

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 Enthaltsamkeit) 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 [Koordinator], 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 vereinzelter Situation 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 einem Entscheid 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-