parallel kommt über den starken Familienzusammenhalt auch eine wechselseitige Solidarität zwischen den Generationen zustande. Die jüngere Generation wünscht sich den Erhalt der Mission und des kroatischen Angebots für ihre Eltern und Grosseltern, deren deutsche oder französische Sprachkenntnisse sie nicht gleich gut einschätzt wie die eigenen oder weil sie weiss, wie wichtig es für diese Generation ist, bestimmte Traditionen und Werte leben zu können. Die ältere Generation hingegen wünscht der jüngeren Generation Freundschaften, Beziehungen und ein solides Netzwerk. Dieses

haben sie selbst über die Religionsgemeinschaft und den physischen Knotenpunkt der Mission erfahren. Hinzu kommt das Bedürfnis der Weitergabe des kulturellen Erbes. Beide Aspekte führen dazu, dass beispielsweise die Familien darauf achten und auch bei den Mitgliedern zumeist die Erwartungshaltung vorherrscht, die Kinder bilingual zu erziehen, um beispielsweise mit den Verwandten in Kroatien oder Bosnien-Herzegowina zu kommunizieren.

Auch andere Studien zum Thema religiöse Sozialisierung zeigen, dass die religiöse Erziehung einen wesentlichen Effekt darauf hat, ob Erwachsene sich der Religion verbunden fühlen oder nicht (vgl. Pollack et al., 2015; Müller, 2013; Uygun-Altunbaş, 2017). Die Familie, Verwandte und Freunde sind primäre Instanzen (vgl. Pollack et al. 2015, 126; Lövheim, 2012), was auch in dieser Untersuchung verdeutlicht wird. Organisationen gehören demnach eher zur zweiten Sozialisierungsinstanz.

Solange diese Familienlogik im Zusammenhang mit Kultur und Religion präsent ist, können sich die Missionen von bestimmten institutionellen Erwartungen und Veränderungen entkoppeln. Die Erwartungshaltung seitens der Missionen ist gar vorhanden, dass die religiöse wie auch die kulturelle Verantwortung bei den Familien selbst liegen. Ob diese Entkopplungsstrategie auf Dauer funktionieren kann und sich über die Generationen erhalten lässt, wird sich erst beweisen müssen. Pollack et al. (2015) zeigen beispielsweise in ihrer Untersuchung zur religiösen Sozialisierung und Verbundenheit zu den evangelischen Kirchen in Deutschland, dass die religiöse Sozialisierung abnimmt und somit auch die Kirchenverbundenheit. Neben anderen Prozessen wie der Säkularisierung, der religiös-kulturellen Pluralisierung oder der Individualisierung stehen damit die Kirchen vor der grossen Herausforderung, wie sie dies bewältigen können. Uygun-Altunbaş (2017) spezifiziert, dass die Organisation je nach Art der religiösen Erziehung unterschiedlich stark gewichtet und bewertet werde. So gebe es Erziehungsstile, in denen den Organisationen eine sehr sinnstiftende und identitätsstiftende Funktion zugeschrieben werde oder sie eher als Ort der religiösen Pflicht und der professionellen Bildungsstätte für Religion zu verstehen seien (vgl. ebd., 434ff.). Die Forschung von Baumann und Khaliefi zeigt jedoch auch, dass bspw. bei der zweiten Generation von Buddhist:innen und Muslim:innen eher an der Expertise der hiesigen Tempel gezweifelt wird und die Suche nach der »richtigen Lehre« sich eher individuell und autodidaktisch gestaltet (vgl. ebd., 279, 281f.). Wie in der gesamten Analyse würden solche anerzogenen unterschiedlichen Wahrnehmungen bei genügend Abstrahierung und Quantität zu einer institutionellen Erwartung umfunktioniert, auf welche religiöse Organisationen reagieren müssten.

Die aktuelle Analyse zeigt, wie dominierend die Familienlogik mit sämtlichen Institutionen wie Rollenbildern, religiöser Erziehung oder Kindestaue ist und wie die Loyalität einen zentralen Mechanismus innerhalb der Missionen darstellt und ihnen das Überleben sichert. Die Missionen fungieren in diesem Sinne wie ein Familienunternehmen. Dahingehend resultierte eine bestimmte Resilienz gegenüber Herausforderungen und sie unterscheiden sich somit vielleicht von anderen Organisationen, die nicht auf eine starke »familiäre Loyalität« aufbauen können. Nichtsdestotrotz müssen die Organisationen hier eventuell neue Angebote und Narrative entwickeln, dies (noch) mehr unter ihre Kontrolle zu bringen.

8.2.4 Die unbekannte, periphere Logik: Digitale Gemeinschaft

Als vierte Erkenntnis bezüglich institutioneller Logiken und Umwelten scheint sich eine weitere Logik in der Umwelt wie auch in den Individuen zu manifestieren, die bis dato weder Gegenstand der Theorie noch des Forschungsstands war. Diese Logik liess sich induktiv aus dem Material erarbeiten und ich nenne sie die Logik der digitalen Gemeinschaft.

Das Internet bringt eine eigene Logik mit eigenen Institutionen mit sich. In diesem Fall funktioniert sie wie jede Gemeinschaftslogik, indem sie gemeinschaftliche Werte und Normen erzeugt und den Wunsch der Reziprozität weckt. Damit schliessen Erkenntnisse dieser Arbeit automatisch an gängige theoretische Annahmen und empirische Befunde zu Institutionswandel aufgrund von Medien (Lövheim & Hjarvard, 2019) und »Deep Mediatization« (Hepp et al., 2018) an.

Im Forschungskontext von Organisationen in der Diaspora ist die digitale Gemeinschaft ein nicht zu unterschätzender Faktor, der, wie die Analyse gezeigt hat, bei den jüngeren Generationen stark präsent ist. Junge Kroat:innen bewegen sich digital im Netz und finden sich in sozialen Räumen wieder. Hier »begegnen« sie religiösen Expert:innen, anderen Katholik:innen oder Christ:innen sowie religiösen Inhalten. Als Folge davon bilden sich im Individuum neue Erwartungen und Konnotationen, die es in den physischen Raum überträgt.² Dies betrifft beispielsweise die Fragen, welche Inhalte Predigten strukturieren

2 Vgl. zu Veränderungen oder Emanzipation der individuellen religiösen Identität zum Beispiel: Lövheim und Lundmark, 2022; Wheeler, 2022; Piela, 2022; Lövheim, 2012, 2006.

sollen, welcher Hilfsmittel sich die Kirche bedienen soll oder welches Verhalten und welche Meinungen Katholik:innen in ihrem Leben vertreten sollen.

Parallel dazu zeigte das Material, dass mit der digitalen Gemeinschaft eine neue Form der globalen »Imagined Community« stattfindet, diese könnte theoretisch nationenübergreifend sein, im Fall der Kroat:innen ist sie jedoch stark nationalisiert. Das heisst, die Kroat:innen bewegen sich in digitalen sozialen Räumen von anderen Kroat:innen oder von Kroatien/Bosnien-Herzegowina. Es entstehen somit eine Art Rückbindung an das Herkunftsland (der Eltern) und eine mögliche Desintegration in der Residenzgesellschaft und eine Abwendung von den Missionen. Je nachdem, welcher Content konsumiert wird und auf welchen Plattformen sich die Mitglieder bewegen, verändern sich kognitiv-kulturelle Mindsets, die auch dem schweizerischen oder dem deutschen Mindset gegenläufig sein können (vgl. bspw. Huang, 2017, 123f.).

Zeitgleich zeigen Forschungen, dass dies für religiöse Organisationen nicht nur negativ sein muss. Lomborg und Ess (2012) kamen in ihren Untersuchungen zu den Erkenntnissen, dass Facebook wesentlich dazu beigetragen hat, die Wahrnehmung der dänischen Kirche zu verändern. Andere Studien haben gezeigt, dass dank dem Internet die Chance besteht, Praktiken und auch Kontakt zu religiösen Organisationen und Organisationsvertretern zu stärken oder neu zu bilden (vgl. Lee, 2009; Burge & Williams, 2019; Huang 2017; Altenhofen 2022). Jedoch hat dies auch zur Folge, dass der Wettbewerb stärker wird und der digitale Raum und die digitale Gemeinschaft mit den physischen Missionen und der Kirche konkurrieren. Wie in dieser Arbeit gezeigt worden ist, vergleichen Mitglieder die Priester mit Priestern aus dem Netz und aus anderen Staaten und erstellen anhand dieser erweiterten Erfahrungen auch neue Bewertungen (vgl. zur katholischen Kirche und Mediatisierung auch Radde-Antweiler et al., 2018).

Die digitale Gemeinschaftslogik ist im institutionellen, organisationalen und migrationsspezifischen Kontext ein ernstzunehmendes Phänomen und eine ebensolche Entwicklung. Dies ist umso deutlicher, als der Fokus dieser Forschung gar nicht auf der digitalen Welt lag. Dies bestätigten auch aktuelle Forschungen zu diesem Thema. Fragen nach Autoritäten, Gemeinschaft oder religiöser Praxis (vgl. Campbell & Tsuria, 2022) werden zunehmend durch die Digitalisierung verändert, neu gebildet und herausgefordert.

Die kroatischen Missionen bewegen sich in einem hohen Spannungsfeld verschiedener institutioneller Logiken, die nicht nur organisationale Infrastrukturen, Narrative und Rollen beeinflussen, sondern auch ihre Legitimität und Akzeptanz. Dabei unterscheidet ich zwischen dominierenden und her-

ausfordernden Logiken sowie zwei Logiken, die eine spezifische Funktion im Rahmen der kroatischen Missionen übernehmen. Sämtliche Bereiche liessen sich vertieft und auch im Vergleich mit anderen Religionsorganisationen in einer weiteren Forschungsarbeit untersuchen und die bereits gewonnenen Erkenntnisse erweitern.

8.3 Von organisationalen Agenten und Hierarchien der katholischen Kirche und Migrantengemeinschaften

Neben den institutionellen Logiken, Institutionen, organisationalem Management sowie Diskussionen um Legitimität, auch im Kontext aktueller Forschungen zu Migration und Religion, zeichnet sich durch die gesamte Arbeit ab, dass bestimmte Rollen und Hierarchien bedeutender für die Organisation und ihre Umwelt sind als andere. Die Ergebnisse müssen zwingend im Kontext des Organisationsgeflechts der katholischen Kirche interpretiert und die Rolle des Priesters muss in ihrer Bedeutung für diese kleinen Suborganisationen evaluiert sowie nochmals in die Debatte organisationssoziologischen Diskurse eingebettet werden.

8.3.1 Die katholische Kirche als Protektor und Oppressor

Wie zu erwarten war, sind die kroatischen Missionen fest in die katholischen Strukturen und Hierarchien eingebunden. Die Ekklesiologie der römisch-katholischen Kirche und kirchliche Rechtsgrundlagen sind massgebend, wenn es um Institutionalisierungen und Legitimität der Pastoralenheiten geht. Dabei zeigt sich dieses Konstrukt als eine zweiseitige Medaille.

Auf der einen Seite sind die Missionen in vielerlei Aspekten von den katholischen Organen wie Bistümern oder Ortspfarreien abhängig. Die Grundlage, auf der die Bildung von Missionen fusst, sind die Kirchengesetze, denen sich die Missionen anpassen müssen. Ihre Finanzierung läuft über Steuergelder und spezifische Verteilungsschlüssel. Ihr Rechtsstatus (»Cum Cura Animarum«) und somit auch ihr Handlungsspielraum werden vom jeweiligen Bistum bestimmt, dem sie zugeordnet sind. Für die Missionen ist dies teilweise mit einer »gefühlten« Willkür verbunden, da ihnen der Entscheidungsprozess der Bistümer diesbezüglich verborgen bleibt.

Die Analyse zeigt auch, dass sich die Missionen, wenn das Bistum oder die Bischofskonferenz bestimmte Missionen auflösen will, diesen Entschlüs-

sen fügen müssen. Das gilt auch für sämtliche Finanzierungsmethoden und Verteilungsschlüssel der römisch-katholischen Kirche innerhalb der Schweiz und in Deutschland. Die Missionen können nicht über ihre eigenen finanziellen Ressourcen verfügen und müssen sich kirchlichen wie auch staatlichen Gesetzen unterordnen. Auch dies scheint den Missionen eher ungerechtfertigt, da sie ersten direkten Einfluss auf diese Situation haben und andererseits für jeden finanziellen Aufwand den »Umweg« über die Ortspfarrei und das Bistum gehen müssen. Dazu kommt, dass sie sich Infrastrukturen mit anderen katholischen Organen wie den deutschen oder schweizerischen Pfarreien teilen und sich auch bezüglich ihres religiösen Angebots zugesprochenen Uhrzeiten und Tagen unterordnen müssen.

Die römisch-katholische Ekklesiologie und die übergeordneten katholischen Organe treten im Kontext der organisationalen Entfaltung, aber auch der organisationalen Legitimität für die Missionen aufgrund der starken Hierarchien und Abhängigkeiten für die Missionen gefühlt oft als eine Art Unterdrücker (Oppressor) auf (vgl. dazu auch Baumann-Neuhaus, 2016). Dies verschärft sich unter dem von den Missionen konstruierten Legitimitätsmythos in der Diaspora, dass die muttersprachlichen Pastoralenheiten die Rettung der katholischen Kirche sind. Den institutionellen Mythos, dass die Geschichte der Migration zugleich die katholische Heilsgeschichte ist, haben die kroatischen Missionen stark in ihre Strukturen und Narrative eingegliedert. Die Essenz davon ist, dass die Zuwanderung in die westlichen Breitengrade aus dem Süden und Osten der kränkelnden katholischen Kirche zu mehr Sichtbarkeit und mehr Mitgliedern verhilft. Ihre eigene lebendige Kirchengemeinschaft nehmen sie dabei als Beweismittel für diesen Legitimationsmythos. Aufgrund dessen ist es für die Missionen schwierig, nachzuvollziehen, weshalb sie in bestimmten, vor allem finanziellen, Bereichen benachteiligt sind, da sie prosperierendere Gemeinschaften haben als die schweizerischen oder die deutschen Pfarreien. Des Weiteren gehören dazu auch Beanstandungen der finanziellen Verteilungssysteme über Staatsbürgerschaften.

Dies ist ein Abbild ressourcentechnischer Konkurrenzkämpfe wie auch innerkirchlicher Grenzziehungen und verdeutlicht den Aspekt, dass die römisch-katholische Kirche ein Organisationsgeflecht ist, in dem die Missionen als eigenständige Akteure bewertet werden möchten (vgl. dazu auch Kessler 2016). Dennoch ist an dieser Stelle anzumerken, dass das Bild der unterdrückenden Mutterkirche auf einer subjektiven Wahrnehmung der Missionen beruht. In den Annahmen religionswissenschaftlicher Forschung sind die

zivilgesellschaftlichen Potenziale und Bedingungen für katholische Migrantengemeinden gerade deshalb besser, weil sie auf ein grosses materielles und personelles Angebot seitens der Kirche zurückgreifen können (vgl. Nagel, 2019, 8), wenn es jedoch um innerkirchliche Konflikte und Legitimität geht, ist dies ein Streitpunkt. Um hier ein ganzheitlicheres Abbild der organisationalen Zusammenhänge und Hierarchien zu erlangen, wären weitere Datenerhebungen auch seitens der Ortschaften und der Bistümer notwendig. Aus organisationssoziologischer Perspektive ist es nicht überraschend, dass die Missionen stark von den Legitimitätszuschreibungen ihrer Stakeholder abhängig sind und dies immer wieder zu konfliktreichen Debatten und Diskussionen führt (vgl. dazu auch Rosenow & Kortmann 2010; Behloul, 2016, 234; Delgado 2016, 222).

Parallel zu den negativen Konsequenzen des Organisationsgeflechts profitieren die Missionen aber auch von der Hierarchie und dem Aufbau der römisch-katholischen Kirche in den Residenzgesellschaften. Dies demonstriert sich im Bereich der öffentlich-rechtlichen Anerkennung, der Reputation und der Akzeptanzerhaltung.

Die öffentlich-rechtliche Anerkennung der römisch-katholischen Kirche, der Status der Landeskirche sowie der Faktor, dass das Christentum und der Katholizismus die Mehrheitsreligion in der Schweiz wie auch in Deutschland sind, färben auch auf die kroatischen Missionen ab (vgl. z.B. zur eher positiven Grundhaltung zum Christentum Yendell & Friedrichs, 2012). Die kroatischen Missionen erfahren keine negativen Rückmeldungen seitens der Gesellschaft oder anderer sozialer Akteure. Dies zeigte das Material insbesondere an den Punkten, an denen es um negative Reputation und Missbrauchsskandale der römisch-katholischen Kirche ging.³ Die kroatischen Missionen können sich von diesen Vorwürfen und organisationalen Herausforderungen distanzieren und müssen keine öffentliche Stellung beziehen oder eine Kommunikationsstrategie haben, um diesen Reputationsverlust abzumildern.

Des Weiteren müssen sie weder um Anerkennung ihrer Religionsgemeinschaft kämpfen noch sind sie dazu verpflichtet, Rechtfertigungspositionen ausserhalb des eigenen katholischen Felds einzunehmen. Dieser Schutz seitens der römisch-katholischen Kirche führt zu einer gewissen Unsichtbarkeit der kroatischen Missionen und der kroatischen Katholik:innen innerhalb der Residenzgesellschaft und erlaubt ihnen, eigene von der Gesellschaft un beobachtete religiöse Dynamiken zu entwickeln. Dabei zeigt sich auch hier

3 Vgl. zum Thema Reputation und Wirkung auf Organisationen: Eisenegger, 2005.

wieder ein eher konträres Bild zu soziologischen Vorstellungen, dass religiöse Migrantengemeinschaften sichtbar sein wollen (vgl. Luchesi, 2003; Nagel, 2012b). In der vorhandenen Unsichtbarkeit aufgrund der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche können die Missionen religiöse konservative Werte und Normen aufrechterhalten, gegen religiöse Liberalisierungen protestieren und generell sehr exklusiv bleiben, da sie sich nicht gezwungen sehen, sich einer breiten Öffentlichkeit oder dem Staat zu präsentieren. Von den kroatischen Missionen in diesem Verständnis wird keine Transparenz oder Anpassung an Normen und Werte wie Gleichstellung der Geschlechter oder politische Säkularisierung aus der schweizerischen oder deutschen Gemeinschafts- respektive Staatslogik erwartet. Damit unterscheiden sich christliche Migrantengemeinschaften deutlich von anderen Religionsgemeinschaften. Rosenow und Kortmann zeigen beispielsweise in ihren Untersuchungen zu muslimischen Verbänden, dass die Schnittstelle zu anderen öffentlichen Akteuren und auch deren Sichtbarkeit stets mit dem Diskurs der Sicherheitspolitik (vgl. Rosenow & Kortmann 2011, 72f.; Nagel, 2019, 8) oder Ausländerfeindlichkeit verknüpft werden (vgl. Yendell & Friedrichs, 2012). Die Mutterkirche und die Stellung des Katholizismus funktionierten hier also als Protektor der kroatischen Missionen, die sich in ihren Traditionen, Strukturen und Narrativen frei entfalten können.

8.3.2 Der Priester – der Vater, der Brückenbauer, das Zünglein an der Waage

Der Priester erweist sich in der ganzen Analyse als die wichtigste Figur in der Organisation und rund um sie herum. Innerhalb seiner Möglichkeiten entscheidet er über die Gestaltung und Strukturierung der Mission. Er ist zuständig für die Zusammenarbeit mit den Ortspfarrereien, administrative Tätigkeiten, aber auch für die Repräsentation der Missionen innerhalb wie auch ausserhalb des katholischen Organisationsgeflechts.

Die Missionspriester haben den Auftrag, ethnische Gemeinschaften in der Diaspora zu betreuen und religiöse Angebote in der Muttersprache anzubieten. Für die kroatischen Katholik:innen übernimmt der Priester nicht nur seine ihm zugedachte Rolle in integrativen oder religiösen Angelegenheiten, er ist auch Ansprechperson, Vertrauensperson und Ratgeber in ganz unterschiedlichen Lebenssituationen der Kroat:innen. Er pflegt einen engen Kontakt mit den Familien seiner Gemeinde inklusive Hausbesuche, er sucht aktiv Gespräche und hilft bei psychischen wie auch physischen Problemen.

In religiösen Angelegenheiten ist der Priester für die Kroat:innen die zentrale Figur und besitzt die gesamte religiöse Expertise und Autorität. Verkündungen des Evangeliums oder das Spenden von Sakramenten obliegen nur ihm. Welche religiösen Werte und Normen in den Predigten sowie in anderen kirchlichen Angeboten vertreten werden, liegt damit in der Hand des Priesters (vgl. zum Thema Machtausübung und Autorität auch Ebertz, 2012). In bestimmten Fällen zieht der Priester zwar Mitglieder in Form eines Laiengremiums zurate, wenn beispielsweise das Kirchenjahr zu gestalten ist, jedoch liegt der Schlussentscheid bei ihm. Es liegt auch in seiner Verantwortung, welche weiteren religiösen und nichtreligiösen Angebote vor Ort stattfinden, wie sich Angebote ändern und welche Inhalte er aus kirchenpolitischen Diskussionen an die Gemeinde kommunizieren will. Und obwohl viele der Missionen in ihren Angebotsstrukturen ähnlich aufgestellt sind, zeigen sich kleine Unterschiede, die unter anderem auf den Priester zurückzuführen sind. In all diesen Funktionen und Befugnissen übernimmt der Priester eine Vaterrolle in der Gemeinde sowie die Rolle eines Leiters der Organisation.

Diese Rolle des Vaters und auch der Leitfigur ist eng an die organisationale Legitimität in Form von Vertrauen geknüpft. Das Vertrauen in die Integrität und in die Rolle des Priesters ist ein wesentliches Attribut seitens der Mitglieder. Die Daten zeigen, wie sie dabei nicht nur interpersonelles, also Rollen- oder Amtsvertrauen bilden, sondern auch personales Vertrauen. Der Charakter des Priesters, sein Charisma sowie seine Amtsführung können je nach Ausprägung mehr oder weniger Vertrauen bei den Mitgliedern erzeugen. Diese stellen zudem konkrete Erwartungen an seine Persönlichkeit, zum Beispiel Transparenz oder Fürsorge. Die Mitglieder meiden die Mission oder die Kirche, wenn sie sich mit einem Priester oder seiner Person unwohl fühlen. Darin spiegelt sich die grosse Verantwortung dieser Rolle für die gesamte organisationale Legitimität und für eine florierende Religionsgemeinschaft. Als Repräsentant oder Agent der Organisation ist er zuständig für sämtliche Kommunikation mit anderen sozialen Akteuren, sei es die Gesellschaft, das Bistum oder die Ortspfarrei. Die Priester befinden sich in ständiger Kommunikation mit ihren organisationalen Nachbarn und pflegen teilweise auch interreligiöse Kontakte. Dabei agiert der Priester nicht allein. In der Schweiz bietet die Bischofskonferenz mit Migratio ein Organ an, das die Anliegen der muttersprachlichen Pastoraleinheiten vertreten soll. In Deutschland gründeten die kroatischen Missionen ein ähnliches Organ als eine Art Dachverband: Delegation. In beiden Fällen sind diese Organisationen sowohl für sämtliche kroa-

tischen Missionen zuständig als auch für die Kommunikation mit Bistümern oder der Bischofskonferenz.

Der Priester ist der Brückenbauer zur Residenzgesellschaft und zu wichtigen Referenzakteuren für die organisationale Legitimität. Je engagierter der Priester in dieser Rolle als Brückenbauer ist, desto besser scheinen die Zusammenarbeit und der kommunikative Austausch zwischen den Missionen und anderen sozialen Akteuren zu funktionieren. Die Analyse zeigt, dass gerade die Akzeptanzeinschätzung der Missionen innerhalb der katholischen Referenzakteure auch in dieser Zusammenarbeit und somit wiederum in der Person des Priesters liegt. Wenn nochmals zivilgesellschaftliche Potenziale von Religionsgemeinschaften betrachtet werden (vgl. Nagel, 2019), rückt die Position des Priesters in eine bedeutende gesellschaftliche Rolle. Dies ist kein Alleinstellungsmerkmal katholischer Diasporagemeinden, sondern findet sich auch in anderen Religionsgemeinschaften wieder (vgl. zum Beispiel Schmidt & Trucco, 2019; Ceylan, 2012, Rudolph et al., 2009).

Der Priester als Vater oder als Brückenbauer ist für die kroatischen Missionen das Zünglein an der Waage in Bezug auf organisationales Management und Umgang mit institutionellen Erwartungen sowie auch im Hinblick auf die organisationale Legitimität. Kleine Organisationen, wie es die Missionen sind, profitieren von starken und charismatischen Führungspersonen. Zugleich kann bei deren Fehlritten die gesamte organisationale Legitimität schwinden. Für die römisch-katholische Kirche zeigt sich dieser Umstand nicht nur auf der Ebene der Missionen, sondern spiegelt sich auch in den Rückmeldungen zu den kirchlichen Missbrauchsskandalen in den Daten. Denn obwohl die Mitglieder die Kirche diesbezüglich verteidigen und ihr dennoch Legitimität vergeben, deuten sie an, wie es innerhalb der Gesellschaft um die Akzeptanz der Kirche aufgrund der Missbrauchsskandale bestellt ist. Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in weit grösseren Untersuchungskontexten. So zeigt Blöbaum (2021) in einer Umfrage in Deutschland auf, dass Misstrauen und Zweifel an der Integrität der katholischen Kirche respektive ihrer Rollenvertreter Grund für die Erosion der Kirche ist (vgl. ebd., 264). Ob diese Abhängigkeit zwischen Führungspersonen und organisationaler Legitimität bei religiösen Organisationen besonders stark ausgeprägt ist (vgl. auch Erwartungen an Imame in Schweizer Kontext bei Schmidt & Trucco, 2019), kann durch diese Arbeit nicht abschliessend beantwortet werden. Forschungen zu Unternehmenskommunikation legen jedoch nahe, dass gerade der Legitimitätsaspekt Reputation stark von Führungspersonen abhängig ist (vgl. z.B. Bihler, 2021, 122) und Schlüsselfiguren während Krisenzeiten sind

(vgl. Hall et al., 2004; Drori & Honig, 2013; Walker et al., 2017). Mit einem Vergleich mit anderen Organisationen wäre es daher von hohem Erkenntniswert, noch stärker den Stellenwert von religiösen Rollen und Führungspersonen innerhalb des organisationalen Legitimitätsprozesses zu untersuchen.

8.3.3 Fluide Organisationsgrenzen und Mehrfachrollen

Weitere wichtige Erkenntnisse dieser Forschung sind jene über die Mitglieder und ihre Bedeutung für die Organisation. Die interviewten Mitglieder zeigen sich nicht nur als Hauptzulieferer der Daten für die Analyse der institutionellen Logiken und Strukturen sowie des Aufbaus der Mission, sondern sie selbst erweisen sich als Dreh- und Angelpunkt, wenn es um die Frage der Organisationsgrenzen und den Einfluss von Individuen im organisationalen Management geht.

Mitglieder nehmen im Rahmen der römisch-katholischen Ekklesiologie eine Dreifachrolle ein. Sie sind (personale wie auch finanzielle) Ressource, sie sind Aushängeschilder und Elemente der Organisationen selbst und sie sind Referenzakteure in der Frage der organisationalen Legitimität. Die Erkenntnis über ihre Dreifachrolle ist wesentlich, denn sie beschreibt auch die fluiden Grenzen der Organisationen. Je nach Kontext und Perspektive verändern sich die Rolle und die Bedeutung des Mitglieds für die Organisation und somit, ob sie zur internen oder externen Organisationsumwelt gehören.

Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und der Schweiz sind die Personen, die eine römisch-katholische Konfession angeben, unabhängig von ihrem Aktivitätsgrad verpflichtet, Kirchensteuern zu zahlen. Die Beitragshöhe variiert je nach Ort und Bistum. Die Institution der Kirchensteuer bedeutet gleichzeitig, dass die Mitglieder die finanziellen Hauptressourcen der römisch-katholischen Kirche sind. Die Missionen erhalten ihren Anteil unter anderem über ein Proporzsystem, somit ist die Menge an Mitgliedern für ihre finanzielle Kraft entscheidend. Des Weiteren kommen mit aktiven Mitgliedern unentgeltliche Laienämter und ehrenamtliches Engagement dazu, welches die Mitglieder in der Mission und in der Kirche übernehmen und somit die Anstellung weiteren Personals obsolet machen. Die Mitglieder übernehmen in diesem Sinne die Rolle von Ressourcen oder einem Gut, das auch auf dem Markt der römisch-katholischen Kirche entsprechend gehandelt wird. Kirchenpolitische Debatten befassen sich hierbei mit der eventuellen Inklusion der Missionen in die Ortspfarrerien, um so die eigene Anzahl an aktiven (wie passiven) Mitgliedern zu verstärken.

Dies führt zur zweiten Rolle der Mitglieder. Mitglieder als Individuen wie auch in ihrer Gesamtheit als Kollektiv gelten als Legitimationselement für die Missionen und nehmen in der Gesellschaft teilweise die Funktion eines Organisationsagenten ein.

Die Anzahl Mitglieder ist beispielsweise entscheidend für die Gründung einer Mission, die erst ab einer bestimmten Grösse möglich ist. Des Weiteren gelten eine aktive Gemeinschaft und ein gut besuchter Gottesdienst als Reputationsmerkmale einer hohen Kirchenverbundenheit und einer Erfüllung der Funktion der Missionen innerhalb der Gesellschaft und der katholischen Umwelt. Die Mitglieder sind damit ein passives Reputationsselement für die Missionen. Forschungen zu nichtwirtschaftlichen Sektoren wie beispielsweise zu Hochschulen oder anderen Vereinen, in denen die »Anzahl der Personen« mit Finanzkraft und Legitimität gleichzusetzen ist (vgl. zum Beispiel Vogler & Post, 2019; Oliveira & Wiesenberg, 2016; Preisendörfer, 2011), können hier als Referenzstudien betrachtet werden. Die Kirchen verhalten sich in diesem Sinne mit den Mitgliedern nicht anders als andere Organisationen, die ausserhalb des Wirtschaftssektors anzusiedeln sind. Parallel dazu übernehmen sie aber auch aktive Rollen in Bezug auf Sichtbarkeit und Reputation. In solchen Momenten sind die Mitglieder als Organisationsagenten zu verstehen.

Die meisten der interviewten Kroat:innen fühlen sich der römisch-katholischen Konfession sehr verbunden und betrachten dies als wichtiges Attribut ihrer eigenen Selbstdarstellung. Im Freundeskreis stehen sie offen zu Religiosität und Kirche und bringen ihre Freund:innen mit in den Gottesdienst. In ihrer positiven Attitüde zur Kirche tragen sie möglicherweise zu einer positiven Reputation und zur Ressourcenbeschaffung der gesamten Organisation in der Gesellschaft oder in ihren Peergroups bei (vgl. dazu Schmitter & Streeck, 1999). Dazu kommt, dass ein beträchtlicher Anteil der Mitglieder ein aktives Engagement für die Kirche übernimmt und sie somit nicht nur Konsumenten des Angebots seitens der Missionen sind, sondern zu Ausführenden werden. In diesem Kontext sind die Mitglieder stärker der internen Organisationsumwelt zuzurechnen als in ihrer Rolle als Ressource. Sie kommen Angestellten eines Unternehmens und der Funktion eines Employer Brandings gleich. Dies verstärkt sich noch dadurch, dass im Fall der römisch-katholischen Kirche eine Art »aktiver« und »formaler« Beitritt in die Religionsgemeinschaft existiert, nämlich über die Initiationssakramente wie Taufe, Erstkommunion und Firmung. Spätestens ab der Firmung bekräftigt das Mitglied aktiv seine formale Zugehörigkeit zur römisch-katholischen Kirche. Dies ist kein einzigartiges Phänomen für kroatische Missionen. Rosenow und Kortmann zeigen in ihren

Forschungen zu muslimischen Verbänden in Deutschland, dass Mitglieder einen Einfluss auf Organisationen haben, in dem sie einerseits deren Ressourcen sind, aber eben auch beispielsweise als Politiker:innen für muslimische Verbände zu mehr Akzeptanz und Anerkennung beitragen können. Die Verbände, so Rosenow und Kortmann (2010), seien daher umso mehr im Dilemma, die Balance zwischen internen Erwartungen seitens der Mitglieder und externe Erwartungen seitens anderer Organisationen zu wahren (vgl. ebd., 49ff.)

Die dritte Rolle ist hingegen vollständig ausserhalb der Organisation anzusiedeln. Es ist jene Rolle der Referenzakteure oder Stakeholder, welche die Mitglieder übernehmen. Trotz der formalen Mitgliedschaft sind Zugehörigkeit, Engagement und auch Wahl der Gemeinde stets freiwillig. Die Mitglieder können austreten, sie können die Gemeinde respektive die Mission wechseln oder in die schweizerische oder deutsche Pfarrei gehen und sie können in ihrem aktiven Engagement und ihrer Teilhabe in den Status eines passiven Kirchenmitglieds wechseln.

Die Beziehung zwischen Organisation und Individuum gleicht somit in diesem Aspekt eher dem einer Kundenbeziehung. Mit Mitgliedschaften sind Personen loser an Organisationen geknüpft, als wenn sie einen Arbeitsvertrag in einem Unternehmen haben. Es gelten weder Kündigungsfristen noch ist mit rechtlichen Konsequenzen bei einem Austritt zu rechnen. Sämtliche Macht diesbezüglich liegt beim Individuum und nicht bei der Organisation, weshalb die Mitglieder hier als ein organisationsexterner Aspekt zu betrachten sind. Dies gilt auch dann, wenn sich – wie in dieser Forschung – ein beträchtlicher Einfluss von sozialen Kontrollen und familiärer Kirchengelundenheit bei den Kroat:innen herausstellt. Sowohl die Beziehungen der Mitglieder untereinander als auch die Familienkonstellationen sind diesbezüglich eigene Dynamiken, die wie im Fall der kroatischen Missionen der Organisation zugutekommen. Diese Familien- und Mitgliederbindungen liegen zwar nicht in der Kontrolle der Missionen, jedoch können die Missionen in ihrer Wertevermittlung und in ihren Angeboten (Familienfester, Aufrechterhalten der Kernfamilie beispielsweise) als eine Art Katalysator innerhalb dieser Dynamiken fungieren, diese Familienbindung im Zusammenhang mit der Kirche jedoch nicht vertraglich oder sonst wie erzwingen.

Entscheidungen für eine Mitgliedschaft und für ein Engagement sind von der Zufriedenheit mit der Funktions- und Zweckerfüllung der Mission in ihrem Bestehen und in ihrem Angebot sowie von dem Vertrauen in die Organisation und den Priester abhängig. Beides sind Formen der organisationalen Legitimität. Sehen Mitglieder keinen Zweck oder keine Funktion oder miss-

fällt ihnen die Kirche als Gesamtes oder der Priester als Person, so wechseln sie als Konsequenz die Organisation oder gar die Religionsgemeinschaft (vgl. dazu auch Uygun-Altunbaş, 2017).

Für die eher kleinen Suborganisationen wie die kroatischen Missionen ist jeder Verlust – sei es von Aktivität, aber insbesondere in Form von Austritten oder Wechseln – existenziell bedrohlich. Beispiele im Umgang mit Kircheng Austritten, die zwar keine Ablehnung der Kirche an sich waren, aber dennoch finanzielle Einbußen bedeuten, verdeutlichen dies. Die Missionen geben sich tendenziell mehr Mühe, ihre Mitglieder zu binden und ihren Bedürfnissen nachzukommen. Ungeachtet dessen haben aber die Mitglieder selbst selten Entscheidungsbefugnisse, welche Angebote die Missionen machen, wie diese aussehen, oder sonstige Mitspracherechte innerhalb der römisch-katholischen Kirche. Dies verdeutlicht sich noch mehr, wenn der durch die Mitglieder angeregte Blick auf Veränderungen oder Wandel fällt. Alle Mitglieder sind zugleich Träger:innen institutioneller Logiken und bringen diese gewollt oder ungewollt in die Organisationen mit ein. Sie sind somit wiederum ein organisationsinterner Faktor. Dies hat zur Folge, dass die Missionen mit einem zunehmenden institutionellen Pluralismus konfrontiert sind. Dennoch zeigen die Daten, dass sich bestimmte Logiken, getragen durch die Kroat:innen, nur peripher auf die Missionen auswirken und bislang keine zentralen Veränderungen hervorrufen. Da die Kirche hierarchisch in unterschiedliche Stufen gegliedert ist und die Mitglieder organisationaler Entscheidungen und Ausübungen zur niedrigsten Stufe gehören, hat nicht jeder institutionelle Wandel der Gesellschaft eine verändernde Wirkung auf die Organisation. Die Strategie der Kirche (top-down) gibt ihr somit auch eine gewisse Resilienz gegenüber organisationalen Veränderungen, jedoch nicht gegen Legitimitätsverlust, und bestätigt zugleich die Mitglieder in ihrer organisationsexternen Rolle.

Die Dreifachrollen der Mitglieder demonstrieren, wie fluide Organisationsgrenzen zu werten sind und wie dynamisch und komplex Wechselwirkungen zwischen Individuum und Organisationen hervortreten. Je nach Gewichtung und Perspektive gehören Mitglieder mehr oder weniger zum Kern einer religiösen Organisation. Als Referenzakteure haben sie Einfluss auf Strukturen und Angebote, sind aber am tatsächlichen organisationalen Management nicht beteiligt, sondern als eine Ressource zu betrachten. Im weiteren externen Umfeld hingegen können sie als eine Art Organisationsagenten wahrgenommen werden und dienen der Funktion der Sichtbarkeit und der Reputationen.

9 Fazit und Ausblick

Diese Forschungsarbeit hatte den Zweck, die aktuellen und wahrgenommenen (institutionellen) Erwartungshaltungen gegenüber den kroatisch-katholischen Missionen in der Schweiz und in Deutschland, deren Umgang mit diesen Erwartungen und die daraus resultierenden Konsequenzen für die Missionen, das Individuum und letztendlich die Gesellschaft zu untersuchen. Dabei war die erste Herausforderung dieser Arbeit bereits zu Beginn zentral, nämlich die Frage nach dem theoretischen wie auch dem empirischen Zugang zu religiösen Organisationen. Dazu gehörten auch Definitions Herausforderungen, wie eine Organisation als religiöse Organisation zu begreifen ist und welche atypischen Organisationsmerkmale religiöse Organisationen mit sich bringen. Gerade in der deutschen Religionswissenschaft besteht diesbezüglich oft ein forschungstechnisches Desiderat – trotz vielfältigen Forschungen zu Strukturen und Wandel von Kirchen und religiösen Organisationen oder auch religiösen Migrantengemeinschaften (vgl. Kapitel 2).

Als ein zentrales theoretisches Konzept dieser Arbeit erwiesen sich die institutionellen Logiken von Ocasio und Thornton (2008). In diesen spielen die Bedeutung von Zeit, Raum und Kultur bei Deutung, Interpretation und Entwicklung von Institutionen eine wesentliche Rolle. Mit ihrem unterschiedlichen Einfluss oder ihrer Präsenz in den Organisationen ermöglicht dieses Konzept, dass auch unterschiedliche institutionelle Erwartungen (institutioneller Pluralismus) innerhalb von Organisationen in Co-Existenz funktionieren können. Dies erwies sich als hilfreich, denn die kroatisch-katholischen Missionen sind in der Schweiz und in Deutschland als Organisationen in der Diaspora zu sehen, die im römisch-katholischen Geflecht existieren und somit ähnlich dem Prinzip einer Mutter-Tochter-Gesellschaft funktionieren. Sie sind pluralen institutionellen Erwartungen ausgesetzt und müssen in ihrem Management abwägen, welche Erwartungen zentral für die Legitimität sein könnten und somit Hinweise geben, welche Logiken dominant und welche

peripher in der Organisation zu finden sind. Dazu erstellte ich, basierend auf einem neo-institutionellen und organisationssoziologischen Zugang, ein komplexes Analysemodell, mit dem ich vierzig Interviews mit Mitgliedern, Priestern und Angestellten der kroatischen Missionen führte. Das römisch-katholische Feld der Kroat:innen erwies sich, trotz ihrer vergleichsweise kleinen Gemeinschaft, als überaus fruchtbar. Es ermöglichte einen weiteren Einblick in die Komplexität religiöser Organisationen in der Diaspora und in die katholische Pluralität der Schweiz und in Deutschland. Damit konnte diese Arbeit nicht nur eine Lücke bezüglich religiöser Organisationen, sondern auch bezüglich römisch-katholischer Migrant:innen aus dem Balkan schliessen.

9.1 Zusammenspiel zwischen Erwartungen, Ausführungen und Konsequenzen

In der ersten Analyse zeigte sich, dass Religions-, Professionalisierungs- und Gemeinschaftslogik in den Organisationen dominierend sind. Dabei sind die Logiken nicht parallel zu verstehen, denn gerade die Institutionen rund um Religion und (kroatische) Gemeinschaft zeigen eine enge Verflechtung auf. Religiöse Angebote sind gemischt mit kulturellen und nationalen Elementen und prägen das Bild der kroatischen Missionen. Dazu gehören auch der Erhalt und die Reproduktion kroatischer Sprache und Werte. Im Rahmen der organisationalen Legitimität ist dies elementar, denn es steht im Zusammenhang mit der Funktion der Mission. Die Missionen verschaffen sich Legitimität, indem sie Ort des kroatischen Kulturerbes sind und ihren Beitrag an die kollektive kroatische Identität leisten. Die Organisation als Ort des Feierns, des Zusammenkommens und der Sprache hält den Wunsch von Reproduzierbarkeit kroatischer Sprache und Werte innerhalb der Familien und Generationen aufrecht. Als gesellschaftliche wie auch individuelle Konsequenz ist hier zu ziehen, was bereits in vielen religionssoziologischen Untersuchungen in der Schweiz und in Deutschland gezeigt worden ist. Religiöse Organisationen übernehmen eine wichtige zivilgesellschaftliche, integrative und psychologische Funktion für Menschen in der Diaspora und leisten somit einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag (vgl. dazu auch Nagel 2019), der ansonsten über andere Verbände oder staatliche Akteure abgefangen werden müsste.

Bezüglich der Religionslogik zeigt diese Arbeit, dass die Missionen den praktizierten und gelehrten Katholizismus in einem eigenen Verständnis einfärben. Dieses bezeichnen sie selbst oft als konservativ und traditionell.

Aufgrund der Ekklesiologie und des Status der katholischen Kirche als eine Art Grossunternehmen (vgl. Ebertz 2014b) kommen viele Institutionalisierungen und Einrichtungen aus einem katholischen Verständnis der Religionslogik. Daraus ergibt sich ein diametrales Muster zwischen den kroatischen Missionen und den lokalen Pfarreien – die Spannung von Liberalisierung und Säkularisierung versus Konservatismus. In beiden Fällen geht es schlicht um die Orthodoxie der religiösen Logik mit allen dazugehörigen Institutionen wie Symbolen, Ritualen, Erzählungen und Praktiken. Dazu kommt, dass eine Professionalisierungslogik innerhalb der Priesterschaft erwächst. Diese geht mit einer hohen priesterlichen Autorität und einer klaren Abgrenzung zwischen religiöser Expertise und Laien sowie einem Protest gegen die Bürokratisierung des Amtes einher. Liberalisierungsmechanismen lehnen die meisten kroatischen Priester ab und den Verwaltungsaufgaben passen sie sich notgedrungen an, sehen darin jedoch ein Hindernis für ihre Rolle. Der Anspruch der kroatischen Missionen, die katholische Religion in ihrer Reinheitsperspektive zu bewahren, bestimmt somit das religiöse Angebot, die Funktion und das Eigenverständnis der Mission innerhalb anderer katholischer Akteure und der Rolle, die ein Priester haben sollte (vgl. zur Problematik der Demokratisierung auch Ebertz 2012).

Der Mythos *Antemurale Christianitatis* wie auch die Migration als Heilsgeschichten erwiesen sich in der Analyse als zentrale Institutionen für die Missionen. Ersterer Mythos beeinflusst die konservative Haltung und die Bewahrung des kroatischen Katholizismus inklusive deren Normen und Werte in den Organisationen. Der andere Mythos hingegen unterstützt die Position und die Eigenlegitimation aller muttersprachlichen Seelsorgeeinheiten im katholischen Geflecht, indem sie sich als Retterinnen der römisch-katholischen Kirche präsentieren.

Wie erwartet, gehören die schweizerischen und die deutschen Diözesen und Ortspfarreien zu den wichtigsten Referenzakteuren der Missionen bezüglich Legitimität. Die Missionen sind daher bemüht, trotz theologischen Differenzen eine gute Beziehung zu ihnen aufrechtzuerhalten und sich gegenseitig in ihrer Vielfältigkeit zu repräsentieren und zu akzeptieren. Zudem profitieren die Missionen in ihrem gesellschaftlichen Status von der katholischen Hierarchie, indem sie kaum Rechtfertigungen auf der politischen oder der öffentlichen Ebene ausgesetzt sind. Zugleich sind sie aber auch von negativen Reputationen der gesamten Kirche betroffen, wobei dies eher die Mitglieder in ihrem Status als Katholik:innen als die Missionen selbst spüren.

An dieser Stelle lassen sich weitere Konsequenzen für die Organisationen, die Individuen, aber auch für die Gesellschaft ausmachen. Durch die Dominanz und das Zusammenspiel dieser dreien Logiken und die hierarchische Abhängigkeit zu den Ortspfarrreien sind Religionsgemeinschaften wie diese in einem Spannungsverhältnis zwischen Ex- und Inklusion sowie moderaten und fundamentalistischeren religiösen Ansichten.

Mit der Berufung auf die Orthodoxie – sei es nun in einer konservativen oder einer liberalen Umsetzung – verhandeln Religionsgemeinschaften innerhalb von religiösen und nichtreligiösen Hierarchien ihren Platz und ihre Legitimität. Die kroatisch-katholische Kirche sichert sich mit einem konservativen Verständnis oder zumindest mit der Behauptung, konservativ zu sein, die Orthodoxie der katholischen Kirche innerhalb einer religions- und werteppluralen Gesellschaft. Sowohl aus organisationssoziologischer Sicht wie auch aus religionswissenschaftlicher Sicht ist dies eine legitime und derzeit eine funktionierende Strategie, wenn es um die Verhandlung von Religion und religiösen Organisationen in modernen Gesellschaften geht (vgl. dazu auch Hellemans 2011). Sie hilft den Religionsgemeinschaften innerhalb der Schweiz und Deutschlands und auch innerhalb des katholischen Gefüges zu überleben. Dennoch können sie für Individuen wie auch für die Gesellschaft zu Problemen führen. Anders als bei anderen Religionsgemeinschaften, insbesondere muslimischen, können die kroatischen Missionen demokratiefeindliche Werte und Normen unbeobachtet innerhalb ihrer Gemeinde entfalten. Polarisierende und starke exklusive kollektive und letztendlich persönliche Identitäten können das Ergebnis davon sein. Innerhalb einer diversen Gesellschaft können bezüglich Religion, Kultur, aber auch politischer oder sexueller Orientierungen konservative bis fundamentalistische religiöse Ansichten zu Konflikten und Desintegration führen (s. auch Kessler, 2016). Des Weiteren ist aus dieser Forschung zu ziehen, dass dies nicht zwangsläufig mit einer fehlenden strukturellen Integration der Individuen als auch der Organisationen einhergehen muss. Dies sollte in künftige Diskussionen rund um die Regulierung von Religion und Staat, Religionsfreiheit als auch um Migrationsdiskurse miteinbezogen werden.

Weitere Konsequenzen für die Missionen selbst sind vor allem aber auch durch die drei herausfordernden Logiken sichtbar. Die kroatischen Missionen sind institutionellen Logiken mitsamt den daraus resultierenden Erwartungen ausgesetzt, die für sie herausfordernd sind und sie in ihrer Stabilität bedrohen. Dazu gehören die deutsche respektive schweizerische Gemeinschaftslogik, die zunehmende Individualisierung und Emanzipation der Individuen

in ihrer Religiosität und religiöser Praxis sowie die Marktlogik. Es folgt, dass die Missionen mit anderen religiösen und nichtreligiösen Dienstleistern bezüglich der Attraktivität der Angebote und Funktionen für die Mitglieder konkurrieren müssen. Diese Erkenntnisse kristallisierten sich mit der vertieften Auseinandersetzung der Daten zur Folgegeneration (zweite und dritte Migrations-, aber auch jüngeren Altersgeneration) heraus. In der nächsten Generation von Kroat:innen verdeutlicht sich der Einfluss der deutschen und schweizerischen Gemeinschaftslogik. Institutionelle Erwartungen in Form von schweizerischen/deutschen Normen und Werten zeichnen sich in den Individuen ab. Dazu gehören beispielsweise der Verlust der kroatischen Sprache, die Stärkung und Emanzipation der Rolle der Frau, kritisches Denken über Religion und die Kirche im Sinne der Aufklärung oder auch sexuelle Freiheit und Selbstbestimmung.

Veränderungen durch die Gemeinschaftslogik und insbesondere der Verlust der Sprache treffen die Missionen auch in ihrer Legitimität. Die sprachliche Anpassung seitens der jüngsten Generation und die Veränderung der Gemeinschaftsbindung ist die grösste Herausforderung für die kroatischen Missionen. Denn hier gilt, je homogener die Gemeinschaft in Bezug auf Sprache und Gemeinschaft ist, desto weniger droht die Gefahr eines Organisationswandels oder der Instabilität. In den Daten zeigte sich, dass die katholischen sowie die kroatischen Familien und Familienwerte Schlüsselkonzepte für die Mission zu sein scheinen, um ihre Legitimität zu erhalten (vgl. auch Baumann & Nagel, 2023). Die Gemeinschaft selbst stellt sie als eine Erweiterung der »kroatischen Familie« dar. Ausserdem unterstützen die Missionen die Tatsache, dass die nächste Generation ihr kulturelles Erbe kennen muss, um mit ihrer Familie zu kommunizieren. Auch wenn die Kirche und die Missionen aufgrund anderer Logiken allmählich an Legitimität verlieren, haben die meisten Personen der nächsten Generation einen starken Sinn für die Familie. Dies ist sowohl eine mögliche Auswirkung der katholischen Normen/Werte als auch ein Abbild der Loyalität und des Gehorsams innerhalb der kroatischen Familie. Daraus ergibt sich, dass die nächste Generation die Mission für ihre Eltern oder Grosseltern legitimiert und nicht nur für sich selbst. Die Mission funktioniert daher ähnlich wie ein Familienunternehmen. Die Veränderung gemeinschaftlicher Werte und Normen geht Hand in Hand mit der Veränderung der Logik der Religion. Die religiöse Orthodoxie, religiöse Rollen und Interpretationen sind durch die nächste Generation herausgefordert. Nicht zuletzt entstehen Forderungen der entnationalisierten Religionspraxis oder ein auf die Generation und ihr individuell angepasstes

religiöses Werte- und Normensystem und ihre Praxis. Die Marktlogik von Angebot und Nachfrage hat zudem die Wirkung, dass die Individuen die Mission und die Kirche als ein weiteres Konsumangebot ihrer Freizeit betrachten. Religiöse Angebote und Inhalte müssen daher attraktiv gestaltet und vermittelt sein sowie von der zeitlichen Dimension dem Lebensalltag der Mitglieder entgegenkommen.

Mit der Nachfolgeneration zeigt sich, dass die kroatischen Missionen mit ähnlichen und gleichen Problemen zu kämpfen haben wie viele Religionsgemeinschaften in der Diaspora. Ob sie Orte des Transits werden und somit irgendwann keine Existenzberechtigung mehr haben oder ob sie ihre eigene (zivilgesellschaftliche) Funktion innerhalb der Schweiz und in Deutschland behalten können, steht und fällt im Umgang mit diesem Wandel. Auf individueller und gesellschaftlicher Ebene ist es schwieriger, die Effekte und Konsequenzen zu deuten. Wenn der Wandel dazu führt, dass die Organisationen sich noch stärker in ihrer Orthodoxie abgrenzen müssen, um ihre Legitimität zu behalten, kann dies in eine religiöse Radikalisierung oder in einer Abspaltung der Organisation münden (vgl. dazu auch Baumann-Neuhaus, 2016). Je nach Ausgestaltung dieser Radikalisierung können gewaltsame Konflikte mit der Gesellschaft entstehen, wie sie in anderen sehr katholischen Ländern, beispielsweise Polen oder Kroatien selbst, zu sehen sind.¹ Auch für einzelne Kroat:innen könnte eine radikale Linie der Missionen dazu führen, dass es zwischen Mitgliedern, Familien und Generationen zu vermehrter Ablehnung und Stigmatisierungen von Individuen kommt, die eine alternative Lebensform oder eine nicht konservative Religiosität bevorzugen. Dasselbe gilt auch, wenn sich die Fronten bezüglich der kroatischen Sprachkenntnisse verhärten würden. Beides kann negative psychologische Konsequenzen für die Betroffenen haben und es kann zur familiären Entfremdung und Entwurzelung der Einzelnen kommen. Die Nachfolgenerationen und mögliche Anpassungen seitens der Organisationen können aber auch zu einer integrativeren Form des Katholizismus oder einer stärkeren Angleichung zwischen den katholischen Gemeinden führen und somit zu vielleicht neuen Rollen und einem neuen Gemeinschaftsleben im katholischen Feld.

Eine neue Logik, die einen massgeblichen Einfluss auf die institutionelle Umgebung der Missionen hat, ist eine neue Form der Gemeinschaftslogik – ich nenne sie die digitale Gemeinschaftslogik. Vermittlungsformate, aber auch

1 Siehe dazu diverse Berichterstattungen zu Homophobie in Kroatien (2007, 2021) oder Abtreibungsgesetze in Polen (2021).

religiöse Inhalte sind durch diese Logik infrage gestellt. Da aktuelle Generationen in einer hochdigitalen Welt aufwachsen, erfordern Modernisierungen vonseiten der Organisation eine Aufarbeitung religiöser Inhalte und eine entsprechende Anpassung von Ritualen und Praktiken. Darüber hinaus schafft die Möglichkeit, in den sozialen Medien zu interagieren und zu praktizieren, eine neue Situation der Religiosität sowie eine neue Form der Rückbindung an Kroatien. Insbesondere die jungen kroatischen Priester auf diesen Plattformen bringen neue Aspekte der Professionalität und der kroatischen Werte und Normen mit sich, die sich von jenen der Priester in den Missionen unterscheiden scheinen. Die nächste Generation der Kroat:innen kann sich aber mit jenen Werten, Normen und Inhalten aus dem digitalen Raum gut identifizieren und überträgt diese in ihre eigene Erwartungshaltung gegenüber den Missionen in der Schweiz und in Deutschland. Diese neue Logik ist auch mit Blick auf Konsequenzen für die Gesellschaft und für die Individuen ein Punkt, an dem vertieft weitere Forschung notwendig ist und der in dieser Arbeit nur gestreift wurde. Denn der digitale Raum und insbesondere Social Media sind als eine weitere Form der Zivilgesellschaft respektive als eine weitere öffentliche Sphäre zu verstehen. Der Raum dient nicht nur als eine Möglichkeit der eigenen individuellen Verwirklichung, sondern auch als Mittel der Instrumentalisierung, Informationsverbreitung, Identitätsbildung und Mobilisierung. Die Forschung muss sich dahingehend orientieren, diesen Raum der sozialen Medien als einen wichtigen Faktor der religiösen und politischen Identitätsausbildung sowie Vergemeinschaftung wahrzunehmen, die Einfluss auf gesamtgesellschaftliche Ereignisse hat (vgl. dazu Campbell & Tsuria, 2022). Verpassen wir als Religionswissenschaftler:innen diesen Zugang, verpassen wir Entwicklungen in unserer Gesellschaft sowie den Anschluss an einen internationalen Wettbewerb um neue Erkenntnisse und Theorien. Im Zusammenhang mit religiösen Vergemeinschaftungen und Ideologien sind nicht zuletzt auch hohe Konfliktpotenziale für bestehende Gesellschaften denkbar. Erste Andeutungen in diese Richtungen bildeten sich in dieser Analyse bereits ab.

9.2 Religiöse Organisationen in der Diaspora: Chancen und Herausforderungen für die Religionswissenschaft

Untersuchungen an religiösen Organisationen sind sowohl aus der Perspektive der Religionswissenschaft als auch aus jener der Organisationssoziologie

schwierig. Für die Religionswissenschaft ist es herausfordernd, Konzepte und Definitionen von religiösen Organisationen zu schaffen, die religionsübergreifend funktionieren und das Spannungsfeld zwischen emischem und externem Verständnis abdecken. Wie schafft es die Wissenschaft, religiöse Organisationen zu untersuchen, ohne ihnen das Religiöse abzusprechen, und gleichzeitig ein Konzept zu schaffen, welches sich mit Organisationen unterschiedlicher religiöser Traditionen anwenden oder gar mit Organisationen ausserhalb des Religiösen vergleichen lässt? Von der anderen Seite her beruht die Schwierigkeit bei Untersuchungen von religiösen Organisationen mit organisationssoziologischen oder neo-institutionellen Theorien auf ihren teilweise atypischen Organisationsmerkmalen. Die Forschung kritisierte, dass es bei religiösen Organisationen an zweckrationalen und effizienten Handlungen fehle oder dass die Organisationen wenig strukturiert seien und kaum feststellbar sei, wo eine religiöse Organisation beginne und wo sie aufhöre (vgl. dazu Kapitel 2 dieser Arbeit).

Trotzdem habe ich für diese Arbeit einen neo-institutionellen Zugang gewählt, um die Fragen der Erwartungen und Konsequenzen und des möglichen Wandels durch die Folgegeneration zu beantworten. Die Theorie der institutionellen Logiken sowie Überlegungen zu Ressourcenabhängigkeit und Legitimität sind ein nützliches Handwerkszeug, um Wechselwirkungen und Grenzen zwischen Mitgliedern und Organisationen, Zielen und Funktionen sowie zweckrationales Handeln von religiösen Organisationen und das Spannungsfeld zwischen Profanität und Heiligkeit zu erforschen.

Erstens lässt sich mit diesem Zugang aufzeigen, wie fließend Grenzen von Organisationen sind. Das bedeutet einerseits, dass Organisationen sich nicht in einem Vakuum bewegen, in dem Menschen, die nicht vertraglich an die Organisation gebunden sind, keinen Einfluss haben. Da im religiösen Bereich Mitglieder oder auch Gefolgschaft zugleich Ressource für diese Organisationen sind, haben sie nicht nur einen Einfluss auf die Strukturen und Angebote der Organisationen, sondern sind auch deren Referenzakteure. Mitglieder sind Zulieferer, teilweise Angestellte und stehen für finanzielle Ressourcen für diese Art von Organisationen. Dabei fällt durch die kroatischen Missionen auf, dass jedes einzelne Individuum für das Erwartungsmanagement, aber auch für die Legitimität, umso wichtiger ist, je kleiner eine Organisation ist. Zugleich sozialisieren die Missionen auch die Individuen in ihren religiösen wie auch kulturellen Werten und Normen, sie schaffen eine gemeinsame Identität und Zugehörigkeit, die jene Individuen nach draussen in die Gesellschaft oder andere Organisationen tragen. Das zeigt sich im direkten Umgang und

in den Meinungen seitens der Mitglieder, beispielsweise zu anderen katholischen Akteuren. Die kroatischen Missionen beeinflussen also ihre organisationale Nachbarschaft durch ihre Mitglieder. Andererseits bedeutet es nicht, dass die Grenzen der Organisationen nicht feststellbar sind. Jedes Individuum trägt institutionelle Logiken in sich und diese mit in die Organisationen (vgl. dazu auch Rosenow & Kortmann, 2010; Besharov & Smith, 2014). In den Daten bildet sich dies besonders bezüglich des institutionellen Wandels ab. Dieser ist in dieser Forschung vor allem in den einzelnen Personen feststellbar. Parallel reagiert die Mission auf diesen Wandel, indem sie neue Institutionen annimmt oder ablehnt. Darin spiegelt sich der Umstand wider, dass sich Organisationen trotzdem von den Mitgliedern lösen können, insbesondere dann, wenn sie keinen Akzeptanzverlust erwarten. Im Fall der römisch-katholischen Ekklesiologie kommt der Umstand hinzu, dass es sich um eine institutionalisierte formale Mitgliedschaft handelt. Personen treten mit einer Taufe »aktiv« ein. Sie können jedoch auch aktiv austreten und somit die Organisation verlassen. Sobald sie dazugehören, sind sie verpflichtet, ab einem bestimmten Lebensjahr Steuern zu zahlen und somit das gesamte Organisationsgeflecht finanziell zu unterstützen (vgl. dazu Kapitel 4.2). Daneben erhalten Priester wie auch andere Angestellte der Kirche eine finanzielle Entlohnung. Das Beispiel der kroatischen Mission zeigt eine Hierarchie und unterschiedliche Stufen der Organisationsgebundenheit auf, wie es auch in nichtreligiösen Organisationen zu finden ist. Dadurch ist auch über externe Beobachtungen feststellbar, wer zur Organisation gehört und wer nicht. Sowohl der Umstand der Fluidität der Mitglieder in ihren Rollen für und in der Organisation als auch in der Hierarchisierung der Organisationsgebundenheit verkörpern fließende und dennoch feststellbare Organisationsgrenzen. An dieser Stelle halte ich dennoch fest, dass dies nicht in jeder religiösen Tradition der Fall ist. Nicht jede religiöse Gemeinschaft spricht von Mitgliedschaft oder entlohnt jene Personen, die eine organisierte Form von Religion anbieten. Fließende Organisationsgrenzen ermöglichen es jedoch, auch in anderen religiösen Traditionen Organisationen zu untersuchen. Das Unterscheidungsmerkmal bestünde dann darin, inwieweit diese Grenzen fließend oder starr sind.

Zweitens sind Ziele von religiösen Organisationen anderen Organisationen ähnlich. In erster Linie geht es um das Überleben und die Existenzsicherung, aber auch um die Befriedigung der Bedürfnisse ihrer Referenzakteure sowie die Maximierung ihres Wirkens und ihres organisationalen Wachstums. In den ursprünglichen neo-institutionellen Theorien war das Thema der Rationalität oft ein Knackpunkt für die Definition und die Einordnung von

religiösen Organisationen (vgl. z.B. Schlamelcher, 2018; Petzke & Tyrell, 2012; Ebertz, 2014b; Lövheim & Hjavard, 2019). Mit den institutionellen Logiken zeigte die Arbeit jedoch auf, dass es ebenjene Logiken sind, die definieren, was rational ist. Religiöse Organisationen streben (vordergründig) keine Gewinnmaximierung im monetären Sinne an, jedoch verdeutlicht die Beschaffenheit der römisch-katholischen Kirche und somit auch der kroatischen Missionen, dass es nicht zuletzt um eine Maximierung der Mitgliederanzahl geht. Diese Anzahl bestimmt auch den finanziellen Rückhalt der Missionen und der Kirche im Gesamten, was somit wiederum einer monetären Übersetzung gleichkommt. Um die Mitglieder in der Organisation zu halten, gehen die Organisationen auf unterschiedliche Weise mit institutionellen Erwartungen um, um ebenjene Bedürfnisse zu befriedigen, und sind dabei geleitet von dominierenden institutionellen Logiken. Die Folge davon sind unterschiedliche Erwartungen und unterschiedliche Ziele und Funktionen, die zweckrationales Handeln nach sich ziehen. Im Kontext der kroatischen Missionen ist dies beispielsweise die Weitergabe kultureller sowie religiöser Normen und Werte, die sich in Narrativen und Angeboten, Symbolen sowie organisationalen Identitäten spiegeln. Des Weiteren sind religiöse Organisationen ähnlichen Schwierigkeiten unterworfen wie andere nicht-religiöse Unternehmen, da sie auf ihrem Markt beweisen müssen, dass sie das beste Angebot haben und für ihre Referenzakteure in ihrem Bestehen unersetzbar sind. Das demonstrierten zahlreiche Passagen, in denen es um die Entscheidung und die Konkurrenz zwischen kroatischen oder schweizerischen/deutschen Kirchgemeinden und anderen religiösen wie nichtreligiösen Organisationen geht. Aufgrund solcher Begebenheiten sind die Handlungen von religiösen Organisationen wie den kroatischen Missionen als zweckrational einzustufen. Des Weiteren ist anzumerken, dass Organisationen in der Diaspora Schnittstellen zwischen einer und mehreren Gemeinschaften sind. Aufgrund dessen wirken nicht nur institutionelle Erwartungen und Ordnungen der Residenzgesellschaft auf die kroatischen Missionen ein, sondern auch diejenigen der Herkunftsgesellschaft. Des Weiteren gehören sie zum Organisationsgeflecht der römisch-katholischen Kirche, die sowohl zentrale als auch lokale Strukturen besitzt. An diesem Punkt ist diese Arbeit auch für andere religiöse und nichtreligiöse Organisationen interessant. Denn dadurch lässt sich nicht nur die Komplexität von Organisationen abbilden, sondern auch, wie unterschiedliche Ziele und Funktionen erfolgreich in einer Organisation vereinheitlicht werden können. Diese Erkenntnis ist besonders gewinnbringend für die Forschung. Das Beispiel der kroatischen Missionen

und der römisch-katholischen Kirche verkörpert nämlich die Komplexität von Konzernen und Organisationsgeflechten mit Sub- und Tochterunternehmen. Anhand solcher Untersuchungen lassen sich mögliche Strategien finden, wie Organisationen kultur- und staatenübergreifend erfolgreich sind.

Drittens zeigte die Analyse auch, dass Profanität und Transzendenz sich nicht zwangsläufig gegenseitig ausschliessen müssen (vgl. Chang, 2003; Hellemans, 2005). Durch die Einwirkungen unterschiedlicher Logiken ist dies – zumindest aus emischer Perspektive – eher eine Frage der Gewichtung respektive der Dominanz einer Logik innerhalb von religiösen Organisationen. Auch Ziele und Funktionen lassen sich seitens der Missionen in profane und transzendente Ziele und Funktionen aufteilen. Die Daten zeigen diesbezüglich, dass die religiösen Organisationen hier bemüht sind, ein bestimmtes Gleichgewicht zu wahren, indem sie sich von bestimmten profanen Funktionen entkoppeln oder dagegen protestieren, um so auch die transzendenten Funktionen zu stärken. Die Analyse der kroatischen Missionen zeigt auf, inwiefern beispielsweise die Priester zwar bestimmte bürokratische oder profane Institutionalisierungen umsetzen, ihre Rolle und ihren Beruf jedoch davon entkoppeln. Damit bewahren sie sich in ihrer Professionalisierung eine Transzendenz. Ähnlich ist es bei den Mitgliedern, die zwar die Mission in ihren nicht-religiösen Funktionen legitimieren oder auch staatliche Bedingungen wie die Steuern akzeptieren, die aber dennoch gerade das kirchliche Gebäude als einen heiligen Ort betrachten oder mit den organisationalen Angeboten wie den Sakramenten oder Gottesdiensten eine transzendente Dimension verbinden. Parallel dazu sind profane Umsetzungen und Strukturen auch ein Hilfsmittel, um Prozesse innerhalb der Organisation zu regeln, zu vereinfachen und zu kontrollieren. Dies scheint gerade in grösseren religiösen Organisationsgeflechten wie der römisch-katholischen Kirche nachvollziehbar zu sein, können doch nicht sämtliche Suborganisationen vor Ort geprüft und überwacht werden. Profanität und Transzendenz sind somit keine konkurrierenden Variablen im Fall von religiösen Organisationen, sondern eine Frage der Perspektive, der Mischung und der Gewichtung (vgl. zu Gewichtung von unterschiedlichen institutionellen Logiken auch Lövheim & Hjavard, 2019). Sie werden bestimmt durch konkrete kognitive Verständnisse und Handhabungen von Symbolen, Strukturen oder Rollen seitens der Organisation, aber auch von ihren Referenzakteuren (in diesem Beispiel von den Mitgliedern, Bistümern oder auch dem Staat). Dadurch lassen sich wiederum auch Rückschlüsse für andere religiöse Traditionen ziehen. So ist es wichtig, die Referenzakteure zu bestimmen, die entscheiden, ob der transzendente oder religiöse Aspekt (aus-

reichend) gegeben ist oder nicht. Hier schliesst sich zudem auch die Diskussion an, wessen Deutungshoheit Religiosität und Transzendenz unterliegen: der Wissenschaft oder dem Untersuchungsgegenstand. Des Weiteren lässt sich auch erneut an die häufig geführten Debatten rund um das Spektrum zwischen moderaten und konservativen Religionsgemeinschaften anknüpfen, die unter dieser theoretischen Linse beide ihre Legitimität haben, indem die Frage, ob konservativ oder moderat, als unterschiedliche (kommunikative) Strategien zu werten sind, die Religionsgemeinschaften im Geflecht anderer kollektiver Akteure zu überleben helfen (vgl. Hellemans, 2011). Diese Forschung zeigt somit auf, wie organisationssoziologische Theorien wie der Neo-Institutionalismus und die Forschung rund um religiöse Organisationen einen hohen Erkenntnisgewinn für die Religionswissenschaft und den Gegenstand Religion bereithalten.

Abschliessend zeigt diese Forschungsarbeit auf, dass das Zusammenspiel zwischen Institutionen, Organisationen und Individuen überaus wertvoll ist, um komplexe Mechanismen innerhalb von Religionsgemeinschaften in der Schweiz und Deutschland zu verstehen. Inwiefern diese Erkenntnisse auch auf andere, weniger strukturierte Gemeinschaften, als es die römisch-katholische Kirche ist, anzuwenden wäre, stellt eine Weiterführung dieser Arbeit dar, denn hier zeigen sich auch deutliche Limiten der Erkenntnisgewinnung. Mit der Auswahl der römisch-katholischen kroatischen Diaspora fiel die Wahl auf ein Untersuchungsfeld, das sowohl in der Religionswissenschaft als auch ausserhalb dieser Forschungsdisziplin weder im Punkt der Religionsfrage noch in deren organisationsähnlichen Strukturen angezweifelt wird. Im Gegenteil war es historisch gesehen oft die römisch-katholische Kirche, die als theoretisches Musterbeispiel religiöser Organisationen und organisierter Religion fungierte. Deshalb wäre es wichtig, einen Vergleich zwischen unterschiedlichen religiösen Traditionen zu erforschen, um noch spezifischer die Religionslogik zu erfassen. Es bietet sich auch an, einen Vergleich zwischen einer nichtreligiösen und einer religiösen Organisation anzustellen, um den Eindruck der Atypik von religiösen Organisationen weiter aufzuklären und aufzuzeigen, dass diese gleich wie wirtschaftliche Unternehmen bestimmten allgemeingültigen Mustern und Narrativen innerhalb der Gesellschaft, die ihre Legitimität betreffen, unterworfen sind.

10 Literatur- und Quellenverzeichnis

10.1 Primärquellen

10.1.1 Gesetzesartikel und staatliche Unterlagen

AIG: Ausländer- und Integrationsgesetz, Art. 20–26, <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/de> [Stand: 29.01.2022].

BGE: Bundesgericht, Art. 118 IB 81 E. EC, <https://www.servat.unibe.ch/dfr/bge/b1118081.html> [Stand: 29.01.2022].

BV: Bundesverfassung, Art. 15, <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de> [Stand: 29.01.2022].

Deutscher Bundestag 2019 (Hg.). Staatsrechtliche Verträge zwischen den Kirchen und dem Staat: Eine Darstellung der vertraglichen Verflechtung auf Bundes- und Landesebene.

10.1.2 Römisch-katholische Unterlagen

CIC, 1983: <https://www.codex-iuris-canonici.de/>

EMCC, 2004: https://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/migrants/documents/rc_pc_migrants_doc_20040514_erga-migrantes-caritas-christi_ge.html

Gaudium et Spes: https://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_ge.html

Lumen Gentium: https://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19641121_lumen-gentium_ge.html

10.1.3 Weblinks

- »Doppelte Staatsbürgerschaft« (2022), bva.bund.de: https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/Buerger/Ausweis-Dokumente-Recht/Staatsangehoerigkeit/Sonstige_Meldungen/DoppelteStaatsbuergerschaft.html [Stand: 29.01.2022].
- »Eheschliessung« (2021), lsvd.de: <https://www.lsvd.de/de/ct/1325-Ratgeber-gleichgeschlechtliche-Ehe-Ehe-fuer-Alle> [Stand: 29.01.2022].
- »Finanzbericht-Bistum Osnabrück« (2019), bistum-osnabrueck.de: <https://bistum-osnabrueck.de/finanzberichte-2019> [Stand: 29.01.2022].
- »Finanzen-allgemein« (2022), dbk.de: <https://www.dbk.de/themen/kirche-und-geld/finanzen-allgemein> [Stand: 29.01.2022].
- »Firmung«, katholisch.de: <https://www.katholisch.de/artikel/4504-firmung> [Stand: 29.01.2022].
- »Geistliche aus dem Ausland« (2019), bmi.bund.de: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2019/11/geistliche-aus-dem-ausland.html> [Stand: 29.01.2022].
- »Jahresabschluss« (2019), erzbistum-muenchen.de: <https://www.erzbistum-muenchen.de/news/bistum/Erzdioezese-legt-Jahresabschluss-2019-und-Haushalt-2020-37964.news> [Stand: 29.01.2022].
- »Kirchensteuer Unternehmen« (2020), kirchenaustritt.ch: <https://kirchenaustritt.ch/kirchensteuer/kirchensteuern-unternehmen-firmen> [Stand: 29.01.2022].
- »Kirchensteuerverteilung« (2016), raete.drs.de: https://raete.drs.de/fileadmin/user_files/144/Dokumente/Themen/Kirchensteuer/Finanzwissen-DRS/Finanzwissen_KiSt-Verteilung_2016-04-29.pdf [Stand: 29.01.2022].
- »Kirche und Geld« (2022), dbk.de: <https://www.dbk.de/themen/kirche-und-geld> [Stand: 29.01.2022].
- »Kirche und Geld« (2022), rkz.ch: <https://www.rkz.ch/kirche-und-geld/zum-tHEMA> [Stand: 29.01.2022].
- »Kroatien«, europa.eu: https://europa.eu/european-union/law/treaties_de [Stand: 29.01.2022].
- »Kroatischsprachige Missionen«, migratio.ch: <https://www.migratio.ch/migrationspastoral/koordinationen/koordination-der-kroatischen-sprachgemeinschaften/> [Stand: 29.01.2022].
- »Migratio«, migratio.ch: <https://www.migratio.ch/> [Stand: 29.01.2022].

- »Ordentliche Einbürgerung«, sem.admin.ch: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/schweizer-werden/ordentlich.html> [Stand: 29.01.2022].
- »Personenfreizügigkeit« (2018), sem.admin.ch: <https://www.sem.admin.ch/epjd/de/home/aktuell/news/2018/2018-12-07.html> [Stand: 29.01.2022].
- »Religionsverfassungsrecht« (2023), bmi.bund.de: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/gesellschaftlicherzusammenhalt/staat-und-religion/religionsverfassungsrecht/religionsverfassungsrechtnode.html> [Stand: 09.07.2023].
- »Ständige Wohnbevölkerung 2020«, bfs.ch: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integration.html> [Stand, 29.01.2022].
- »Stellungnahme EKD und DKB« (1.10.2019), ekd.de: <https://www.ekd.de/stellungnahme-aufenthaltsverordnung-50251.htm> [Stand: 29.01.2022].
- »Über uns«, kroatenseelsorge.de: <https://www.kroatenseelsorge.de/de/ueber-uns/> [Stand: 29.01.2022].
- »Zagreb: Staatsangehörigkeit«, zagreb.diplo.de: https://zagreb.diplo.de/hr-de/service/staatsangehoerigkeitsrecht/1907276#content_1 [Stand: 29.01.2022].

10.2 Sekundärliteratur

- Achermann, C., Mühleemann, D., Achermann, A. & Menet, J. (2013). *Studie zur Zulassungspraxis bei religiösen Betreuungspersonen*. <https://doi.org/10.7892/boris.50267>
- Albisser, J. (2016). Ergebnisse der Studie »Christliche Migrationsgemeinden in der Schweiz«. In J. Albisser & A. Bünker (Hg.), *Kirchen in Bewegung: Christliche Migrationsgemeinden in der Schweiz* (S. 15–110). Edition SPI.
- Alford, R. R. & Friedland, R. (1985). *Powers of theory: capitalism, the state, and democracy*. Cambridge University Press.
- Almandoz, J. (2012). Arriving at the Starting Line: The Impact of Community and Financial Logics on New Banking Ventures. *Academy of management journal*, 55(6), 1381–1406. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0361>
- Altenhofen, B. (2022). Authority: maintaining and establishing authority on Facebook. In H. Campbell & R. Tsuria (Hg.), *Digital religion: Understanding religious practice in digital media* (2. Aufl., S. 205–212). Routledge, Taylor et Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780429295683-19>

- Alvesson, M., Hallett, T. & Spicer, A. (2019). Uninhibited Institutionalisms. *Journal of Management Inquiry*, 28(2), 119–127. <https://doi.org/10.1177/1056492618822777>
- Asher, C. (2011). The Progressive Past: How History Can Help Us Serve Generation 1.5. *Reference & User Services Quarterly*, 51(1), 43–48. <https://www.jstor.org/stable/refuserserq.51.1.43>
- Ateş, G. (2014). Religiöse Praktiken bei muslimischen Familien: Kontinuität und Wandel in Österreich. In H. Weiss, P. Schnell & G. Ateş (Hg.), *Zwischen den Generationen* (S. 95–112). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-03123-7_4
- Atwood, D. (2019). *Schwellenzeiten* [Dissertation, Ergon-Verlag]. GBV Gemeinsamer Bibliotheksverbund.
- Banac, I., Bottoni, S., Cusco, A. & Vezenkov, A. (2018). National Movements, Regionalism, Minorities. In A. Balázs, A. Péter & H. Sándor (Hg.), *The Handbook of COURAGE: Cultural Opposition and Its Heritage in Eastern Europe* (S. 523–550). connecting collections.
- Baron, J. N., Hannan, M. T. & Burton, M. D. (2001). Labor Pains: Change in Organizational Models and Employee Turnover in Young, High-Tech Firms. *American Journal of Sociology* 106(4), 960–1012. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/75784>
- Baros, W. (2015). Migration und Generationsbeziehungen: Kritische Reflexionen und empirische Rekonstruktionen. In G. Mey (Hg.), *Diskurse der Psychologie. Von Generation zu Generation: Sozial- und kulturwissenschaftliche Analysen zu Transgenerationalität* (2. Aufl., S. 159–198). Psychosozial-Verlag.
- Battilana, J. & Dorado, S. (2010). Building sustainable hybrid organizations: The case of commercial microfinance organizations. *Academy of management journal*, 53(6), 1419–1440.
- Bauböck, R. (Hg.). (2010). *IMISCOE research. Diaspora and transnationalism: Concepts, theories and methods*. Amsterdam Univ. Press.
- Bauer, R. M. (2015). Im Reigen von Staat, Profession, Markt und Gemeinschaft: Institutionelle Logiken als Change-Agents im Gesundheitssektor. In R. M. Bauer & A. Wesenauer (Hg.), *Zukunftsmotor Gesundheit* (S. 3–24). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10783-3_1
- Baum, J. A. C. & Oliver, C. (1991). Institutional Linkages and Organizational Mortality. *Administrative science quarterly*, 36(2), 187. <https://doi.org/10.2307/2393353>
- Baumann, M. (2000). *Migration – Religion – Integration: Buddhistische Vietnamesen und hinduistische Tamilen in Deutschland*. Diagonal-Verl.

- Baumann, M. (2004). Religion und ihre Bedeutung für Migranten – Zur Parallelität von »fremd«-religiöser Loyalität und gesellschaftlicher Integration in: Beauftragte der Bundesregierung für Flüchtlinge. *Migration und Integration (Hg): Religion – Migration – Integration in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft*.
- Baumann, M. & Khaliefi, R. C. (2020). Muslim and Buddhist Youths in Switzerland: Individualising Religion and Striving for Recognition? *Social Inclusion*, 8(3), 273–285. <https://doi.org/10.17645/si.v8i3.3071>
- Baumann, M. & Nagel, A. -K. (2023). Kapitel 5: Religiöse Identitäten und religiöse Sozialisation. In M. Baumann & A. -K. Nagel (Hg.), *Religion und Migration* (S. 109–132). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. <https://doi.org/10.5771/9783748923053-109>
- Baumann, M. & Tunger-Zanetti, A. (2011). Wenn Religionen Häuser bauen: Sakralbauten, Kontroversen und öffentlicher Raum in der Schweizer Demokratie. In M. Baumann & F. Neubert (Hg.), *CULTuREL Bd. 1. Religionspolitik – Öffentlichkeit – Wissenschaft: Studien zur Neuformierung von Religion in der Gegenwart* (S. 151–189). Pano-Verlag.
- Baumann-Neuhaus, E. (2016). »...in meiner Sprache...«: Von Grenzen und Brücken zwischen christlichen (Migrations-)Gemeinschaften. In J. Albisser & A. Bünker (Hg.), *Kirchen in Bewegung: Christliche Migrationsgemeinden in der Schweiz* (S. 141–152). Edition SPI.
- Beckford, J. A. (1975). *Religious Organization: A Trend Report and Bibliography* (2020. Aufl.). *Current sociology*: 21, 2. De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783112313602>
- Beckford, J. A. (1985). Religious organizations. *The sacred in a secular age: Toward revision in the scientific study of religion*, ed. Phillip E. Hammond, 125–138.
- Beckford, J. A. (2015). Religious Organizations. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2. Aufl., S. 406–412). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.84044-1>
- Behloul, S. M. (2016). Wie halten wir es mit der Katholizität? Einige Überlegungen zum Verhältnis von anderssprachigen katholischen Gemeinschaften und der Ortskirche in der Schweiz. In J. Albisser & A. Bünker (Hg.), *Kirchen in Bewegung: Christliche Migrationsgemeinden in der Schweiz* (S. 229–236). Edition SPI.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1980). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: E. Theorie d. Wissenssoziologie. Fischer-Taschenbücher: Bd. 6623*. Fischer-Taschenbuch-Verlag.

- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L. & Vedder, P. (Hg.). (2010). Immigrant youth. Acculturation, identity and adaptation [Sonderheft]. *Migration, Identität, Sprache und Bildungserfolg*, 55, 186. Weinheim. Beltz.
- Berry, J. W. & Sabatier, C. (2010). Acculturation, discrimination, and adaptation among second generation immigrant youth in Montreal and Paris. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(3), 191–207. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2009.11.007>
- Bertelsmann-Stiftung. (2021). *Religionsmonitor*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/religionsmonitor>
- Besharov, M. L. & Smith, W. K. (2014). Multiple Institutional Logics in Organizations: Explaining Their Varied Nature and Implications. *The Academy of Management Review*, 39(3), 364–381. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0431>
- Beurskens, K., Miggelbrink, J. & Meyer, F. (2018). Ins Feld und zurück: Begegnen, sich positionieren, entscheiden. In F. Meyer, J. Miggelbrink & K. Beurskens (Hg.), *Ins Feld und zurück – Praktische Probleme qualitativer Forschung in der Sozialgeographie* (S. 1–12). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55198-1_1
- Bihler, U. (2021). Unternehmensreputation ist Chefsache. In U. Bihler & F. Müller (Hg.), *Modernes Reputationsmanagement* (S. 111–124). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32640-1_8
- Bitektine, A. (2011). Toward a Theory of Social Judgements of Organizations: The Case of Legitimacy, Reputation, and Status. *The Academy of Management Review*, 36(1), 151–179. <https://www.jstor.org/stable/29765019>
- Blöbaum, B. (2022). *Vertrauen, Misstrauen und Medien*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-38558-3>
- Böckenförde, E.-W. (2000). *Recht, Staat, Freiheit: Studien zur Rechtsphilosophie, Staatstheorie und Verfassungsgeschichte* (3. Aufl.). Suhrkamp Taschenbuch. Wissenschaft 914. Suhrkamp.
- Boškowska, N. (2000). »Jugoslawen« in der Schweiz: Soziale, kulturelle und ethnische Herkunft, Integrationsprobleme. *Schweizer Ärztezeitung/Bulletin des médecins suisses/Bollettino dei medici svizzeri* (81: Nr. 47), 2647–2651.
- Breidenstein, G., Hirschauer, S., Kalthoff, H. & Nieswand, B. (2020). *Ethnografie: Die Praxis der Feldforschung* (3. überarb. Auflage, revidierte Ausgabe). UTB; UVK.
- Brown, A. D. & Toyoki, S. (2013). Identity Work and Legitimacy. *Organization studies*, 34(7), 875–896. <https://doi.org/10.1177/0170840612467158>
- Bruns, B. & Henn, S. (2018). Besonders sensibel. Wie sich heikle Themen angehen lassen. In F. Meyer, J. Miggelbrink & K. Beurskens (Hg.), *Ins Feld*

- und zurück – Praktische Probleme qualitativer Forschung in der Sozialgeographie (S. 117–121). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55198-1_14
- Buchanan, S. (2020). Corraling Organizational Institutionalism. *Journal of Management Inquiry*, 29(3), 251–253. <https://doi.org/10.1177/1056492619899329>
- Bünker, A. (2016). Typen christlicher Migrationsgemeinden und postmigratorische Perspektiven. In J. Albisser & A. Bünker (Hg.), *Kirchen in Bewegung: Christliche Migrationsgemeinden in der Schweiz* (S. 111–132). Edition SPI.
- Burge, R. P. & Williams, M. D. (2019). Is Social Media a Digital Pulpit? How Evangelical Leaders Use Twitter to Encourage the Faithful and Publicize Their Work. *Journal of Religion, Media and Digital Culture*, 8(3), 309–339. <https://doi.org/10.1163/21659214-00803004>
- Campbell, H. & Tsuria, R. (Hg.). (2022). *Digital religion: Understanding religious practice in digital media* (2nd edition). Routledge, Taylor et Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780429295683>
- Casanova, J. (1994). *Public religions in the modern world*. University of Chicago press.
- Casanova, J. (2001). Civil Society and Religion: Retrospective Reflections on Catholicism and Prospective Reflections on Islam. *Social Research*, 68(4), 1041–1080. <https://www.jstor.org/stable/40971526>
- Cavuldak, A. (2013). Die Legitimität der hinkenden Trennung von Staat und Kirche in der Bundesrepublik Deutschland. In G. Pickel & O. Hidalgo (Hg.), *Religion und Politik im vereinigten Deutschland* (S. 307–335). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94181-3_13
- Čekolj, Ž. (2019). *Migration und Auswanderung als Herausforderung für die pastorale Theologie am Beispiel Kroatiens*. Schriftenreihe Schriften zur Praktischen Theologie: Band 19. Verlag Dr. Kovač.
- Ceylan, R. (2012). Imame in Deutschland: Religiöse Orientierung und Erziehungsvorstellungen türkisch-muslimischer Autoritäten. In T. G. Schneiders (Hg.), *Verhärtete Fronten: Der schwere Weg zu einer vernünftigen Islamkritik* (S. 177–194). Springer VS.
- Chang, P. M. (2003). Escaping the Procrustean Bed: A Critical Analysis of the Study of Religious Organizations, 1930–2001. In M. Dillon (Hg.), *Handbook of the sociology of religion* (S. 123–136). Cambridge: Cambridge University Press.
- Chaves, M. (1993). Denominations as dual structures: An organizational analysis. *Sociology of religion*, 54(2), 147–169.

- Chaves, M. (2002). Religious Organizations: Data Resources and Research Opportunities. *American Behavioral Scientist* (Vol. 45 No.), 1523–1549.
- Chaves, M. & Cann, D. E. (1992). Regulation, Pluralism, and Religious Market Structure. *Rationality and Society*, 4(3), 272–290. <https://doi.org/10.1177/1043463192004003003>
- Cheong, P. H. (2022). Authority. In H. Campbell & R. Tsuria (Hg.), *Digital religion: Understanding religious practice in digital media* (2. Aufl., S. 87–102). Routledge, Taylor et Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780429295683-7>
- Clark, J. N. (2013). Reconciliation through Remembrance? War Memorials and the Victims of Vukovar. *International Journal of Transitional Justice*, 7(1), 116–135. <https://doi.org/10.1093/ijtj/ijso31>
- Creed, D. W., DeJordy, R. & Lok, J. (2014). Myths to work by: Redemptive self-narratives and generative agency for organizational change. In P. Tracey, N. Phillips & M. Lounsbury (Hg.), *Research in the sociology of organizations: Bd. 41.2014. Religion and organization theory* (1. Aufl., S. 111–158). Emerald.
- Daiber, K.-F. (2008). Christliche Religion und ihre organisatorischen Ausprägungen: Überlegungen im Anschluss an Niklas Luhmann. In J. Hermelink & G. Wegner (Hg.), *Religion in der Gesellschaft: Bd. 24. Paradoxien kirchlicher Organisation: Niklas Luhmanns frühe Kirchensoziologie und die aktuelle Reform der evangelischen Kirche* (S. 25–70). Ergon-Verlag.
- Deephouse, D. L., Bundy, J., Tost, L. P. & Suchman, M. C. (2017). Organizational Legitimacy: Six Key Questions. In R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence & R. Meyer (Hg.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (S. 27–52). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446280669.n2>
- Deephouse, D. L. & Suchman, M. (2008). Legitimacy in Organizational Institutionalism. In R. Greenwood, R. Suddaby & K. Sahlin-Andersson (Hg.), *The sage handbook of organizational institutionalism* (S. 49–77).
- DeJordy, R., Almond, B., Nielsen, R. & Creed Douglas W.E. (2014). Serving to masters: Transformative resolutions to insitutional contradictions. In P. Tracey, N. Phillips & M. Lounsbury (Hg.), *Research in the sociology of organizations: Bd. 41.2014. Religion and organization theory* (1. Aufl., S. 301–338). Emerald.
- Delgado, M. (2016). Auf dem Weg zu einem Miteinander von einheimischen und zugewanderten Katholikinnen und Katholiken. In J. Albisser & A. Bünker (Hg.), *Kirchen in Bewegung: Christliche Migrationsgemeinden in der Schweiz* (S. 221–228). Edition SPI.

- Denzinger, H., Hoping H., Hünermann, P. (2017): *Enchiridion symbolorum definitionum et declarationum de rebus fidei et morum*. Kompendium der Glaubensbekenntnisse und kirchlichen Lehrentscheidungen.
- Dietrich, S. (2008). Der Bleiburger Opfermythos. *Zeitgeschichte: Geschichtspolitik in Kroatien*, 35(5), 298–317.
- Diéz-De-Castro, E. & Peris-Otiz, M. (2018). *Organizational legitimacy: challenges and opportunities for businesses and institutions*. Springer.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983/1991). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality. In P. J. DiMaggio & W. W. Powell (Hg.), *The new institutionalism in organizational analysis* (S. 63–82). The University of Chicago Press. (Erstveröffentlichung 1983).
- Dowling, J. & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior. *Pacific Sociological Review*, 18(1), 122–136. <https://doi.org/10.2307/1388226>
- Drori, I. & Honig, B. (2013). A Process Model of Internal and External Legitimacy. *Organization studies*, 34(3), 345–376. <https://doi.org/10.1177/0170840612467153>
- Duijzings, G. (2019). Der Bürgerkrieg in Jugoslawien als Fluchtursache, Impressionen eines Sozialanthropologen. In R. Etzold, M. Löhnig & T. Schlemmer (Hg.), *Zeitgeschichte im Gespräch: Band 28. Migration und Integration in Deutschland nach 1945* (S. 90–98).
- Duttweiler, S. (2017). Entschärfte Säkularisierung – gezähmte Religiosität – (multi-)religiöse Räume als räumliche Materialisierungen der Postsäkularisierung. *Geographica Helvetica*, 72(3), 283–294. <https://doi.org/10.5194/gh-72-283-2017>
- Ebertz, M. N. (2012). Dienstamt, Macht, Herrschaft in Kirche und Gesellschaft. Das kirchliche Amt unter Herausforderung der funktionalen Demokratisierung. In M. Reményi (Hg.), *Amt und Autorität: Kirche in der späten Moderne* (S. 115–140). Schöningh.
- Ebertz, M. N. (2014a). Erosion der (katholischen) Kirche: Altes flicken oder Neues wagen? In P. Becker & U. Diewald (Hg.), *Die Zukunft von Religion und Kirche in Deutschland: Perspektiven und Prognosen* (S. 29–47). Herder, Freiburg i.Br.

- Ebertz, M. N. (2014b). Kirche als Organisation von Organisationen. Am katholischen Beispiel. In P. Heiser & C. Ludwig (Hg.), *Sozialformen der Religionen im Wandel* (S. 169–184). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Eisenegger, M. (2005). Reputation in der Mediengesellschaft. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90197-8>
- Fairclough, S. & Micelotta, E. R. (2013). Beyond the family firm: Reasserting the influence of the family institutional logic across organizations. In *Institutional logics in action, part B*. Emerald Group Publishing Limited.
- Faist, T. (2010). Diaspora and transnationalism: What kind of dance partners? In R. Bauböck (Hg.), *IMISCOE research. Diaspora and transnationalism: Concepts, theories and methods* (S. 9–34). Amsterdam Univ. Press.
- Fassmann, H. & Münz, R. (1995). La migration d'Est en Ouest en Europe (1918–1993) [East-West migration in Europe (1918–1993)]. *Revue européenne des migrations internationales*, 11(3), 43–66. <https://doi.org/10.3406/remi.1995.1477>
- Fernández Molina, C. (2005). *Katholische Gemeinden anderer Muttersprache in der Bundesrepublik Deutschland: kirchenrechtliche Stellung und pastorale Situation in den Bistümern im Kontext der europäischen und deutschen Migrationspolitik*. Frank & Timme.
- Ferrari, S. (2013). Models of State-Religion Relations in Western Europe. In A. D. Hertzke (Hg.), *The future of religious freedom: Global challenges* (S. 202–214). Oxford University Press.
- Festinger, L. (1962). Cognitive dissonance. *Scientific American*, 207(4), 93–102. <https://doi.org/10.1038/scientificamerican1062-93>
- Festinger, L. & Irle, M. (2012). *Theorie der Kognitiven Dissonanz* (2. Aufl.). *Programmbereich Psychologie*. Huber.
- Finch, D., Deephouse, D. L. & Varella, P. (2015). Examining an Individual's Legitimacy Judgment Using the Value–Attitude System: The Role of Environmental and Economic Values and Source Credibility. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 265–281. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2031-5>
- Finke, R. & Wittberg, P. (2000). Organizational Revival from within: Explaining Revivalism and Reform in the Roman Catholic Church. *Journal for the scientific study of religion*, 39(2), 154–170. <https://www.jstor.org/stable/1387500>
- Florian, M. (2008). Felder und Institutionen. Der soziologische Neo-Institutionalismus und die Perspektiven einer praxistheoretischen Institutionenanalyse. *Berliner Journal für Soziologie*, 18(1), 129–155.

- Foppa, S. (2019). *Kirche und Gemeinschaft in Migration: Soziale Unterstützung in christlichen Migrationsgemeinden* [SSOAR, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V.; Edition SPI, Mannheim, St. Gallen]. Deutsche Nationalbibliothek.
- Forclaz, B. (2007). 4. Religiöse Vielfalt in der Schweiz seit der Reformation. In M. Baumann & J. Stolz (Hg.), *Kultur und soziale Praxis. Eine Schweiz – viele Religionen: Risiken und Chancen des Zusammenlebens* (S. 89–99). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839405246-004>
- Foroutan, N. (2019). *Die postmigrantische Gesellschaft: Ein Versprechen der pluralen Demokratie* (1. Aufl.). X-Texte zu Kultur und Gesellschaft. transcript Verlag.
- Fox, J. R. (2013). *An introduction to religion and politics: Theory and practice*. Routledge studies in religion and politics. Routledge.
- Fox, J. R. (2015). *Political secularism, religion, and the State: A time series analysis of worldwide data*. Cambridge studies in social theory, religion, and politics. Cambridge University Press.
- Friebertshäuser, B. & Panagiotopoulou, A. (2010). Ethnographische Feldforschung. In B. Friebertshäuser, A. Langer, A. Prengel, H. Boller & S. Richter (Hg.), *Handbuch. Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (3. Aufl., S. 301–322). Juventa.
- Friedland, R. (2009). Institution, practice, and ontology: Toward a religious sociology. In R. E. Meyer, K. Sahlin, M. J. Ventresca & P. Walgenbach (Hg.), *Research in the sociology of organizations. Institutions and Ideology* (Bd. 27, S. 45–83). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0733-558X\(2009\)0000027004](https://doi.org/10.1108/S0733-558X(2009)0000027004)
- Friedland, R. & Alford, R. R. (1991). Bringing Society Back In: Symbols, Practices and Institutional Contradictions. In P. J. DiMaggio & W. W. Powell (Hg.), *The new institutionalism in organizational analysis* (S. 232–266). The University of Chicago Press.
- Füllung, H. (2016). Religion in der deutschen Islampolitik – erörtert am Beispiel der Deutschen Islam Konferenz. In A. Liedhegener & G. Pickel (Hg.), *Politik und Religion. Religionspolitik und Politik der Religionen in Deutschland: Fallstudien und Vergleiche* (S. 255–276). Springer VS.
- Gabriel, K. (2015). Kirchen zwischen Institution und Bewegung. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 28(1), 18–28.
- Gabriel, K. (2019). Subsidiarität als Legitimationssemantik katholischer Akteure im deutschen Wohlfahrtsstaat. *Zeitschrift für Religion, Gesellschaft und Politik*, 3(2), 211–233. <https://doi.org/10.1007/s41682-019-00048-3>

- Gabriel, K. (2022). *Kirche*. <https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Kirche>, [Stand: 23.07.2023].
- Gärtner, C. (2013). Religiöse Identität und Wertbindungen von Jugendlichen in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 65(S1), 211–233. <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0224-7>
- Gebhardt, W. (2022). *Autorität*. <https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Autorit%C3%A4t>, [Stand: 23.07.2023].
- Giddens, A. (2013). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age* (1., Auflage). John Wiley & Sons.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1998). *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung*. *Hans Huber Programmbereich Pflege*. Huber.
- Goeke, P. (2007a). Paradoxien in Migrantenorganisationen: Über die unveröhnlichen Missionen der Kroatischen Mission (The Paradox of Migrant Organisations: Unconciliatory Missions in the Croatian Mission). *Erdkunde*, 61(3), 248–257. <https://www.jstor.org/stable/25648019>
- Goeke, P. (2007b). *Transnationale Migrationen: Post-jugoslawische Biografien in der Weltgesellschaft. Kultur und soziale Praxis*. Transcript.
- Goldstein, S. (1999). Der Zweite Weltkrieg. In D. Melčić (Hg.), *Der Jugoslawien-Krieg: Handbuch zu Vorgeschichte, Verlauf und Konsequenzen* (S. 167–183). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Graf, J. (2019). *Freizügigkeitsmonitoring: Migration von EU-Staatsangehörigen nach Deutschland: Jahresbericht 2019*. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlage_n/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/Freizuegigkeitsmonitoning/freizuegigkeitsmonitoring-jahresbericht-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Greenwood, R., Suddaby, R. & Sahlin-Andersson, K. (Hg.). (2008). *The sage handbook of organizational institutionalism* (Bd. 840).
- Grgić, R. (2008). Der Zweite Weltkrieg im kroatischen Geschichtsbewusstsein. *Zeitgeschichte: Geschichtspolitik in Kroatien*, 35(5), 268–281.
- Grünefelder, A. (2010). Katholische Kirche und Ustaša-Herrschaft 1941–1944. *Südost-Forschungen* (69/70), 182–227. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=24840>
- Habermas, J. (1973/2004). *Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus* (11. Aufl.). *Edition Suhrkamp* 623. Suhrkamp. (Erstveröffentlichung 1973).
- Hall, A. T., Blass, F. R., Ferris, G. R. & Massengale, R. (2004). Leader reputation and accountability in organizations: Implications for dysfunctional leader behavior. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 515–536. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.05.005>

- Hamburger, F. (2011). Die Zweite Generation. In T. Eckert (Hg.), *Bildung der Generationen: Für Rudolf Tippelt* (1. Aufl., S. 89–98). VS-Verl. für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92837-1_7
- Hasse, R. & Krücken, G. (2005). Der Stellenwert von Organisationen in Theorien der Weltgesellschaft: Eine kritische Weiterentwicklung systemtheoretischer und neo-institutionalistischer Forschungsperspektiven. *Zeitschrift für Soziologie*, 186–204. https://www.uni-bielefeld.de/soz/zfs/sonderheft_weltgesellschaft/weltgesellschaft_hasse.htm (Sonderheft »Weltgesellschaft«).
- Hasse, R. & Krücken, G. (2009). Neo-institutionalistische Theorie. In *Handbuch Soziologische Theorien* (S. 237–251). Springer.
- Hellemans, S. (2005). Die Transformation der Religion und der Grosskirchen in der zweiten Moderne der Sicht des religiösen Modernisierungsparadigmas. *Schweizerische Zeitschrift für Religions- und Kulturgeschichte* (99), 11–35.
- Hellemans, S. (2011). Religious Orthodoxy as a Modality of »Adaption«. In B. Becking (Hg.), *Studies in theology and religion: v. 15. Orthodoxy, liberalism, and adaptation: Essays on ways of worldmaking in times of change from biblical, historical, and systematic perspectives* (S. 9–34). Brill.
- Hepp, A., Breiter, A. & Hasebrink, U. (Hg.). (2018). *Springer eBook Collection Literature, Cultural and Media Studies. Communicative Figurations: Transforming Communications in Times of Deep Mediatization*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-65584-0>
- Herlin, H. (2015). Better Safe Than Sorry. *Business & Society*, 54(6), 822–858. <https://doi.org/10.1177/0007650312472609>
- Hidalgo, O. (2013). Die »säkulare« Demokratie. Theoretische Überlegungen mit einer speziellen Perspektive auf das Beispiel Deutschland. In G. Pickel & O. Hidalgo (Hg.), *Politik und Religion. Religion und Politik im vereinigten Deutschland: Was bleibt von der Rückkehr des Religiösen?* (S. 165–191). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94181-3_8
- Hidalgo, O. (2016). José Casanova: Public Religions in the Modern World. The University of Chicago Press: Chicago/London 1994, 320 S. In S. Salzborn (Hg.), *Klassiker der Sozialwissenschaften* (S. 396–400). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Hinings, C. R. & Raynard, M. (2014). Organizational form, structure, and religious organizations. In P. Tracey, N. Phillips & M. Lounsbury (Hg.), *Research in the sociology of organizations: Bd. 41. 2014. Religion and organization theory* (1. Aufl., S. 159–186). Emerald.

- Hinterhuber, E. M. (2013). Soziale Integration statt Verfestigung von Grenzziehungen. Der zivilgesellschaftliche Dialog zwischen Judentum, Christentum und Islam in Deutschland. In G. Pickel & O. Hidalgo (Hg.), *Religion und Politik im vereinigten Deutschland* (S. 249–269). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94181-3_11
- Höllinger, F. & Polak, R. (2019). Die Bedeutung der Religion für Migrantinnen und Migranten. In W. Aschauer, M. Beham-Rabanser, O. Bodi-Fernandez, M. Haller & J. Muckenhuber (Hg.), *Die Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich* (S. 175–200). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25592-3_7
- Huang, W. (2017). WeChat Together about the Buddha: The Construction of Sacred Space and Religious Community in Shanghai through Social Media. In S. Travagnin (Hg.), *Religion and Media in China: Insights and Case Studies from the Mainland, Taiwan and Hong Kong* (S. 110–128). Taylor and Francis.
- Huber, S. (2008). Der Religiositäts-Struktur-Test (R-S-T). Systematik und operationale Konstrukte. In W. Gräb & L. Charbonnier (Hg.), *Studien zu Religion und Kultur: Bd. 1. Individualisierung – Spiritualität – Religion: Transformationsprozesse auf dem religiösen Feld in interdisziplinärer Perspektive* (S. 137–172). Lit.
- Humrich, M. (2011). Was die jüngere Generation mit der älteren will. In B. Allenbach, U. Goel, M. Humrich & C. Weissköppl (Hg.), *Jugend, Migration und Religion* (S. 67–93). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co KG. <https://doi.org/10.5771/9783845232362-67>
- Iannaccone, L. R. (1992). Religious Markets and the Economics of Religion. *Social Compass*, 39(1), 123–131. <https://doi.org/10.1177/003776892039001012>
- Iannaccone, L. R. (1995). Voodoo Economics? Reviewing the Rational Choice Approach to Religion. *Journal for the scientific study of religion*, 34(1), 76. <https://doi.org/10.2307/1386524>
- Iannaccone, L. R. (1998). Introduction to the Economics of Religion. *Journal of Economic Literature*, 36(3), 1465–1495. <https://www.jstor.org/stable/2564806>
- Ivanda, K. (2010). *Deutschland als Einwanderungsland*.
- Iveljić, I. (2002/2006). Cum ira et studio: Geschichte und Gesellschaft Kroatiens in den 1990er Jahren. In H. Altrichter (Hg.), *Schriften des Historischen Kollegs Kolloquien: Bd. 61. GegenErinnerung: Geschichte als politisches Argument im Transformationsprozess Ost-, Ostmittel- und Südosteuropas* (S. 191–204). Oldenbourg. (Erstveröffentlichung 2002).
- Jeavons, T. H. (1998). Identifying Characteristics of »Religious« Organizations: an Exploratory Proposal. In N. J. Demerath, P. D. Hall, T. Schmitt & R. H. Williams (Hg.), *Religion in America series. Sacred companies: Organizational as-*

- pects of religion and religious aspects of organizations* (S. 79–96). Oxford University Press.
- Jovanović, M. (2007). Wissenschaftliche Aufarbeitung der Vergangenheit: Kroatien und seine Rolle im Zweiten Weltkrieg. In J. Pänke, G. Schuch, M. Brosig, R. Kocot, A. Olearius & P. Stankiewicz (Hg.), *Gegenwart der Vergangenheit: die politische Aktualität historischer Erinnerungen in Mitteleuropa* (S. 177–182). Nomos, Baden-Baden.
- Juhász, A. & Mey, E. (2003). *Die zweite Generation: Etablierte oder Aussenseiter?: Biographien von Jugendlichen ausländischer Herkunft*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. RIS.
- Kaina, V. (2009). *Wir in Europa: kollektive Identität und Demokratie in der Europäischen Union*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91637-8>
- Kasper, W. (2011). *Katholische Kirche: Wesen – Wirklichkeit – Sendung*. Herder.
- Kaufmann, F.-X. (1974). Kirche als religiöse Organisation. *Concilium: internationale Zeitschrift für Theologie*, 10(1). <https://pub.uni-bielefeld.de/record/1774721#details>
- Kehl, M. (2001). *Die Kirche: Eine katholische Ekklesiologie* (4. Aufl.). Echter.
- Kessler, T. (2016). Zum ambivalenten Verhältnis zwischen zugewanderten und einheimischen Katholikinnen und Katholiken. In J. Albisser & A. Bünker (Hg.), *Kirchen in Bewegung: Christliche Migrationsgemeinden in der Schweiz* (S. 153–162). Edition SPI.
- Kirchner, S. (2012). *Wer sind wir als Organisation? Organisationsidentität zwischen Neo-Institutionalismus und Pfadabhängigkeit* (1. Aufl.). *Campus Forschung: Bd. 958*. Campus Verlag.
- Klein, E. (2020). *Der tiefe Graben: Die Geschichte der gespaltenen Staaten von Amerika* (K. Harlass, Übers.) (1. Auflage). Hoffmann und Campe.
- Klinkhammer, G. & Neumaier, A. (2020). *Religiöse Pluralitäten – Umbrüche in der Wahrnehmung religiöser Vielfalt in Deutschland* (Bd. 18). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839451908>
- Klinkhammer, G. (2003). Modern Constructions Islamic Identity.: The Case of Second Generation Muslim Women in Germany. *Marburg Journal of Religion*, Volume 8(No.1), 1–16.
- Knop, J. (2020). Decision making – decision taking: Partizipation und Synodalität in katholischer Ekklesiologie. *ZPTb, Zeitschrift für Pastoraltheologie*, 40.(1), 7–18.
- Koch, S. (2009). Soziale Milieus von Lehrkräften und »Glaubenskonflikte« im Zweiten Bildungsweg. Vergesellschaftete Akteure und Konstitutierungs-

- dynamiken eines organisationalen Felds. In S. Koch & M. Schemmann (Hg.), *Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft: grundlegende Texte und empirische Studien* (S. 233–256). VS, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Koch, S. (2018). *Die Legitimität der Organisation: Eine Untersuchung von Legitimationsmythen des Zweiten Bildungswegs* (1. Aufl.). *Organisation und Pädagogik*, 23. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-20931-5>
- Koch, S. & Schemmann, M. (Hg.). (2009). *Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft: grundlegende Texte und empirische Studien*. VS, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Kogan, I. (2003). Ex-Yugoslavs in the Austrian and Swedish labour markets: The significance of the period of migration and the effect of citizenship acquisition. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29(4), 595–622. <https://doi.org/10.1080/1369183032000123413>
- Korb, A. (2013). *Im Schatten des Weltkriegs: Massengewalt der Ustaša gegen Serben, Juden und Roma in Kroatien 1941–1945. Studien zur Gewaltgeschichte des 20. Jahrhunderts*. Hamburger Edition.
- Korn, L. (2013). Kuppeln und Minarette in Mitteleuropa: Aktuelle Probleme vor dem Hintergrund der Architekturgeschichte. *Bamberger Orientstudien*. <http://fis.uni-bamberg.de/opus/4870>
- Kraatz, M. S. (2020). Boundaries, Bridges and Brands: A Comment on Alvesson, Hallett, and Spicer's »Uninhibited Institutionalisms«. *Journal of Management Inquiry*, 29(3), 254–261. <https://doi.org/10.1177/1056492619899330>
- Krebber, F. & Wiesenberg, M. (2015). Die Grenzen der Beteiligung. Durch einflussreichen Dialog zu mehr Akzeptanz der katholischen Kirche. *Communicatio Socialis*, 48(3), 289–315.
- Krech, V. (2014). *Wo bleibt die Religion? Zur Ambivalenz des Religiösen in der modernen Gesellschaft*. Sozialtheorie. transcript Verlag.
- Krüggeler, M. & Weibel, R. (2007). 5. Vom antimodernen Katholizismus zum vielgestaltigen »Volk Gottes«: Die Entwicklung der katholischen Kirche in der Schweiz. In M. Baumann & J. Stolz (Hg.), *Kultur und soziale Praxis. Eine Schweiz – viele Religionen: Risiken und Chancen des Zusammenlebens* (S. 100–114). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839405246-005>
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). *Grundlagentexte Methoden*. Beltz Juventa. <https://www.b>

- eltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3682-4
- Kühl, S., Strodtolz, P. & Taffertshofer, A. (2009). Qualitative und quantitative Methoden der Organisationsforschung – ein Überblick. In S. Kühl, P. Strodtolz & A. Taffertshofer (Hg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung* (S. 13–27). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kumin, J. (1999). Opfer der Kriege 1991–1999: Zur Aufnahme der Flüchtlinge in den westlichen Ländern. In D. Melčić (Hg.), *Der Jugoslawien-Krieg: Handbuch zu Vorgeschichte, Verlauf und Konsequenzen* (S. 531–533). Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Lalić, D. (2013). Die Franziskaner in Bosnien und Herzegowina. In J. Bahlcke, S. Rohdewald & T. Wünsch (Hg.), *Religiöse Erinnerungsorte in Ostmitteleuropa: Konstitution und Konkurrenz im nationen- und epochenübergreifenden Zugriff* (S. 626–636). Akademie.
- Lambert, B. (2014). Religiöse Märkte als Spiegelbild sich wandelnder religiöser Sozialformen. In P. Heiser & C. Ludwig (Hg.), *Sozialformen der Religionen im Wandel* (S. 263–275). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00096-7_12
- Latorre, P. & Zitzelsberger, O. (2013). Selbstorganisationen von Migrantinnen – über Selbstverortung und die fehlende Zuständigkeit der Mehrheitsgesellschaft. In I. Diehm & A. Messerschmidt (Hg.), *Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft: Folge 9/2013. Das Geschlecht der Migration – Bildungsprozesse in Ungleichheitsverhältnissen* (S. 77–96). Verlag Barbara Budrich.
- Lavrič, M. & Flere, S. (2011). Intrinsic religious orientation and religious rewards: An empirical evaluation of two approaches to religious motivation. *Rationality and Society*, 23(2), 217–233. <https://doi.org/10.1177/1043463111404670>
- Lee, J. (2009). Cultivating the Self in Cyberspace: The Use of Personal Blogs among Buddhist Priests. *Journal of Media and Religion*, 8(2), 97–114. <https://doi.org/10.1080/15348420902881027>
- Lee, M.-D. P. & Lounsbury, M. (2015). Filtering Institutional Logics: Community Logic Variation and Differential Responses to the Institutional Complexity of Toxic Waste. *Organization Science*, 26(3), 847–866. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0959>
- Liedhegener, A. (2008). Religionsfreiheit und die neue Religionspolitik. Mehrheitsentscheide und ihre Grenzen in der bundesdeutschen Demokratie. *Zeitschrift für Politik*, 55(1), 84–107. <https://www.jstor.org/stable/24228946>

- Liedhegener, A. (2016). Das Feld der »Religionspolitik« – ein explorativer Vergleich der Bundesrepublik Deutschland und der Schweiz seit 1990. In A. Liedhegener & G. Pickel (Hg.), *Politik und Religion. Religionspolitik und Politik der Religionen in Deutschland: Fallstudien und Vergleiche* (S. 277–307). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11821-1_12
- Liedhegener, A. & Pickel, G. (2016). Religionspolitik in Deutschland – ein Politikbereich gewinnt neue Konturen. In A. Liedhegener & G. Pickel (Hg.), *Politik und Religion. Religionspolitik und Politik der Religionen in Deutschland: Fallstudien und Vergleiche* (S. 3–22). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11821-1_1
- Liedhegener, A. & Werkner, I. J. (Hg.). (2011). *Politik und Religion. Religion zwischen Zivilgesellschaft und politischem System: Befunde – Positionen – Perspektiven* (1. Aufl.). VS-Verl.
- Loiero, S. (2016). Christliche Migrationsgemeinden und Missionen: Rettungsanker des christlichen Glaubens in der Schweiz? In J. Albisser & A. Bünker (Hg.), *Kirchen in Bewegung: Christliche Migrationsgemeinden in der Schweiz* (S. 213–220). Edition SPI.
- Lomborg, S. & Ess, C. (2012). »Keeping the line Open and Warm«: An Activist Danish Church and Its Presence on Facebook. In P. H. Cheong & C. Ess (Hg.), *Digital formations: Digital religion, social media, and culture: Perspectives, practices, and futures* (S. 169–190). P. Lang.
- Loretan, A. (2011). *Religionsfreiheit im Kontext der Grundrechte. Religionsrechtliche Studien Teil 2*. Theologischer Verlag, Zürich.
- Lounsbury, M. & Crumley, E. T. (2007). New Practice Creation: An Institutional Perspective on Innovation. *Organization studies*, 28(7), 993–1012. <https://doi.org/10.1177/0170840607078111>
- Lövheim, M. (2006). A Space Set Apart? Young People Exploring the Sacred on the Internet. In K. Lundby, R. Salokangas & J. Sumiala-Seppänen (Hg.), *Implications of the sacred in (post)modern media* (S. 255–272). Nordicom; Göteborg University.
- Lövheim, M. (2012). Religious Socialization in a Media Age. *Nordic Journal of Religion and Society*, 25(2), 151–168. <https://doi.org/10.18261/ISSN1890-7008-2012-02-03>
- Lövheim, M. & Hjarvard, S. (2019). The Mediatized Conditions of Contemporary Religion: Critical Status and Future Directions. *Journal of Religion, Media and Digital Culture*, 8(2), 206–225. <https://doi.org/10.1163/21659214-00802002>

- Lövheim, M. & Lundmark, E. (2022). Identity. In H. Campbell & R. Tsuria (Hg.), *Digital religion: Understanding religious practice in digital media* (2. Aufl., S. 56–70). Routledge, Taylor et Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780429295683-5>
- Lu, J. W. & Xu, D. (2010). Growth and Survival of International Joint Ventures: An External-Internal Legitimacy Perspective. *Journal of Management*, 32(3), 426–448. <https://doi.org/10.1177/0149206305281399>
- Luchesi, B. (2003). »Wege aus der Unsichtbarkeit. Zur Etablierung hindutamilischer Religiosität im öffentlichen Raum der Bundesrepublik Deutschland«. In M. Baumann & P. Schalk (Hg.), *Religion in der Gesellschaft: Tempel und Tamilen in zweiter Heimat: Hindus aus Sri Lanka im deutschsprachigen Raum* (S. 99–124). Ergon-Verlag.
- Luhmann, N. (1972). Die Organisierbarkeit von Religionen und Kirchen. In J. Wössner (Hg.), *Religion im Umbruch: Soziologische Beiträge zur Situation von Religion und Kirche in der gegenwärtigen Gesellschaft* (S. 245–285). Enke.
- Luhmann, N. (1969/1983). *Legitimation durch Verfahren* (1. Aufl.). Suhrkamp Taschenbuch wissenschaft: Bd. 0443. Suhrkamp Taschenbuch Verl. (Erstveröffentlichung 1969).
- Luhmann, N. (2000). *Die Religion der Gesellschaft*. Suhrkamp. <https://luhmann.ir/wp-content/uploads/2021/07/die-religion-der-gesellschaft.pdf>
- Luhmann, N. (2009/1977). *Funktion der Religion* (7. Aufl.). Suhrkamp.
- Luhmann, N., Lukas, E. & Tacke, V. (2019). *Schriften zur Organisation 3: Gesellschaftliche Differenzierung*. Springer Vieweg. In Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23212-2>
- Lüscher, K. & Liegle, L. (2003). *Generationenbeziehungen in Familie und Gesellschaft. UTB Soziologie, Erziehungswissenschaften: Bd. 2425*. UVK Verl.-Ges. <https://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-8252-2425-7>
- Lüscher, K., Liegle, L., Lange, A., Hoff, A., Stoffel, M., Viry, G. & Widmer, E. (2010). *Generationen, Generationenbeziehungen, Generationenpolitik = Générations, relations intergénérationnelles, politiques des générations = Generations, intergenerational relationships, generational policy: ein dreisprachiges Kompendium = un abrège trilingue = a trilingual compendium*. Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften.
- Makrides, V. N. (2021). »Orthodoxie« als der einzig wahre Glaube: Rechtgläubigkeit als spezifische Ursache des orthodoxen Rigorismus/Fundamentalismus. In J. Wasmuth (Hg.), *Fundamentalismus als ökumenische Herausforderung* (S. 141–179). Brill | Schöningh. https://doi.org/10.30965/9783657704583_009

- Mancini, S. & Rosenfeld, M. (2014). *Constitutional secularism in an age of religious revival* (First edition). Oxford University Press.
- Martens, M. L. (2004). IPO effects: Corporate restructuring when a firm goes public. *Journal of Public Affairs: An International Journal*, 4(2), 155–169.
- Martin, T. F., White, J. M. & Perlman, D. (2003). Religious Socialization: A Test of the Channeling Hypothesis of Parental Influence on Adolescent Faith Maturity. *Journal of Adolescent Research*, 18(2), 169–187. <https://doi.org/10.1177/0743558402250349>
- Mayrhofer, W. & Meyer, M. (2002). »No More Shall We Part?« Neue Selbstständige und neue Formen der Kopplung zwischen Organisationen und ihrem Personal. *German Journal of Human Resource Management*, 16(4), 599–614.
- Mayring, P. (1991). Qualitative Inhaltsanalyse. In U. Flick, E. von Kardorff, H. Keupp, L. von Rosenstiel & S. Wolff (Hg.), *Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen* (S. 209–213). Psychologie-Verl.-Union.
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 601–613). Springer.
- McPherson, C. M. & Sauder, M. (2013). Logics in Action. *Administrative science quarterly*, 58(2), 165–196. <https://doi.org/10.1177/0001839213486447>
- Meyer, F., Miggelbrink, J. & Beurskens, K. (Hg.). (2018). *Ins Feld und zurück – Praktische Probleme qualitativer Forschung in der Sozialgeographie*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-55198-1>
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. <https://www.jstor.org/stable/2778293>
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977/1991). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In P. J. DiMaggio & W. W. Powell (Hg.), *The new institutionalism in organizational analysis* (S. 41–62). The University of Chicago Press. (Erstveröffentlichung 1977).
- Meyer, J. W. & Scott, W. R. (1983). Centralization and the legitimacy problems of local government. In J. W. Meyer, L. Masselos, W. R. Scott, T. E. Deal, B. Rowan & W. R. Scott (Hg.), *Organizational environments: ritual and rationality* (S. 199–215). SAGE Publications.
- Miebach, B. (2012). *Organisationstheorie*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93153-1>
- Miljan, G. (2018). *Croatia and the rise of fascism: the youth movement and the Ustasha during WWII*. London I.B. Tauris.

- Miller, K. D. (2002). Competitive strategies of religious organizations. *Strategic Management Journal*, 23(5), 435–456. <https://doi.org/10.1002/smj.234>
- Minkenberg, M. (2003). Staat und Kirche in westlichen Demokratien. In M. Minkenberg & U. Willems (Hg.), *Politik und Religion* (S. 115–138). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Misoch, S. (2015). *Qualitative Interviews*. De Gruyter, Berlin.
- Mohr, J. W. & Duquenne, V. (1997). The Duality of Culture and Practice: Poverty Relief in New York City, 1888–1917. *Theory and Society*, 26(2/3), 305–356. <https://www.jstor.org/stable/657930>
- Molnar, C. A. (2014). Imagining Yugoslavs: Migration and the Cold War in Post-war West Germany. *Central European History*, 47(1), 138–169. <https://doi.org/10.1017/S000893891400065X>
- Molnar, C. A. (2016). On the Move and Putting Down Roots: Transnationalism and Integration among Yugoslav Guest Workers in West Germany. In J. P. Coy, J. Poley & A. Schunka (Hg.), *Spektrum (Berghahn Books): volume 13. Migrations in the German lands, 1500–2000* (S. 191–208).
- Müller, M. (2013). *Migration und Religion*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01369-1>
- Müller, U. (2010). Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. *Feministische Studien*, 28(1).
- Murken, S., Rössler-Namini, S. & Böttger, D. (2013). Die Selbstbeschränkung des religiösen Subjekts. Überlegungen und empirische Befunde zu den Grenzen religiöser Individualisierungsprozesse. *Marburg Journal of Religion*, 17(1). <https://doi.org/10.17192/mjr.2013.17.3285>
- Nagel, A.-K. (2012a). Diesseits der Parallelgesellschaft. Religion und Migration in relationaler Perspektive. In A.-K. Nagel (Hg.), *Kultur und soziale Praxis. Diesseits der Parallelgesellschaft: neuere Studien zu religiösen Migrantengemeinden in Deutschland* (S. 11–35). Transcript, Bielefeld.
- Nagel, A.-K. (2012b). Vernetzte Vielfalt: Religionskontakt in interreligiösen Aktivitäten. In A.-K. Nagel (Hg.), *Kultur und soziale Praxis. Diesseits der Parallelgesellschaft: neuere Studien zu religiösen Migrantengemeinden in Deutschland* (S. 243–267). Transcript, Bielefeld.
- Nagel, A.-K. (2015). *Religiöse Netzwerke: Die zivilgesellschaftlichen Potentiale religiöser Migrantengemeinden*. transcript Verlag.
- Nagel, A.-K. (2019). Gesellschaftliche Integration und Religion. In G. Pickel, O. Decker, S. Kailitz, A. Röder & J. Schulze Wessel (Hg.), *Handbuch Integration*

- (S. 1–10). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21570-5_32-1
- Nassehi, A. (2006). *Der soziologische Diskurs der Moderne* (1. Aufl.). Suhrkamp. http://bvbr.bib-bvb.de:8991/F?func=service&doc_library=BVBo1&doc_number=014659021&line_number=0002&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA
- Neuberger, O. (2006). Vertrauen vertrauen? Misstrauen als Sozialkapital. In K. Götz (Hg.), *Managementkonzepte: Bd. 30. Vertrauen in Organisationen* (1. Aufl., S. 11–55). Hampp.
- Nikodem, K. (2012). Religiosity and Marriage. Family Attitudes in Croatia. In G. Pickel & K. Sammet (Hg.), *Transformations of Religiosity* (S. 175–196). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93326-9_10
- Nökel, S. (1997). »Vielleicht bin ich sowas wie eine Emanze«: Islam und Authentizität in Deutschland. *Feministische Studien* (15.2), 6–22.
- Nökel, S. (2000). Migration, Islamisierung und Identitätspolitik: Zur Bedeutung der Religiosität junger Frauen in Deutschland. In I. Lukatis, R. Sommer & C. Wolf (Hg.), *Veröffentlichungen der Sektion Religionssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie Ser: v.4. Religion und Geschlechterverhältnis* (S. 261–270). VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.
- Noy, C. (2008). Sampling knowledge: the hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4), 327–344. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-53861>
- Ocasio, W. & Gai, S. L. (2020). Institutions: Everywhere But Not Everything. *Journal of Management Inquiry*, 29(3), 262–271. <https://doi.org/10.1177/1056492619899331>
- Ocasio, W., Mauskapf, M. & Steele, C. W. J. (2016). History, Society, and Institutions: The Role of Collective Memory in the Emergence and Evolution of Societal Logics. *The Academy of Management Review*, 41(4), 676–699. <https://doi.org/10.5465/AMR.2014.0183> (*Academy of Management Review*, 41(4), 676–699).
- Ocasio, W. & Thornton, P. H. (2008). Institutional Logics. In R. Greenwood, R. Suddaby & K. Sahlin-Andersson (Hg.), *The sage handbook of organizational institutionalism* (S. 99–129).
- Oliveira, E. & Wiesenberg, M. (2016). Von innen heraus: Vier Dynamiken der Legitimation von NGOs und Kirchen: Theoretische Konzepte und empirische Befunde. In S. Huck-Sandhu (Hg.), *Interne Kommunikation im Wandel:*

- Theoretische Konzepte und empirische Befunde* (1. Aufl., S. 105–122). Springer VS.
- Oliver, C. (1991). Strategic Responses to Institutional Processes. *The Academy of Management Review*, 16(1), 145–179. <https://doi.org/10.2307/258610>
- Orr, R. J. & Scott, W. R. (2008). Institutional exceptions on global projects: A process model. *Journal of International Business Studies*, 39(4), 562–588.
- Oswald, M. E. (2010). Vertrauen in Organisationen. In M. K. W. Schweer (Hg.), *Vertrauensforschung 2010: a state of the art* (S. 63–85). Peter Lang.
- Pagenstecher, C. (1996). Die »Illusion« der Rückkehr: Zur Mentalitätsgeschichte von »Gastarbeit« und Einwanderung. *Soziale Welt*, 47(2), 149–179. <https://www.jstor.org/stable/40878137>
- Pahud de Mortanges, R. (2012). Die Auswirkung der religiösen Pluralisierung auf die staatliche Rechtsordnung. In C. Bochsinger (Hg.), *Religionen, Staat und Gesellschaft: Die Schweiz zwischen Säkularisierung und religiöser Vielfalt* (S. 146–173). NZZ.
- Parsons, T. (1956a). Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations.I. *Administrative science quarterly*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.2307/2390840>
- Parsons, T. (1956b). Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations.II. *Administrative science quarterly*, 1(2), 225. <https://doi.org/10.2307/2390988>
- Pätzold, H. & Schemmann, M. (2013). Partizipation und Mitgliedschaft aus organisationstheoretischer Sicht. Eine Analyse aus der Perspektive des Neo-Institutionalismus und der Akteur-Netzwerk-Theorie. In S. M. Weber, M. Göhlich, A. Schröer, C. Fahrenwald & H. Macha (Hg.), *Organisation und Partizipation* (S. 103–113). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00450-7_8
- Petzke, M. & Tyrell, H. (2012). Religiöse Organisationen. In M. Apelt & V. Tacke (Hg.), *Handbuch Organisationstypen* (S. 275–306). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93312-2_14
- Pfeffer, J. & Salancik, G. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Harper & Row.
- Phillips, R. (2003). Stakeholder Legitimacy. *Business Ethics Quarterly*, 13(1), 25–41. <https://www.jstor.org/stable/3857857>
- Pickel, G. (2010). Säkularisierung, Individualisierung oder Marktmodell? KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 62(2), 219–245. <https://doi.org/10.1007/s11577-010-0102-5>

- Pickel, G. (2016). Säkularisierung und religiöse Pluralisierung als Inkubatoren einer (neuen) Religionspolitik? In A. Liedhegener & G. Pickel (Hg.), *Politik und Religion. Religionspolitik und Politik der Religionen in Deutschland: Fallstudien und Vergleiche* (S. 199–227). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11821-1_9
- Pickel, G. & Hidalgo, O. (Hg.). (2013). *Politik und Religion. Religion und Politik im vereinigten Deutschland: Was bleibt von der Rückkehr des Religiösen?* Springer VS.
- Pickel, G., Liedhegener, A., Jaeckel, Y., Odermatt, A. & Yendell, A. (2020). Religiöse Identitäten und Vorurteil in Deutschland und der Schweiz – Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde. *Zeitschrift für Religion, Gesellschaft und Politik*, 4(1), 149–196. <https://doi.org/10.1007/s41682-020-00055-9>
- Piela, A. (2022). Identity: »The Niqab Is a Beautiful Extension of My Face«. In H. Campbell & R. Tsuria (Hg.), *Digital religion: Understanding religious practice in digital media* (2. Aufl., S. 167–175). Routledge, Taylor et Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780429295683-15>
- Plüss, D. & Portmann, A. (2011). *Säkularisierte Christen und religiöse Vielfalt: Religiöses Selbstverständnis und Umgang mit Pluralität innerhalb des Christentums*. Religionsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft. Bern. Nationales Forschungsprogramm NFP 58. https://www.snf.ch/media/de/VgdnocalrLLA_bkpC/NFP58_Schlussbericht_Pluess.pdf
- Polak, R. (2017a). *Migration, Flucht und Religion: Praktisch-theologische Beiträge. Band 1: Grundlagen*. Matthias Grünewald Verlag.
- Polak, R. & Reiss, W. (Hg.). (2015). *Religion and transformation in contemporary European society: Band 9. Religion im Wandel: Transformation religiöser Gemeinschaften in Europa durch Migration: interdisziplinäre Perspektiven*. V & R unipress, Göttingen.
- Pollack, D. (2014). Religiöser Wandel in Deutschland: Muster und Zusammenhänge. In M. Hainz, G. Pickel, D. Pollack, M. Libiszowska-Żóltkowska & E. Firlit (Hg.), *Zwischen Säkularisierung und religiöser Vitalisierung* (S. 19–30). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Pollack, D. (2016). *Religion und gesellschaftliche Differenzierung. Studien zum religiösen Wandel in Europa und den USA*. Mohr Siebeck.
- Pollack, D., Müller, O., Rosta, G., Friedrichs, N. & Yendell, A. (Hg.). (2014). *Veröffentlichungen der Sektion »Religionssoziologie« der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Grenzen der Toleranz: Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt in*

- Europa. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=668779>.
- Pollack, D. & Pickel, G. (2003). Deinstitutionalisierung des Religiösen und Religiöse Individualisierung in Ost- und Westdeutschland. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 55(3), 447–474. <https://doi.org/10.1007/s11577-003-0085-6>
- Pollack, D., Pickel, G. & Spiess. (2015). Religiöse Sozialisation und soziale Prägungen und Einflüsse. In H. Bedford-Strohm (Hg.), *Vernetzte Vielfalt: Kirche angesichts von Individualisierung und Säkularisierung: die fünfte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaften* (S. 131–184). Gütersloher Verlagshaus.
- Pollack, D. & Rosta, G. (2015). *Religion in der Moderne: Ein internationaler Vergleich*. Schriftenreihe »Religion und Moderne«: Band 1. Campus Verlag.
- Popitz, H. (1992). *Phänomene der Macht* (2. Aufl.). Mohr.
- Prcela OP, F. (2011). Kroatische katholische Missionen in Westeuropa. *G2W*(5), 16–18. <https://www.migratio.ch/de/content/view/full/7832>
- Preisendörfer, P. (2011). *Organisationssoziologie: Grundlagen, Theorien und Problemstellungen* (3. Aufl.). *SpringerLink Bücher*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92883-8>
- Pries, L. & Sezgin, Z. (Hg.). (2010). *Jenseits von »Identität oder Integration«: Grenzen überspannende Migrantenorganisationen* (1. Aufl.). VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Pries, L. & Sezgin, Z. (Hg.). (2012a). *Migration, diasporas and citizenship. Cross border migrant organizations in comparative perspective*. Palgrave Macmillan.
- Pries, L. & Sezgin, Z. (2012b). Migration, Organizations and Transnational Ties. In L. Pries & Z. Sezgin (Hg.), *Migration, diasporas and citizenship. Cross border migrant organizations in comparative perspective* (S. 1–36). Palgrave Macmillan.
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. Walter de Gruyter.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community* [1st-25th print.]. Simon & Schuster.
- Radde-Antweiler, K., Grüenthal, H. & Gogolok, S. (2018). »Blogging Sometimes Leads to Dementia, Doesn't It?« The Roman Catholic Church in Times of Deep Mediatization. In A. Hepp, A. Breiter & U. Hasebrink (Hg.), *Springer eBook Collection Literature, Cultural and Media Studies. Communicative Figurations: Transforming Communications in Times of Deep Mediatization* (S. 267–286). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65584-0_11

- Rathfelder, E. (1999). Der Krieg an seinen Schauplätzen. In D. Melčić (Hg.), *Der Jugoslawien-Krieg: Handbuch zu Vorgeschichte, Verlauf und Konsequenzen* (345–263). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Reay, T. & Hinings, C. R. (2009). Managing the Rivalry of Competing Institutional Logics. *Organization studies*, 30(6), 629–652. <https://doi.org/10.1177/0170840609104803>
- Reay, T. & Jones, C. (2015). Qualitatively capturing institutional logics. *Strategic Organization*, 14(4), 441–454. <https://doi.org/10.1177/1476127015589981>
- Richter, C. (2017). *Vertrauen innerhalb von Organisationen: Ein soziologisches Modell*. transcript Verlag.
- Rieker, P., Schaelli, G. H. & Jakob, S. (Hg.) (2020). Zugang ist nicht gleich Zugang – Verläufe, Bedingungen und Ebenen des Feldzugangs in ethnografischen Forschungen. Bd. 21. Freie Universität Berlin. <https://doi.org/10.17169/fqs-21.2.3353>
- Riesebrodt, M. (2001). *Die Rückkehr der Religionen: Fundamentalismus und der »Kampf der Kulturen«* (2. Aufl.). Beck'sche Reihe: Bd. 1388. Beck.
- Rosenow, K. (2010). Von der Konsolidierung zur Erneuerung: Eine organisationssoziologische Analyse der Türkisch-Islamischen Union der Anstalt für Religion e.V. (DITIB). In L. Pries & Z. Sezgin (Hg.), *Jenseits von »Identität oder Integration«: Grenzen überspannende Migrantenorganisationen* (1. Aufl., S. 169–200). VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Rosenow, K. & Kortmann, M. (2010). Alle unter einem Dach? Muslimische Vielfalt in Deutschland: Möglichkeiten und Grenzen der Kooperation. In Heinrich Böll Stiftung (Hg.), *Dossier: Muslimische Gemeinschaften zwischen Recht und Politik* (S. 43–48).
- Rudolph, U., Lüddeckens, D. & Uehlinger, C. (2009). Imam-Ausbildung und islamische Religionspädagogik in der Schweiz? *Schlussbericht, NFP 58. Unter Mitarbeit von Andreas Tunger-Zanetti, Irma Delacombaz und Nadja Rüegg*. Universität Zürich, Zürich.
- Ruef, M. & Scott, W. R [W. Richard] (1998). A multidimensional model of organizational legitimacy: Hospital survival in changing institutional environments. *Administrative science quarterly*, 877–904.
- Rumbaut, R. G. (1997). Ties that Bind: Immigration and Immigrant Families. In A. Booth, A. C. Crouter & N. S. Landale (Hg.), *Immigration and the Family: Research and Policy on U.S. Immigrants* (S. 3–46). Lawrence Erlbaum Associates.
- Rumbaut, R. G. (2004). Ages, Life Stages, and Generational Cohorts: Decomposing the Immigrant First and Second Generations in the United States.

- The International Migration Review*, 38(3), 1160–1205. <https://www.jstor.org/stable/27645429>
- Sandhu, S. (2012). *Public Relations und Legitimität*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19304-5>
- SBK/SBK/RKZ (2019). Migrantenpastoral in der Schweiz. Auswertung einer Erhebung der Ist-Situation und ihrer Beurteilung. Social Sciences AG im Auftrag von Kooperationsrat der Schweizer Bischofskonferenz SBK und der Römisch-Katholischen Zentralkonferenz der Schweiz SBK/RKZ.
- Schaefers, C. (2002). Der soziologische Neo-Institutionalismus. Eine organisationstheoretische Analyse- und Forschungsperspektive auf schulische Organisationen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 48(6), 835–855.
- Schieder, R. (2008). Theologie als Funktion der Kirche als Organisation. In J. Hermelink & G. Wegner (Hg.), *Religion in der Gesellschaft: Bd. 24. Paradoxien kirchlicher Organisation: Niklas Luhmanns frühe Kirchensoziologie und die aktuelle Reform der evangelischen Kirche* (S. 259–332). Ergon-Verlag.
- Schiffauer, W. (2005). Religion und Migration. In A. Eryilmaz, F. Frangenberg & Kölnischer Kunstverein (Hg.), *Projekt Migration* (S. 562–570). DuMont, Köln.
- Schlamelcher, J. (2018). Religiöse Organisation. In D. Pollack, V. Krech, O. Müller & M. Hero (Hg.), *Handbuch Religionssoziologie* (S. 489–506). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18924-6_19
- Schlieter, J. (Hg.). (2014). *Reihe Sozialer Zusammenhalt und kultureller Pluralismus. Die zweite Generation der Tibeter in der Schweiz: Identitätsaushandlungen und Formen buddhistischer Religiosität*. Seismo-Verlag.
- Schmid, H. & Trucco, N. (2019). *Bildungsangebote für Imame: ein Ländervergleich aus Schweizer Perspektive*, S. 1–62.
- Schmitter, P. & Streeck, W. (1999). *The Organization of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies* (MplfG Discussion Paper, 99/1).
- Schnabel, A. & Grötsch, F. (2012). Religion und soziale Integration – Europa als Anwendungsfall einer Mehrebenen-Analyse. In D. Pollack, I. Tucci & H. -G. Ziebertz (Hg.), *Religiöser Pluralismus im Fokus quantitativer Religionsforschung* (S. 371–386). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18697-9_13
- Schreier, M. (Hg.) (2014). *Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten*. Bd. 15. DEU.
- Schulz, C. (2008). »Kirche ist doch kein Sportverein!«: Dilemmata, Paradoxien und die Prekarität der Mitgliedschaft in der Organisation Kirche. In

- J. Hermelink & G. Wegner (Hg.), *Religion in der Gesellschaft: Bd. 24. Paradoxien kirchlicher Organisation: Niklas Luhmanns frühe Kirchensoziologie und die aktuelle Reform der evangelischen Kirche* (S. 101–122). Ergon-Verlag.
- Scott, W. R. (2001). *Institutions and organizations* (2. Aufl.). *Foundations for organizational science*. SAGE.
- Scott, W. R. (1995/2007). *Institutions and organizations* (2. Aufl.). *Foundations for organizational science*. Sage Publ. (Erstveröffentlichung 1995)
- Sendjaya, S. & Pekerti, A. (2010). Servant leadership as antecedent of trust in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 643–663. <https://doi.org/10.1108/O1437731011079673>
- Serra-Rambone, D. (2018). *Migration als Herausforderung der Seelsorge* [Dissertation]. GBV Gemeinsamer Bibliotheksverbund.
- Smith, A. (1776/2003). *The wealth of nations* (1. Aufl.). *Bantam classic*. Bantam Dell. (Erstveröffentlichung 1776)
- Stark, R. & Bainbridge, W. S. (1980). Towards a Theory of Religion: Religious Commitment. *Journal for the scientific study of religion*, 19(2), 114. <https://doi.org/10.2307/1386246>
- Stark, R. & Finke, R. (2000). *Acts of faith. Explaining the human side of religion*. Berkeley. University of California Press.
- Stark, R. & Iannaccone, L. R. (1994). A Supply-Side Reinterpretation of the »Secularization« of Europe. *Journal for the scientific study of religion*, 33(3), 230. <https://doi.org/10.2307/1386688>
- Steigleder, S. (2008). *Die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse im Praxistest: eine konstruktiv kritische Studie zur Auswertungsmethodik von Philipp Mayring*. Tectum-Verlag, Marburg.
- Steindorff, L. (2007). Religion und Nationswerdung: Das Beispiel der Bosniaken (Muslime), Kroaten und Serben in Bosnien-Herzegowina. *Südosteuropa Mitteilungen* (05–06), 102–113. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=185361>
- Stolz, J. (2013). Entwurf einer Theorie religiös-säkularer Konkurrenz. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(S1), 25–49. <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0217-6>
- Stolz, J., Chaves, M., Monnot, C. & Amiotte-Suchet, L. (2015). *Die religiösen Gemeinschaften in der Schweiz: Eigenschaften, Aktivitäten, Entwicklung*. Fonds National suisse (FNS), Programme National de recherche 58 »Religion, Etat et société«. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_9888CC333B3B.P001/REF.pdf

- Stolz, J., Schneuwly Purdie, M., Engelberger, T. & Krüggeler, M. (Hg.). (2014). *Religion und Spiritualität in der Schweiz. Religion und Spiritualität in der Ich-Gesellschaft: vier Gestalten des (Un-)Glaubens*. Theologischer Verlag Zürich.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571–610. <https://doi.org/10.2307/258788>
- Suddaby, R., Bitektine, A. & Haack, P. (2017). Legitimacy. *Academy of Management Annals*, 11(1), 451–478. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0101>
- Tan, H. H. & Tan, C. S. (2000). Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241–260. https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/2678
- Temperman, J. (2010). *State–religion relationships and human rights law: towards a right to religiously neutral governance. Studies in religion, secular beliefs and human rights Vol. 8*. Brill.
- Thaden, M. (2014). Berichte von der »bauštela duha«: die kroatische katholische Mission in Berlin zwischen Seelsorge und Identitätsstiftung. *Südosteuropäische Hefte*, 3(1), 44–66.
- Thaden, M. (2018). »Ein völlig liberalisiertes Ausländertum«? Politischer Aktivismus von Exilkroaten als Herausforderung für die bundesdeutsche Innen- und Sicherheitspolitik, 1950er–60er Jahre. In S. Goebel, T. Fischer, F. Kiessling & A. Treiber (Hg.), *FluchtMigration und gesellschaftliche Transformationsprozesse: Transdisziplinäre Perspektiven* (1. Aufl., S. 85–110). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Thornton, P. H. (2015). Culture and Institutional Logics. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2. Aufl., S. 550–556). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.10455-6>
- Thornton, P. H., Ocasio, W. & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure and process*. Oxford University Press.
- Thränhardt, D. & Winterhagen, J. (2012). Der Einfluss der katholischen Migrantengemeinden auf die Integration südeuropäischer Einwanderergruppen in Deutschland. *Jochen Oltmer, Axel Kreienbrink, Carlos Sanz-Dies (Hg.): Das »Gastarbeiter«-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa*. München: Oldenbourg, 199–215.
- Töglhofer, T. (2013). *Vom Westlichen Balkan zum »restlichen Balkan«? Auswirkungen des kroatischen EU-Beitritts auf Südosteuropa (DGAP-Analyse 8)*, Bd. 8.

- Tokić, M. N. (2009). *Diaspora Politics and transnational Terrorism: an historical Case Study*. EUI Working Papers (Nr. 42). European University Institute.
- Tracey, P., Phillips, N. & Lounsbury, M. (2014). Taking Religion Seriously in the Study of Organizations. In P. Tracey, N. Phillips & M. Lounsbury (Hg.), *Research in the sociology of organizations: Bd. 41.2014. Religion and organization theory* (1. Aufl., S. 3–22). Emerald.
- Traunmüller, R. (2012). *Religion und Sozialkapital: Ein doppelter Kulturvergleich*. Zugl.: Konstanz, Univ., Diss., 2011. Springer VS. <http://swbplus.bsz-bw.de/bsz366524968cov.htm>
- Traunmüller, R. (2016). Nationale Pfadabhängigkeit oder internationale Konvergenz? In A. Liedhegener & G. Pickel (Hg.), *Politik und Religion. Religionspolitik und Politik der Religionen in Deutschland: Fallstudien und Vergleiche* (S. 175–197). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11821-1_8
- Troeltsch, E. (1912). *Die Soziallehren der christlichen Kirchen und Gruppen*. Mohr.
- Tyrell, H. (2008). Religion und Organisation: Sechs kirchensoziologische Anmerkungen. In J. Hermelink & G. Wegner (Hg.), *Religion in der Gesellschaft: Bd. 24. Paradoxien kirchlicher Organisation: Niklas Luhmanns frühe Kirchensoziologie und die aktuelle Reform der evangelischen Kirche* (S. 179–204). Ergon-Verlag.
- Unruh, P. (2015). *Religionsverfassungsrecht* (3. Aufl.). NomosLehrbuch. Nomos.
- Uygun-Altunbaş, A. (2017). *Religiöse Sozialisation in muslimischen Familien – Eine vergleichende Studie*. OAPEN Library. transcript Verlag.
- Vermeulen, F., Laméris, J. & Minkoff, D. (2016). Welcome to the neighbourhood: The spatial dimensions of legitimacy for voluntary leisure organisations. *Urban Studies*, 53(11), 2253–2272. <https://doi.org/10.1177/0042098015590771>
- Vogler, D. & Post, S. (2019). Reputation von Hochschulen. In B. Fährnich, J. Mettag, S. Post & M. S. Schäfer (Hg.), *Forschungsfeld Hochschulkommunikation* (S. 319–340). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-22409-7_15
- Walgenbach, P. & Meyer, R. E. (2008). *Neoinstitutionalistische Organisationstheorie*. Kohlhammer, Stuttgart.
- Walker, B., Vries, H. P. de & Nilakant, V. (2017). Managing legitimacy: The Christchurch post-disaster reconstruction. *International Journal of Project Management*, 35(5), 853–863. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.07.007>
- Weber, M. (1920). *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie* (Band 1). Mohr.
- Weber, M. (1921). *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie* (Band 2). Mohr.

- Weber, M. (1976). *Wirtschaft und Gesellschaft* (5., rev. Aufl.). Mohr.
- Weiss, H. (2014). Der Wandel religiöser Glaubensgrundsätze in muslimischen Familien – Säkularisierungstendenzen bei der 2. Generation? In H. Weiss, P. Schnell & G. Ateş (Hg.), *Zwischen den Generationen* (S. 71–94). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-03123-7_3
- Werbick, J. (2022). *Katholische Kirche, I. Systematisch-theologisch*. https://www.staatslexikononline.de/Lexikon/Katholische_Kirche [Stand 23.07.2023].
- Weyers, S. (2011). Zwischen Selbstbestimmung und religiöser Autorität, säkularem und göttlichem Recht. Normative Orientierungen christlicher und muslimischer Jugendlicher. In K. F. Bohler & M. Corsten (Hg.), *Kultur und gesellschaftliche Praxis. Begegnungen von Kulturen* (S. 105–180). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wheeler, K. R. (2022). Marketing the Image of the Modern Muslim Woman in the Age of Black Lives Matter. *Journal of Religion, Media and Digital Culture*, 11(1), 85–102. <https://doi.org/10.1163/21659214-BJA10073>
- Wilke, A. (2003). »Traditionenverdichtung« in der Diaspora: Hamm als Bühne der Neuaushandlung von Hindu-Traditionen. *Baumann Lucchesi/Wilke (Hg.)*, 125–168.
- Winland, D. N. (2007). *We are now a nation: Croats between »home« and »homeland«*. *Anthropological horizons*. University of Toronto Press. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=682584> <https://doi.org/10.3138/9781442685123>
- Wulf, C. & Zirfas, J. (2014). Generation. In C. Wulf & J. Zirfas (Hg.), *Handbuch. Handbuch pädagogische Anthropologie* (1. Aufl., 341–351). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wust, A. & Meyer, F. (2018). Zutritt verboten? Mit Hürden beim Feldzugang konstruktiv umgehen. In F. Meyer, J. Miggelbrink & K. Beurskens (Hg.), *Ins Feld und zurück – Praktische Probleme qualitativer Forschung in der Sozialgeographie* (S. 87–93). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55198-1_10
- Wuthnow, R. (2002). Religious Involvement and Status-Bridging Social Capital. *Journal for the scientific study of religion*, 41(4), 669–684. <https://doi.org/10.1111/1468-5906.00153>
- Xu, A. J., Loi, R. & Ngo, H. (2016). Ethical Leadership Behavior and Employee Justice Perceptions: The Mediating Role of Trust in Organization. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 493–504. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2457-4>
- Yendell, A. & Friedrichs, N. (2012). Wahrnehmung und Akzeptanz des Islam und andere Religionsgemeinschaften in ausgewählten europäischen Län-

- dern. In D. Pollack, I. Tucci & H. - G. Ziebertz (Hg.), *Religiöser Pluralismus im Fokus quantitativer Religionsforschung* (S. 265–298). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18697-9_10
- Zaleski, P. & Zech, C. (1995). The Optimal Size of a Religious Congregation: An Economic Theory of Clubs Analysis. *The American Journal of Economics and Sociology*, 54(4), 439–453. <https://www.jstor.org/stable/3486967>
- Zimmer, M. (2013). *Assimilation und religiöse Organisation: Eine organisationssoziologische Studie zu Überlebensstrategien ethnischer Kirchen*. Göttinger junge Forschung: Bd. 16. ibidem-Verl. <http://swbplus.bsz-bw.de/bsz383884659kla.htm>
- Zinggeler, M. V. (2011). *How second generation immigrant writers have transformed Swiss and German language literature: A study of authors from the Swiss »secondospace«*. Edwin Mellen Press. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=604781>
- Zucker, L. G. (1983). Organizations as institutions. *Research in the Sociology of Organizations*, 2(1), 1–47.
- Zurlinden, M. (2015). *Religionsgemeinschaften in der direkten Demokratie: Handlungsräume religiöser Minderheiten in der Schweiz*. Zugl.: Freiburg, Univ., Diss. *Politik und Religion*. Springer VS. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-07743-3> <https://doi.org/10.1007/978-3-658-07743-3>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1:	Eigenes Analysemodell zur Untersuchung von institutionellen und organisationalen Prozessen	82
Abbildung 5-1:	Auswertungsprozess in eigener Darstellung	128
Abbildung 5-2:	Geschlechterverteilung der Stichprobe für die Schweiz und Deutschland	132
Abbildung 5-3:	Altersverteilung der Stichprobe nach Jahrgang in 10er-Schritten für die Schweiz und Deutschland	133
Abbildung 5-4:	Verteilung der Stichprobe der Schulabschlüsse für die Schweiz und Deutschland	134
Abbildung 5-5:	Verteilung der Stichprobe in den Arbeitssektoren für die Schweiz und Deutschland	135
Abbildung 5-6:	Verteilung der Migrationsgründe der Stichprobe, aufgeteilt nach Einwanderungsjahr in 10er-Schritten für die Schweiz und Deutschland	137
Abbildung 5-7:	Verteilung der Migrationsgründe der Eltern/Grosseltern der 2. Und 3. Generation, aufgeteilt nach Einwanderungsjahr in 10er-Schritten für die Schweiz und Deutschland	137
Abbildung 5-8:	Einteilung der Stichprobe in 1., 1.5., 2. Und 3. Migrationsgeneration im Vergleich zum Geburtsjahr für die Schweiz und Deutschland ..	139
Abbildung 5-9:	Verteilung der Stichprobe in Staatszugehörigkeiten für die Schweiz und Deutschland	140
Abbildung 6-1:	Eigenes Analysemodell zur Untersuchung von institutionellen und organisationalen Prozessen: organisationales Management	145
Abbildung 6-2:	Eigenes Analysemodell zur Untersuchung von institutionellen und organisationalen Prozessen: Legitimierung und Wandel	182
Abbildung 7-1:	Eigenes Analysemodell zur Untersuchung von institutionellen und organisationalen Prozessen: Legitimität	232

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Institutionelle Logiken und Legitimitätsattribute	44
Tabelle 2: Hauptkategorien mit Ausführungen	129