

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? (Interview11: 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 aufgewachsen 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 findet 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 Ortspfarrei zeigen die Mitglieder zugleich, dass sie den Pastoreleinheiten organisationale 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 organisationale 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 organisationale Legitimität ist (vgl. Kapitel 3.5).

Organisationen müssen in ihrem Umfeld akzeptiert werden, damit sie einerseits existieren und andererseits handeln können. Mit Akzeptanz wähnen 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 Akzeptanz Einschätzung, 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 Akzeptanz Einschätzung, 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 Akzeptanz Einschätzung 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 heraustragen.

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 Ortspfarreien, 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 Pastoraleinheiten, 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 Pastoraleinheiten 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 Akzeptanz einschätzung 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 Ortsparreien 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 Akzeptanz einschätzung 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 [Koordinator], 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 entwickelt sich, so der Priester, für die Ortspfarreien 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 Ortspfarreien 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 Ortspfarreien 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. da- zu 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, z. 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 Capital³ 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 zei- gen. 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 transzendenten 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 Ver- trauen 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 & Wiesenber, 2015, 290ff.), aber nicht im Fall der kroatisch-katholischen Gemeinschaft. Stattdessen wird an der Glaub- würdigkeit 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 Auseinander- setzung damit, ganz zugunsten des hohen organisationalen Vertrauens. Das Vermeiden solcher Realitäten, die nicht mit der inneren Realität übereinstim- men, gilt als Vermeidung von kognitiven Dissonanzen⁴ und ist für das Indivi- duum wichtig in Bezug auf den eigenen Erhalt des Kirchenbilds.

Dies unterstreicht folgendes Zitat eines weiteren Mitglieds:

4 Vgl. dazu insbesondere Festinger (1962); Festinger und Irle (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 & Wiesenbergs, 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 transzendenten 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 Ein greifen 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 Transzendentale 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 [Eigenname] 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 Verbindung 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 Familienzusammenschnitt 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 [Koordinator], 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 schlechende 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 scheine 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 allein gelassen 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 weiterzuvererben.

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, wertrational 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