

Organisatorischer Wandel im *Mainline Protestantism*: Spätmoderne Veränderungsprozesse in rückläufigen religiösen Organisationen in den USA

Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe »Zwischen Mobilisierung und Säkularisierung: institutionelle und organisatorische Bedingungen des religiösen Wandels«

Maren Freudenberg

Einleitung

Die religiösen Organisationen des sogenannten *Mainline Protestantism*, die im 20. Jahrhundert das kirchliche Establishment in den USA ausmachten, haben seit Jahrzehnten mit massivem Mitgliederschwund zu kämpfen. Sie können sich als traditionsorientierte, alternde Kirchen inmitten einer zunehmend individualistischen und subjektzentrierten Gesellschaft kaum behaupten (Roof 1998). Während vor allem diverse neocharismatische Gruppierungen¹ nach wie vor rasant wachsen (Luhmann 2012; Miller et al. 2013), steht die *Mainline* im frühen 21. Jahrhundert vor der Herausforderung, Mitglieder nachhaltig an sich zu binden und ihrem schwindenden Einfluss entgegenzuwirken (Miller 1997).

Der vorliegende Beitrag erläutert vier distinkte, jedoch eng miteinander verwobene organisatorische Wandlungsprozesse, die sich derzeit in einer der größten *Mainline*-Denominationen vollziehen, der *Evangelical Lutheran Church in America* (ELCA). Die ELCA wird im folgenden Abschnitt in Abgrenzung zu erfolgreichen, neocharismatischen religiösen Gruppen in den USA vorgestellt. Sie ist eine ehemals sehr hierarchisch organisierte Kirche, in der Einfluss und Entscheidungsgewalt in erster Linie bei der religiösen Elite lag. Seit Ende des 20. Jahrhunderts leidet sie unter massivem Mitgliederschwund: offensichtlich ist die ELCA bislang unfähig, das spätmoderne religiöse Subjekt – welches auf dem religiösen Markt frei wählt und erwartet, in die Gestaltung von Kirche und Glauben gleichberechtigt miteinbezogen zu werden (Finke, Stark 2006; Roof 1999; Miller 1997; Gebhardt et al. 2005), – an sich zu binden. Diese Erkenntnis setzte in den letzten Jahren einen langsamen und langwierigen Prozess des Umdenkens und der Veränderung in Gang, der immer noch andauert und nicht zuletzt auch die Organisationsstruktur der Denomination zum Gegenstand hat.

¹ Unter neocharismatisch werden hauptsächlich die im Rahmen der *Jesus-People*-Bewegung der 1960er Jahre entstandenen neoevangelikalen Gruppen wie zum Beispiel *The Vineyard Christian Fellowship* und *Calvary Chapel*, aber auch pfingstlerische Strömungen gefasst (Miller 1997; Luhmann 2012; Miller et al. 2013).

Die Ergebnisse der qualitativen empirischen Forschung, die ich zwischen Februar 2013 und Mai 2015 in den Bundesstaaten Wisconsin und Minnesota durchführte, werden im dritten Abschnitt kurz zusammengefasst dargestellt; sie zeigen, dass innovativ agierende Führungspersonen innerhalb der ELCA derzeit versuchen, die Rolle der Kirchenelite und die ausufernde Bürokratie auf unterschiedliche Weisen zu reformieren. Es wird eine Abflachung der Hierarchie, eine Neudefinition des Führungsbegriffs und der Abbau von überflüssigen Strukturen angestrebt: Pastor/-innen und Mitglieder begegnen sich zunehmend auf Augenhöhe und gestalten das Gemeindeleben gleichberechtigt, Kompetenzen werden von höheren Organisationsebenen auf Gemeinden und regionale Verwaltungszentren verlagert und die Bürokratie wird verschlankt.

Trotz dieser für die *Mainline* erstaunlichen Reformbemühungen hat der erwartete Mitgliederzuwachs bislang allerdings noch nicht eingesetzt. Ein Grund dafür, so argumentiere ich im letzten Teil des Beitrags, ist die Tatsache, dass es sich bei dem organisatorischen Wandel der ELCA nicht um eine *grassroots*-Bewegung handelt, sondern um einen vermeintlichen *bottom-up*-Prozess, der aber *top-down* implementiert wird. Diese Entwicklung ist aus institutionstheoretischer Perspektive bemerkenswert: trotz der starken isomorphen Kräfte, welchen die ELCA in ihrem Organisationsfeld ausgesetzt ist und welche die Angleichung an andere hierarchisch und bürokratisch organisierte Denominationen theoretisch fördern (DiMaggio, Powell 1983), ergreifen *institutional entrepreneurs* – „unternehmerisch“ denkende und handelnde Führungspersonen (Fligstein 1997; Suddaby, Greenwood 2005) – die Initiative und versuchen die Organisation sozusagen vor sich selbst zu retten, indem sie flachere Hierarchien und partizipativere Strukturen entwickeln.

Abschließend werden die Grenzen der Wandlungsfähigkeit der ELCA sowie einige weiterführende Fragen und Themen angerissen.

Die ELCA im Vergleich zu erfolgreichen, neocharismatischen religiösen Gruppen

Die ELCA ist sowohl hinsichtlich ihrer Praktiken als auch ihrer Organisationsstruktur eine hochkirchlich geprägte Denomination. Im Gottesdienst stehen Liturgie, klassische Kirchenmusik und der strenge Ablauf der Messe im Vordergrund (Ammerman 2005: 72 f.). Das einzelne Mitglied geht hier im Kollektiv der Gemeinde auf; bislang bleibt wenig individueller Gestaltungsspielraum. Dies galt bis vor wenigen Jahren auch für das breitere Gemeindeleben: neben von Pastor/-innen geführten Bibelkreisen, von Mitgliedern beaufsichtigten Kinderkrippen und Jugendgruppen sowie von Freiwilligen organisierten Kleider- und Essensspenden gab es wenige *small groups* oder andere Initiativen, in welche Mitglieder sich hätten einbringen können. Der Besuch des sonntäglichen Gottesdienstes war für viele Menschen die einzige Verbindung zur Gemeinde; die Kirche spielte im Alltag nur eine geringe Rolle. Zum Teil war dies sicherlich der Organisationsstruktur geschuldet: bis heute zeichnet sich die ELCA durch einen hierarchischen und bürokratielastigen Aufbau aus, der einzelnen Mitgliedern vergleichsweise wenig Mitspracherecht einräumt. Dagegen ist die Theologie der ELCA eher progressiv und inklusiv; anders als in konservativen Kirchen spielen die persönliche Konversion und die Bekennung zu festen Glaubensgrundsätzen eine deutlich untergeordnete Rolle, während gesellschaftliches Engagement, insbesondere die Unterstützung von benachteiligten Menschen, im Mittelpunkt steht (Noll 1992; Braaten 2007).

Der traditionelle Gottesdienst, die passiv geprägte Gemeindekultur und die hierarchische Organisationsstruktur unterscheiden die ELCA deutlich von erfolgreichen, wachsenden religiösen Gruppen in

den USA. Dies sind insbesondere neocharismatische Religionen, darunter Pfingstler sowie Nachfahren der *Jesus People* der 1960er Jahre wie zum Beispiel das *Vineyard Christian Fellowship* (Miller 1997; Luhmann 2012; Miller et al. 2013). Trotz der hohen Diversität innerhalb des neocharismatischen Feldes lassen sich eine Reihe gemeinsamer Merkmale ausmachen, zum Beispiel was religiöse Praxis angeht: Der Gottesdienst ist „zeitgemäß“ gestaltet, er wird von moderner Musik mit eingängigen Texten und Melodien und von der neuesten Technik begleitet (Miller 1997: 80 ff.). Dadurch wird die Zugangsschwelle für Interessierte und „spirituelle Wanderer“ (Gebhardt et al. 2005: 133) deutlich gesenkt. Die Räumlichkeiten sind oft schlicht und sakrale Objekte kommen kaum zum Einsatz; stattdessen steht die unmittelbare, individuelle Gotteserfahrung im Mittelpunkt, die sich durch die sogenannten Gaben des Heiligen Geistes manifestiert, darunter Zungenrede, Prophezeiung und Wunderheilung (Miller 2013: 4 ff.). Diese Individualisierung, das heißt der Fokus auf das Subjekt im Gottesdienst, spiegelt sich auch auf der Ebene des Gemeindelebens: Kirchen wie *The Vineyard* zeichnen sich durch ein vielfältiges Netzwerk von *small groups* aus, welche neben den „klassischen“ Formaten wie Bibel- und Gebetskreisen auch Alltagsthemen, zum Beispiel aus den Bereichen Gesundheit, Finanzen, Sport oder Partnerschaft zum Gegenstand haben (Wilford 2012: 89 ff.). Neue Gruppen können jederzeit, je nach Interesse und persönlichem Kontext der Mitglieder, ins Leben gerufen werden. Der individuelle Gestaltungsspielraum ist hier also deutlich höher als zum Beispiel in der ELCA. Auch die Organisationsstruktur neocharismatischer Gruppen weist klare Unterschiede auf: eine schlanke Bürokratie erhöht die Flexibilität der Kirchen und vergleichsweise flache Hierarchien ermöglichen eine breitere Partizipation seitens der Mitglieder. Allerdings herrscht eine eindeutige Zentralisierung, die in der Position des Pastors (hier wesentlich seltener: der Pastorin) zusammenläuft. Theologisch sind neocharismatische Gruppen konservativ und exklusiv: die Konversion ist unbedingte Voraussetzung für die volle Mitgliedschaft und die Missionierung von Anders- bzw. Nichtgläubigen wird als zentraler Auftrag aufgefasst (Miller 1997: 125 ff.).

Neocharismatische religiöse Gruppen stoßen in der spätmodernen amerikanischen Gesellschaft auf großen Anklang. Dieser Beitrag begreift die Spätmoderne als Phase seit den 1960er Jahren, die von tiefgreifender gesellschaftlicher, politischer, ökonomischer und auch religiöser Liberalisierung geprägt ist (Giddens 1990; Beck 1992). Mit den Freiheiten, die die 68er-Revolution mit sich brachte, ging auch eine neue Phase der individuellen Orientierungssuche einher, die Roof bekanntermaßen als „spiritual quest“ (1999: 46 ff.) bezeichnet hat und die bis heute andauert. Sie ist gekennzeichnet durch die Abnahme der Bedeutung des traditionellen Theismus und das In-sich-kehren des religiösen Subjekts, welches das Transzendente immer weniger als äußerliche und immer mehr als innerliche Kraft begreift. Roof spricht von „reconstructing the sacred: reconnecting the transcendent and the immanent, reclaiming God in everyday life and experiences, natural and otherwise, and asserting the dialectical presence of the divine, both ‚right here‘ and ‚beyond‘“ (Roof 1999: 100). Damit in Zusammenhang steht auch die Idee des „personal growth“, des spirituellen Wachstums (Roof 1999: 101 ff.), mit allen Anstrengungen („struggles“), die damit verbunden sind. Das spätmoderne religiöse Subjekt nimmt seine Spiritualität also selbst in die Hand und begibt sich auf eine innerliche Wanderschaft, die Gebhardt et al. zufolge „zwischen der Zielstrebigkeit des modernen ‚Pilgers‘ und der Beliebigkeit des postmodernen ‚Flaneurs‘ steht“ (Gebhardt et al. 2005: 133).

Die niedrigschwelligen Praktiken² und partizipativen Organisationsstrukturen von Gruppen wie *The Vineyard* sind deswegen so attraktiv, weil sie Raum bieten, die eigene Spiritualität zu „erkunden“ und mit ihr zu „experimentieren“, statt das einzelne Mitglied rigiden Riten und Abläufen zu unterwerfen. Gleichzeitig bieten theologisch konservative Kirchen aufgrund ihrer strengen Verhaltensregeln eine deutliche Orientierung, die in anderen spätmodernen Lebensbereichen oftmals fehlt, und ziehen Mitglieder durch ein Exklusivitätsversprechen an: Mitgliedschaft bedeutet Teil eines Kreises von „Auserwählten“ zu sein, denen „Erlösung“ zuteilwird (Kelley 1972).

Die Ergebnisse meiner Feldforschung zur ELCA zeigen, dass Praktiken und Organisationsstrukturen derzeit einen Prozess der Demokratisierung und Pluralisierung durchlaufen, damit die Denomination attraktiver für das spätmoderne religiöse Subjekt wird. Dabei übernimmt die ELCA bestimmte neocharismatische Praktiken und Organisationsstrukturen – so zum Beispiel charismatisches Beten, diverse Kleingruppen und flachere Hierarchien – und passt sie dem eigenen Kontext an. Darauf geht der nun folgende Abschnitt näher ein.

Derzeitige Veränderungen innerhalb der ELCA: Vier Dimensionen

Die erste Dimension des Wandels, die aus den Forschungsdaten ersichtlich wird, ist ein sich ausbreitender Diskurs über die Notwendigkeit von Veränderung innerhalb der ELCA. Innovative Pastor/-innen und andere Führungspersonen sind davon überzeugt, dass gewisse Veränderungen zum Fortbestehen der Kirche notwendig sind und initiieren auf allen Ebenen der Denomination Gespräche und Diskussionen über wahrgenommene Stärken und Schwächen der ELCA. Damit wollen sie in der gesamten Organisation ein Bewusstsein dafür schaffen, dass es ohne fundamentalen Wandel keine Zukunft für die Organisation gibt. Unter den Initiatoren dieses Diskurses herrscht Konsens über eine Reihe von Schwächen der ELCA, so zum Beispiel Elitismus und Intellektualismus seitens ordinerter Kirchenvertreter/-innen, ineffektive Kommunikation zwischen Führung und Mitgliedern, ein zu ausgeprägter Fokus auf den Erhalt der Institution um ihrer selbst willen, zu wenig „spirituelle Vitalität“ und auch die Unfähigkeit der Laien, den eigenen Glauben in Worte zu fassen und anderen mitzuteilen. Hier zeichnet sich noch keine konkrete Veränderungsstrategie ab; vielmehr bildet der Diskurs-Ansatz die notwendige Grundlage, die Wandel überhaupt erst ermöglicht.

Die zweite Dimension des Wandels wird in dem Vorhaben innovativer Führungspersonen ersichtlich, die Organisationsstruktur zu optimieren. Dabei werden bestehende Ressourcen und Strukturen genutzt, um die Hierarchie abzuflachen, Bürokratie abzubauen und das Funktionieren der Organisation zu verbessern. So wird an *seminaries* (Hochschulen für Pastor/-innen) nun zum Beispiel ein kollaborativer statt autoritärer Führungsstil propagiert: Pastor/-innen sollen anleiten und begleiten statt zu entscheiden und befehlen. Gleichzeitig greift die Führungsebene der ELCA zunehmend auf lokale und regionale Netzwerke zurück, um Probleme in Gemeinden – meist in Zusammenhang mit schwindender Kirchenautorität und Mitgliederschwund – zu identifizieren und Lösungsansätze zu entwickeln. Insgesamt verlagert sich der Fokus dabei von der nationalen und internationalen Sichtbarkeit und

² „Niedrigschwellig“ bezieht sich hier neben den schlichten Räumlichkeiten dieser Kirchen vor allem auf die musikalische und technische Untermalung des Gottesdienstes sowie die Aussicht, Gott persönlich zu erfahren. Praktiken wie Zungenrede, Wunderheilung und Prophezeiung sind freilich wesentlich weniger einfach zugänglich.

Präsenz der Denomination³ auf die Mitgliederebene, auf lokale Kontexte und auf die Herausforderungen, die der Mitgliederschwund für die Kirche mit sich bringt.

Die dritte Dimension des Wandels betrifft ebendiese Mitgliederebene: hier geht es darum, das Gemeinschaftsgefühl in den einzelnen Kirchengemeinden zu stärken, um Mitglieder wieder fester an die ELCA zu binden. Laut innovativer Pastoren und anderer Führungspersonen ist ein zentraler Grund für den Mitgliederschwund ein fehlendes Gefühl des Zusammenhalts bzw. der Identifikation mit der Kirche. Ihrer Meinung nach sind stärkerer Einbeziehung der Mitglieder und größeres Mitspracherecht im Gemeindeleben notwendig, um das Schrumpfen umzukehren. Zu diesem Zweck werden nun charismatische, das heißt erfahrungsorientierte und gefühlsbetonte, Elemente in den Gottesdienst eingeführt, diverse Kleingruppen ins Leben gerufen, die von Mitgliedern geleitet werden, Hauskirchen sowie Nachbarschaftsprojekte gestartet und dergleichen mehr. Pastoren ermutigen Laien dazu sich einzubringen und eigene Ideen auszuprobieren, um Kirche und Glaube fester im eigenen Leben zu integrieren.

Die vierte Dimension des Wandels, die aus den Forschungsdaten ersichtlich wird, ist die aktive Ausbildung von persönlicher Spiritualität. Für viele Mitglieder ist Kirchenzugehörigkeit eher „Automatismus“ und Gewohnheit als Überzeugungssache, und Spiritualität ist dementsprechend oftmals unterentwickelt. Praktiken wie das Bibelstudium, Beten und eine persönliche Beziehung zu Gott zu entwickeln haben teilweise keinen hohen Stellenwert. Hier helfen Pastor/-innen Laien, sich intensiver mit der Bibel auseinanderzusetzen, regelmäßig und konzentriert zu beten und für Gotteserfahrungen im Alltag offen zu sein. Dadurch soll die persönliche Spiritualität einzelner Mitglieder stärker ausgeprägt und in der Folge die spirituelle Lebendigkeit der Gemeinde und dadurch der ganzen Kirche erhöht werden.

Diese vier Dimensionen des Wandels deuten darauf hin, dass sich die ELCA sowohl hinsichtlich ihrer Organisationsstruktur als auch hinsichtlich zentraler Praktiken an neocharismatischen Gruppen orientiert: sie verschlankt die Bürokratie, flacht die Hierarchie ab und demokratisiert die religiöse Praxis. Allerdings legen die Forschungsergebnisse auch nahe, dass sich das spätmoderne religiöse Subjekt im Sinne von Roof (1999) bzw. Gebhardt et al. (2005) paradoxerweise eher auf der Führungs- als der Mitgliederebene der ELCA spiegelt. Pastor/-innen und andere Führungspersonen versuchen Mitglieder zur aktiveren Partizipation zu bewegen und dadurch neue Menschen anzuziehen, um dem „Aussterben“ der Denomination entgegenzuwirken. In diesem Bestreben mobilisiert die ELCA ganz neue Ressourcen. Allerdings ist diese Art von *bottom-up*-Wandel, der *top-down* implementiert wird, notwendigerweise widersprüchlich und deutet auf die Schwierigkeit hin, mit der hierarchische Organisationen konfrontiert sind, wenn sie sich selber zu reformieren versuchen.

Der aktuelle Wandlungsprozess der ELCA aus institutionstheoretischer Sicht

Der Befund der Annäherung seitens der ELCA an die neocharismatische Bewegung ist aus einer Weberschen Perspektive äußerst interessant. Die ELCA ähnelt dem Idealtypus Kirche mehr als dem Idealtypus Sekte (siehe Weber 2013: 277 ff.): die Mitgliedschaft wurde bis vor kurzem von einer Generation

³ Die ELCA ist einer der größten kirchlichen Dienstleister für (inter-)nationale humanitäre und Katastrophenhilfe in den USA (PR Newswire 2014).

in die nächste „vererbt“; die Denomination fungiert bis heute insofern als Gnadenanstalt (Weber 2013: 280), als dass sie allen Menschen gleichermaßen offen steht; sie betont die Bedeutsamkeit der Sakramente, bleibt dogmatisch aber relativ diffus; die Führung wird durch Schulung und Amt (Weber 2013: 289) festgelegt. Bei neocharismatischen Gruppen ist es genau umgekehrt, sie erinnern eher an den Idealtypus Sekte: das einzelne Mitglied muss sich durch die Konversionserfahrung als qualifiziert erweisen und bewähren (Weber 2013: 280); Sakramente stehen gegenüber einer bestimmten Auffassung von Orthopraxie deutlich im Hintergrund; und die Führung beruht auf Charisma statt auf zertifizierter Ausbildung. Die ELCA bewegt sich in ihrem Wandlungsprozess deutlich in Richtung des Weberischen Sektentypus: sie will sich in Teilen selbst deinstitutionalisieren⁴, um sich quasi vor sich selbst zu retten. So werden subjektzentrierte Praktiken in den Vordergrund gerückt, die die spirituelle „Integrität“ der einzelnen Mitglieder fördern sollen; Mitglieder tauschen sich vermehrt über persönliche Glaubensinhalte aus und qualifizieren bzw. bewähren sich dadurch als der Gruppe zugehörig; und die Führung beruht nicht mehr nur ausschließlich auf Amt und Schulung, sondern zunehmend auch auf Erfahrung und Charisma.

Die Theorie des institutionellen Isomorphismus (DiMaggio, Powell 1983) besagt, dass Organisationen den isomorphen, das heißt angleichenden, Kräften ihres Organisationsfeldes⁵ unterliegen. Je mehr sich bestimmte Organisationen untereinander austauschen, Herrschaftsstrukturen und Koalitionsmuster entwickeln, Informationsflüsse bewältigen, und ein Bewusstsein für gemeinsame Ziele entwickeln, desto stärker gleichen sie sich zwangsläufig aneinander an:

„Once disparate organizations in the same line of business are structured into an actual field [...], powerful forces emerge that lead them to becoming more similar to one another. [...] [O]rganizations may try to change constantly; but, after a certain point in the structuration of an organizational field, the aggregate effect of individual change is to lessen the extent of diversity within the field“ (DiMaggio, Powell 1983: 148 f.).

Diese Angleichung an andere Organisationen eines Feldes dient weniger der Effizienz denn der Legitimitätssteigerung: je mehr eine Organisation ihren „Nachbarn“ im Organisationsfeld ähnelt, desto mehr Anerkennung und Legitimität erhält sie, obwohl die Leistungsfähigkeit dadurch nicht zwangsläufig gesteigert wird (siehe Meyer, Rowan 1973).

Der Theorie des institutionellen Isomorphismus zufolge müsste die ELCA im Organisationsfeld des *Mainline Protestantism* strukturell stark verankert sein und organisationalen Wandel nicht in größerem Ausmaß vollziehen können⁶. *Mainline* Denominationen sind typischerweise hierarchisch und bürokratisch in ihrer Organisationsstruktur; im Fall der ELCA allerdings ergreifen einzelne Pastor/-innen und andere Führungspersonen die Initiative, um Praktiken und Strukturen intentional und aktiv zu demokratisieren und Organisationsprozesse zu vereinfachen. Damit richten sie sich gegen die isomorphen Kräfte des *Mainline Protestantism*-Organisationsfeldes und bewirken in Teilen eine Deinstitutionalisierung und Entbürokratisierung ihrer Organisation. Aus institutionstheoretischer Perspektive

⁴ Siehe Oliver (1992) und Scott (2008) zu Deinstitutionalisierung.

⁵ „By organizational field, we mean those organizations that, in the aggregate, constitute a recognized area of institutional life“ (DiMaggio, Powell 1983: 148).

⁶ Es ist angebracht, statt von einem religiösen oder protestantischen Organisationsfeld vom *Mainline Protestantism* als eigenem Organisationsfeld zu sprechen, da sich diese Gruppe deutlich und absichtlich von konservativen religiösen Organisationen abgrenzt, wenig Austausch bzw. Kooperation pflegt und den eigenen Auftrag der christlichen Nächstenliebe als „common enterprise“ des Feldes (DiMaggio, Powell 1983: 148) klar von den Zielen konservativer Denominationen – vor allem die individuelle Bekehrung – unterscheidet.

kann DiMaggio und Powells Ansatz diese Entwicklung nur bedingt erklären; Theorien des institutionellen Unternehmertums (*institutional entrepreneurship*) bieten sich an dieser Stelle an, um die Schlüsselrolle von Pastor/-innen innerhalb der ELCA genauer zu betrachten.

Dieser Beitrag unterscheidet zwischen zwei Formen institutioneller Unternehmer/-innen, die ich im Folgenden *discursive* und *proactive institutional entrepreneurs* nenne. Die erste Bezeichnung ist an Suddaby und Greenwood (2005) angelehnt und verweist auf unternehmerisch denkende Individuen in Organisationen, die durch bestimmte Diskurse bzw. den Einsatz einer speziellen Rhetorik auf die Schwächen und das potentielle Scheitern der Organisation aufmerksam machen und Alternativen zum Status quo propagieren. Dabei werden sogenannte „institutional vocabularies“ eingesetzt: „identifying words or referential texts to expose contradictory institutional logics embedded in historical understandings of professionalism“ (Suddaby, Greenwood 2005: 35). Diese Art des institutionellen Unternehmertums wird besonders in der ersten Dimension des Wandels in der ELCA deutlich: auf allen Organisationsebenen haben innovative, eben unternehmerisch denkende Individuen einen Diskurs in Gang gesetzt, der bestimmte, als Stärken und Schwächen wahrgenommene Eigenschaften der Denomination thematisiert, um Bewusstsein für die Notwendigkeit von Wandel zu erzeugen und die gesamte Organisation somit auch auf Wandel einzustellen⁷.

Die zweite Art institutioneller Unternehmer/-innen innerhalb der ELCA bezeichne ich in Anlehnung an Fligstein (1997) als „proaktiv“. Fligstein setzt bei institutionellen Unternehmer/-innen bestimmte soziale Fähigkeiten voraus – definiert als „the ability to motivate cooperation of other actors by providing them with common meanings and identities“ (Fligstein 1997: 397) – welche proaktives Handeln ermöglichen. Sie überreden andere dazu, neue Strategien und Prozesse auszuprobieren, indem sie sich auf gemeinsame Interessen und Ziele berufen, die so angeblich leichter erreicht werden können. Dabei erheben sie keinerlei Ansprüche auf eine Autoritäts- oder Führungsrolle, sondern ermutigen alle Mitglieder dazu sich gleichberechtigt einzubringen (siehe Fligstein 1997: 402). Diese Art von institutionellen Unternehmer/-innen kommt insbesondere in den anderen drei Dimensionen des Wandels in der ELCA (der organisatorischen Umstrukturierung und der Einführung neuer Praktiken in Gottesdienst, Gemeindeleben bzw. individuellem Alltag) zum Tragen. Während die interne Umstrukturierung der Denomination teilweise auf Widerstand gestoßen ist und Gegenstand langer Verhandlungen war, haben deren Initiator/-innen um breite Unterstützung geworben und sich gegen Andersdenkende durchgesetzt. In den Gemeinden geben Pastor/-innen – ganz gemäß des spätmodernen Zeitgeistes – Autorität und Kontrolle ab, lassen Mitgliedern zunehmend freie Hand, und sammeln dabei immer mehr Gleichgesinnte um sich.⁸

Konzepte des *institutional entrepreneurship* bieten eine wichtige Ergänzung zur Theorie des institutionellen Isomorphismus, um den umfangreichen Veränderungsprozess, den die ELCA derzeit durchläuft, eingehender zu analysieren. Wie aber bereits angemerkt sind diese Ansätze von Wandel alleamt von oben initiiert – eben weil unternehmerisch denkende und handelnde Individuen in der ELCA

⁷ Laut Suddaby und Greenwood wird der propagierte Wandel entweder teleologisch, historisch, kosmologisch, ontologisch oder wertebasiert begründet (Suddaby, Greenwood 2005: 51). Im Fall der ELCA kommen insbesondere teleologische und kosmologische Begründungen zum Tragen, also solche, die sich entweder auf eine „göttliche Bestimmung“ oder auf die Unausweichlichkeit kultureller Konstellationen berufen (Suddaby, Greenwood 2005: 54 f.). Beide, so wird argumentiert, liegen außerhalb der Handlungsmacht der Einzelnen.

⁸ Bei der Unterscheidung zwischen diskursiven und proaktiven institutionellen Unternehmer/innen handelt es sich selbstverständlich um eine analytische Unterscheidung. In der Realität verfließen die Grenzen; innovative Führungspersonen sind oftmals sowohl diskursiv als auch proaktiv tätig.

zu großen Teilen auf der Führungsebene und nur in wesentlich geringerem Maß auf der Mitglieberebene zu finden sind. Diese Tatsache hat historische Gründe: Lutherische Kirchen waren in den USA schon immer von einer deutlich passiveren Gemeindkultur geprägt als zum Beispiel neocharismatische Gruppen (Noll 1992, Miller 1997). So sehr die oben skizzierten Ansätze also auf grundlegenden Wandel hindeuten, sind sie allesamt *top-down* und spiegeln damit eben die Hierarchie, die sie eigentlich überwinden wollen. Es ist gewissermaßen paradox, eine *grassroots*-Bewegung auf diese Art ins Leben zu rufen; sie soll sich quasi als *trickle-down*-Effekt inmitten einer relativ trägen Mitgliedschaft verstetigen. Der Widerspruch wird besonders in dem Ansatz deutlich, die Organisationsstruktur durch bestehende Ressourcen und Potentiale zu optimieren: hier wird die Lösung für eine der Hauptursachen des Mitgliederschwunds, nämlich der steilen Hierarchie und der ausufernden Bürokratie, in der Organisationsstruktur selbst gesucht. Einerseits wird sie als teilweise ineffizient „abgeschrieben“, andererseits wird sie dazu eingesetzt, Führungspersonen besser auszubilden und verschiedene Akteure zu vernetzen. Es ist natürlich klar, dass die ELCA ihren organisationalen Aufbau nicht auf einen Schlag abschafft und daraufhin in sich zusammenfällt; allerdings soll in Anbetracht der Tatsache, dass innerhalb der ELCA von einer „fundamentalen Transformation, deren Ausgang ungewiss ist“ gesprochen wird, an dieser Stelle angemerkt werden, dass jeglicher organisationaler Wandel solange prinzipiell in seinem Ausmaß begrenzt ist, wie die Organisationsstrukturen selbst nicht grundlegend verändert werden.

Abschließende Bemerkungen

An dieser Stelle muss betont werden, dass der Grad der Veränderung, der in der ELCA sichtbar wird, erstaunlich ist für den etablierten und tendenziell eher trägen *Mainline Protestantism*. Eine Hochkirche versucht sich in Teilen selbst zu deinstitutionalisieren und gezielt bestimmte Demokratisierungsprozesse in Gang zu setzen, um für das spätmoderne religiöse Subjekt attraktiver zu werden und gesellschaftlich an Relevanz zu gewinnen; dabei orientiert sie sich am anderen Ende des religiösen Spektrums und übernimmt Praktiken und strukturelle Merkmale von neocharismatischen Religionen. Allerdings muss der Vollständigkeit halber hinzugefügt werden, dass von diesem Wandlungsprozess nicht alle Praktiken, Strukturen und Glaubensinhalte der ELCA betroffen sind. Die hochkirchliche Liturgie, die Bedeutung der Sakramente und die progressive Theologie sollen davon unberührt bleiben; es geht den *institutional entrepreneurs* darum „überschüssigen Ballast“ abzustößeln, der das spätmoderne religiöse Subjekt entfremdet, so zum Beispiel Hierarchie, Autorität, Bürokratie, und Intellektualismus. Stattdessen werden erfahrungsorientierte Praktiken und partizipative Strukturen eingeführt, die nicht nur bestehende Mitglieder und „spirituelle Wanderer“ (Gebardt et al. 2005) an die Kirche binden, sondern auch den „Kern des Glaubens“ – eben eine progressive Bibelauslegung und Theologie sowie ein traditionelles Verständnis von Liturgie und Sakramenten – erhalten sollen.

Hieraus ergibt sich die Frage, ob organisationale Demokratisierung bzw. die Pluralisierung und Individualisierung von Glaubensinhalten und Praktiken mit einem gleichzeitigen Festhalten an „der einen Tradition“ überhaupt vereinbar sind. Laut Demerath (1995) sind eben die liberalen Werte, welche *Mainline*-Kirchen im Laufe des 20. Jahrhunderts propagiert haben – Freiheit, Toleranz, Pluralismus, Demokratie – für ihren eigenen Niedergang verantwortlich, da sie die kirchliche Autorität durch Relativismus unterminiert haben (Demerath 1995: 460f.). Diese Frage geht allerdings über den vorliegenden Beitrag hinaus und soll lediglich als Gedankenstoß angebracht werden.

Abschließend ist zu bemerken, dass es unwahrscheinlich ist, dass die ELCA mit den hier aufgeführten Ansätzen von Wandel ähnlichen Erfolg wie neocharismatische Gruppen verzeichnen wird. So sehr das spätmoderne religiöse Subjekt seine Spiritualität selbst formen und erkunden möchte, so sehr bedarf es der Orientierung auf diesem „spiritual quest“ (Roof 1999). Theologisch konservative Kirchen sind aufgrund ihrer strengeren Regeln eher in der Lage diese Orientierung zu bieten: werden die Regeln befolgt, so das Heilsversprechen, tritt man in den Kreis von „Auserwählten“ ein, denen „Erlösung“ sicher ist (Kelley 1972). Mit ihrem deutlich weniger exklusiven Mitgliederverständnis und ihrer liberalen Theologie bietet die ELCA eine diffusere Orientierung im Vergleich zu neocharismatischen Religionen und wird dementsprechend wahrscheinlich nicht dieselbe Anzahl von Menschen anziehen. Allerdings etabliert sie sich als eine Denomination, die sowohl hochkirchliche als auch erfahrungsorientierte Praktiken mit einer progressiven Glaubensorientierung und partizipativen Organisationsstrukturen kombiniert, und besetzt so eine spezielle Nische auf dem religiösen Markt. Daraus wird zumindest ein Stück weit die Anpassungsfähigkeit von *Mainline*-Kirchen an den spätmodernen gesellschaftlichen und religiösen Kontext ersichtlich.

Literaturangaben

- Ammerman, N. 2005: *Pillars of faith. American congregations and their partners*. Berkeley: University of California Press.
- Beck, U. 2015 [1986]: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Braaten, C. 2007: *Principles of Lutheran theology*. Minneapolis: Fortress Press.
- Demerath, N.J. 1995: Cultural victory and organizational defeat in the paradoxical decline of Mainline Protestantism. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 34. Jg., Heft 4, 458–469.
- DiMaggio, P., Powell, W. 1983: The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48. Jg., Heft 2, 147–160.
- Finke, R., Stark, R. 2006: *The Churching of America 1776-2005. Winners and losers in our religious economy*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Fligstein, N. 1997: Social skill and institutional theory. *American Behavioral Scientist*, 40. Jg., Heft 4, 397–405.
- Gebhardt, W., Engelbrecht, M., Bochsinger, C. 2005: Die Selbstermächtigung des religiösen Subjekts. Der ‚spirituelle Wanderer‘ als Idealtypus spätmoderner Religiosität. *Zeitschrift für Religionswissenschaft*, 13. Jg., Heft 2, 133–151.
- Giddens, A. 1990: *The consequences of modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Kelley, D. 1972: *Why conservative churches are growing*. New York: Harper & Row.
- Luhrmann, T. 2012: *When God talks back. Understanding the American Evangelical relationship with God*. New York: Vintage Books.
- Meyer, J., Rowan, B. 1977: Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83. Jg., Heft 2, 340–363.
- Miller, D. 1997: *Reinventing American Protestantism. Christianity in the new millenium*. Berkeley: University of California Press.
- Miller, D. 2013: Introduction: Pentecostalism as a global movement. In D. Miller, K. Sargeant, R. Flory (Hg), *Spirit and power. The growth and global impact of Pentecostalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Noll, M. 1992: *The Lutheran Difference. First Things*, <https://www.firstthings.com/article/1992/02/004-the-lutheran-difference> (letzter Aufruf 8. Dezember 2016).
- Oliver, C. 1992: The antecedents of deinstitutionalization. *Organization Studies*, 13. Jg., Heft 4, 563–588.

- Petzke, M., Tyrell, H. 2012: Religiöse Organisationen. In M. Apelt, V. Tacke (Hg.), Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: Springer.
- PR Newswire. 2014: Lutheran services in America kicks off Reformation celebrations with launch of three-year fundraising campaign. <http://www.prnewswire.com/news-releases/lutheran-services-in-america-kicks-off-reformation-celebrations-with-launch-of-three-year-fundraising-campaign-277794481.html> (letzter Aufruf 15. Dezember 2016).
- Roof, W.C. 1999: Spiritual marketplace. Baby boomers and the remaking of American religion. Princeton: Princeton University Press.
- Scott, R. 2008: Institutions and organizations. Ideas and interests. Los Angeles: SAGE Publications.
- Suddaby, R., Greenwood, R. 2005: Rhetorical strategies of legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, 50. Jg., Heft 1, 35–67.
- Weber, M. 2013 [1920]: Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. München: C.H. Beck.
- Wilford, J. 2012: Sacred subdivisions. The postsuburban transformation of American Evangelicalism. New York: New York University Press.