

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

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

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

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

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

3.6 Institutions- und Organisationswandel durch die nächste Generation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Religiöse Organisationen wie die kroatischen Missionen sind ein Ort, an dem sich unterschiedliche Generationen treffen. Mit Fokus auf diese unterschiedlichen Generationen zeigen sich nicht nur eine mögliche Stabilität von Institutionen und organisationalem Management, sondern auch Wandel und Herausforderungen. Dabei verdeutlichen die Ausführungen zum Generationsbegriff mit Rückgriff auf die Forschung im Bereich Migration, aber auch im Bereich adoleszenter Religiosität, dass sich Generationseinheiten und Generationenordnungen unterschiedlich einteilen lassen. Für die kroatische Gemeinschaft kommen derweil drei mögliche Einteilungen infrage, die auf die Organisation einen Einfluss haben können. Es ist zunächst möglich, die Generationenordnung anhand des Geburtsortes zu bestimmen (1.0, 2.0 Generation) und Veränderungen im Bereich Gemeinschaftslogik zu erwarten. Es ist jedoch auch möglich, dass sich anhand der Lebensphase (adoleszent vs. erwachsen) oder anhand spezifischer technischer oder globaler Einflüsse

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

3.7 Theoretischer Pragmatismus zur empirischen Erkenntnisgewinnung

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

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

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

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

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