

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 Pastoreinheiten 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 Ortspfarrereien 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 Ortspfarrreien 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 Pastorateinheiten vertreten soll. In Deutschland gründeten die kroatischen Missionen ein ähnliches Organ als eine Art Dachverband: Delegatura. 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 Marktplatz 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 Kirchengebundenheit 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 Kirchenaustritten, 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 zeigten 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.