

## Die klösterliche Hausgemeinde und die Erneuerung der Orden

### Gruppendynamische Überlegungen und Erfahrungen

#### I. Die Ordensgemeinschaften nach dem Konzil

Die Impulse des II. Vatikanums für die Erneuerung der Orden werden gemeinhin nicht bestritten. Wer aber einen Blick in das konkrete Leben der Kommunitäten wirft, stellt mit Erstaunen fest, daß die Energien aus der Frühzeit der rechtlichen Reform weitgehend verpufft sind. Das schon in den 60er Jahren zu beobachtende Ausbleiben des Nachwuchses wird durch ein geradezu bedrückendes Phänomen vermehrt und bedroht die Überlebenschancen der Orden: die Auszugsbewegung aus dem Gemeinschaftsleben auf Einzelposten bzw. der Auszug vieler Ordenschristen aus dem Orden überhaupt.

Der persönliche Freiheitsraum wurde erweitert, die Kleiderfrage in z. T. befriedigender Weise gelöst, Taschengeld wurde eingeführt, die Gestaltung eines mehr oder weniger individuellen Urlaubs geregelt, das Mitspracherecht bei Entscheidungen eingeführt usw. Was ist aber mit dem authentischen Zeugnis der Gemeinschaft als Ganzes, was mit dem persönlichen Engagement für die gemeinsamen Ziele? Wo liegt heute die Relevanz der Orden für Kirche und Gesellschaft — nicht theoretisch, sondern erkennbar durch die Praxis? Das alles sind Fragen, die noch einer Beantwortung harren.

Theoretisch lassen sich diese Fragen relativ leicht beantworten. Relevant werden sie aber erst durch den Lebensvollzug. Es geht um die Grundfrage, wer sind „Wir“, die wir zusammenleben und gemeinsame Ziele haben? Wie kann das Wir-Sein realisiert werden? Fordert das Wir-Sein nicht ein Miteinander-Tun, ein Miteinander-Glauben? Wie kann gemeinsames spirituelles Leben verwirklicht werden? Beobachtungen zeigen, daß es bei den Schwierigkeiten nicht so sehr um ein „Nicht-Wollen“ geht, sondern vielmehr um ein „Nicht-Können“.

#### 1. Hintergründe für die Stagnation der Erneuerung heute

Aus der Komplexität der Hintergründe für die augenblickliche Stagnation der Ordenserneuerung wollen wir einen Aspekt herausgreifen. In einer Situationsstudie (1973) des „Centrum Informationis“ PRO MUNDI VITA<sup>1</sup> heißt es: „Hierarchische Autorität, wie sie im Konzept und in der Praxis des Gehorsamsgelübdes zum Ausdruck kommt, war stets ein identifizierendes und einigendes Element kirchlicher Organisation.“ „...reichen die hierarchischen Autoritätsmodelle aus, einer gesunden Divergenz von Praxis und Meinung Raum zu geben; wenn nicht, welche Modelle benötigt die Kirche?“

Wie immer man die hierarchische Struktur der Kirche beurteilen mag, in den Fragen des konkreten Zusammenlebens und -arbeitens spielt das hierarchische Prinzip eine immer geringere Rolle<sup>2</sup>. Verhält sich z. B. ein Ordensoberer heute paternalistisch-autoritär, wie es das Konzept der „hausherrlichen Gewalt“ nahelegt, so empfinden sich Ordenschristen in die Position von Unmündigen und rechtlich Minderjährigen verwiesen. K. Mörsdorf<sup>3</sup> definiert „hausherrliche Gewalt“ (potestas dominativa) als

<sup>1</sup> Vgl. Pluralismus und Multiformität im Ordensleben heute — Eine Situationsstudie, hg. v. Pro Mundi Vita, Centrum Informationis, Brüssel 1973, Nr. 47, 24.

<sup>2</sup> J. McKenzie: Autorität in der Kirche, Paderborn 1968, 103 ff., ist dem Autoritätsverlust in der Kirche nachgegangen.

<sup>3</sup> Kl. Mörsdorf: Lehrbuch des Kirchenrechts auf Grund des Codex Iuris Canonici, Bd. I, München 1964, 308.

„Herrschaft über die Willensbetätigung untergebener Personen“. Mit Herrschaft werden aber Vorstellungen von Gewalt, Zwang, Kraftäußerung usw. unwillkürlich assoziiert. Herrschaft ist bei M. Weber<sup>4</sup> die „Chance, für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden“. In der Herrschaft ist jener soziale Zustand manifest, in dem sich das institutionalisierte Verhältnis von Über- und Unterordnung artikuliert. Die sogenannten Untergebenen haben ihre Bedürfnisse und Erwartungen innerhalb dieses Verhältnisses und in bezug auf es zu ordnen und sich diesem sozialen Zustand anzupassen. In diesem Beziehungsgeflecht offenbart sich personifizierter Herrschaftswille und vage akzeptierte Unterordnung.

Wenn man diesen sozialen Zustand unter dem Gesichtspunkt eines Rollenkonzepts betrachtet, so baut sich ein traditional-festgelegtes Organisationssystem aus der Dichotomie zweier Rollentypen auf: der des Befehlenden und der des Gehorchenden. Die Funktionstüchtigkeit dieses Systems ergibt sich aus der strengen Durchführung dieser Sozialform. Hervorstechendes Merkmal ist die individuelle Einpassung in das System. Eine befragende Rationalität wird als unerlaubt empfunden und daher abgelehnt. Die jeweiligen Rollenträger sehen sich außerstande, selbst in Distanz zu ihrer Rolle zu treten, was notwendig wäre, um der sozialen Wirklichkeit gerecht zu werden. In der fixierten Eingebundenheit in das soziale Rollensystem ergibt sich die Identität des einzelnen Ordenschristen.

Die Gehorsamshaltung des Untergebenen war ebenso wie die Herrschaftsvollmacht des Obern religiös hoch abgesichert. Der Ordensobere galt als „Stellvertreter Gottes“<sup>5</sup>. *Perfectae caritatis*<sup>6</sup> macht das noch einmal in aller Unverständlichkeit deutlich. Dort heißt es: „Die Obern . . ., die für die ihnen anvertrauten Seelen Rechenschaft ablegen müssen (vgl. Hebr. 13, 17), sollen . . .“<sup>7</sup>. Wenn das ein Ordensoberer ernst nimmt, wird er schon auf Erden Höllenqualen erleiden. F. Wulf<sup>8</sup> nennt diesen Passus des Dekretes „paternalistisch“ und „individualistisch“. Dem Gemeinschaftsauftrag der Orden entsprechen „Paternalismus (Matrismus)“ und „Individualismus“ nicht — sie sind ein soziologisches Phänomen —, unaufgebbare ist aber die gemeinschaftliche Verpflichtung gegenüber der „Sache Jesu“.

Wer auf psychologischer Ebene viel mit Ordenschristen arbeitet, gewinnt den Eindruck, daß die *potestas dominativa* nicht mehr einheitlich angenommen wird<sup>9</sup>. Es herrscht vielmehr ein „Pluralismus“<sup>10</sup> und eine „Multiformität“<sup>11</sup> der Auffassungen und Erlebnisweisen von Autorität<sup>12</sup> vor. Die Komplexität des heutigen Lebens über-

<sup>4</sup> M. Weber: *Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriß der verstehenden Soziologie*, Köln 1964, 38.

<sup>5</sup> Theologisch ist die Stellvertretung Gottes durch einen kirchlichen Obern wissenschaftlich nie untersucht worden; sie galt als einfach gegeben (vgl. dazu K. Rahner: *Was heißt Ordensgehorsam? Überlegungen für eine heutige Theologie des Ordensgehorsams*, in: *GuL* 46 [1973], 116).

<sup>6</sup> Vgl. *Perfectae caritatis* 14.

<sup>7</sup> Es muß erlaubt sein zu fragen, ob es möglich ist, daß ein erwachsener Mensch für einen anderen Erwachsenen Verantwortung übernehmen darf, wenn er ihn nicht entmündigen will.

<sup>8</sup> F. Wulf: *Kommentar zu Perfectae caritatis*, Art. 14, in *LThK: Das II. Vat., Bd. II*, Freiburg 1967, 297.

<sup>9</sup> Vgl. F. Wulf: a. a. O. (Anm. 8), 297.

<sup>10</sup> *Pro Mundi Vita* (Anm. 1), 4, definiert „Pluralismus als die Existenz mehrerer unterschiedlicher ‚Systeme‘ oder ‚Konstruktionen‘ grundlegender Voraussetzungen, Meinungen, Werte und Prinzipien, die von einzelnen oder Gruppen in der Kirche vertreten werden“.

<sup>11</sup> *Pro Mundi Vita* (Anm. 1), 4 f., definiert „Multiformität“ als „die verschiedenen Verhaltensmuster sowie Lebens- und Arbeitsweisen, die Ausdruck dieser pluralistischen Voraussetzungen, Meinungen, Werte und Prinzipien sind“.

<sup>12</sup> Die traditional-festgelegte Ordensstruktur kannte keine unterschiedlichen Auffassungen von der „*potestas dominativa*“. Diese haben sich auf dem Lebenswege ergeben (vgl. dazu E. Renz: *Die Stellung des Klosterobern im Wandel der Auffassungen — Traditionelle und heutige Vorstellungen von der Leitungsfunktion des Obern*, in: *Ordenskorrespondenz* 12 [1971], 133—146).

steigt in „Sachfragen“ die Kompetenz eines Ordensoberen<sup>13</sup>. An dieser Überforderung sind gerade in letzter Zeit viele gescheitert. Das Scheitern wird man zumeist der sozialen Struktur anlasten müssen. So verkürzt solche Sprache sein mag, in diesem Phänomen drückt sich jedoch ein das Erträglichkeit übersteigendes Maß an „sozialem Verschleiß“ aus, der mit der individuellen Fähigkeit bzw. Unfähigkeit eines Amtsträgers nicht adäquat erklärt ist, sondern vielmehr die soziale Struktur der Orden blitzartig charakterisiert<sup>14</sup>.

Führung ist eine Funktion der Gruppe<sup>15</sup>, nicht aber ein diffuses „Etwas“, das sich auf Grund der Verleihung eines Amtes schlicht einstellt und sich in kirchlichen Gruppen auf Grund der religiösen Absicherung oder hierarchischen Beauftragung einfach einfindet. In der traditional-festgelegten Organisationsform fanden individuelle oder soziale Konflikte auf dem Hintergrund obrigkeitlicher „Kraftäußerung“ mit wirksamen Sanktionen meist ihre Lösung, da im kirchlichen Oberen der „Stellvertreter Gottes“<sup>16</sup> erlebt wurde. Dieses Erleben, daß im Oberen die väterliche Autorität Gottes wirksam wird, ist z. T. der Vorstellung gewichen, daß er der geistige Leiter und Inspirator des gemeinschaftlichen Lebens oder der Koordinator der Seelsorgsarbeit ist<sup>17</sup>.

Ob bei der Bestimmung der konstitutiven Elemente des Ordenslebens die Trias der evangelischen Räte gegenüber dem gemeinschaftlichen Leben vorrangig ist, können wir hier nicht diskutieren, auffallend ist jedenfalls, daß die Verwirklichung von Armut und Gehorsam – vor allem in den männlichen Gemeinschaften – schier unlösbare praktische Probleme mit sich bringt, deren Lösung sich bis heute nicht einmal entfernt abzeichnet. Nachweislich tritt die Rätetrias in der heutigen Form erst im 12./13. Jh. als verbindliche Norm auf<sup>18</sup>. Die Bindung untereinander, also ein gewisses Maß an Gemeinschaftlichkeit, kennen wir bereits in der eremitischen Zeit<sup>19</sup>. Und kennzeichnend für das Ordensleben war von Anfang an das Miteinander als „brüderliche Gemeinschaft im Kriegsdienst Christi“<sup>20</sup>. Zu den Urmotiven katholischen Ordenslebens gehört seit frühester Zeit die „brüderliche (schwesterliche)“ *Koinonia*, die wegen des „Gemeinschaftscharakters des Apostolates“ der Kirche und ihrer Untergruppen die „geradezu unerlässliche“ Aktualisierung der Sendung des kirchlichen Auftrags darstellt<sup>21</sup>.

Wenn wir die Situation heutigen Ordenslebens charakterisieren, so können wir sagen: Die auf dem Lebenswege aufgeweichte traditional-festgelegte Organisationsstruktur der Orden in ihren religiös begründeten Rollenfixierungen hat zu einem anonymen Nebeneinander geführt. Es drängt nicht nur den einzelnen in die Isolation, sondern verhindert das notwendige Kommunizieren und Kooperieren und stellt damit die Existenzfrage in aller Schärfe.

## 2. Vom Nebeneinander zum Miteinander

Wir haben festgestellt, daß die auf die jeweiligen hierarchischen Spitzen hin orien-

<sup>13</sup> Vgl. dazu auch F. Wulf: a. a. O. (Anm. 8), 297.

<sup>14</sup> Die traditional-festgelegte Ordensstruktur bedurfte keiner eigenen Oberschulung, da das Amt durch das Recht wie durch die Tradition definiert war und der Untergebene nur „Hörer des Wortes“ war.

<sup>15</sup> Vgl. dazu W. Sodeur: Wirkungen des Führungsverhaltens in kleinen Formalgruppen, Kölner Beiträge zur Sozialforschung und angewandten Soziologie, hg. v. R. König / E. K. Scheuch, Bd. 15, 169 ff.

<sup>16</sup> Vgl. dazu Anm. 5.

<sup>17</sup> Vgl. dazu E. Renz: Die Stellung des Klosteroberen (Anm. 12), 136 ff.

<sup>18</sup> Vgl. R. Carpentier Evangelische Räte, in: Sacramentum Mundi, hg. v. K. Rahner / A. Darlap u. a., Freiburg 1967, Bd. I, 1234.

<sup>19</sup> Vgl. J. Sudbrack „Letzte Norm des Ordenslebens ist die im Evangelium dargelegte Nachfolge Christi“, in: GuL 42 (1969), 441.

<sup>20</sup> Lumen gentium 43, 1.

<sup>21</sup> Apostolicam actuositatem 18.

tierte Gemeinschaft heute nicht mehr in der Lage ist, die gemeinsamen Ziele zu verfolgen. Die in der traditional-festgelegten Organisationsstruktur der Orden etablierten Obern können ihre Funktionen nicht mehr in hergebrachter Weise wahrnehmen. Auf der anderen Seite liegt aber noch kein Modell vor, wie der sich breitmachende Individualismus und die Flucht aus dem Gemeinschaftsleben gestoppt werden können. So wird weiterhin von den Ordensoberen mehr oder weniger Inspiration und Weisung erwartet, auf der anderen Seite aber ihnen die Gefolgschaft weitgehend verweigert. Ihre Autorität wird also gleichzeitig theoretisch gefordert wie praktisch abgelehnt.

Die Werte eines demokratischen Lebensvollzuges: Eigenverantwortung, Ich-Gehorsam<sup>22</sup>, Würde der Person<sup>23</sup> u. a. werden zwar formal anerkannt, aber praktisch verhindert. In der Psychologie setzt sich mehr und mehr die Einsicht durch, daß der Integrationsprozeß menschlichen Wissens sozial ist, in dem also ein Individuum seine Erfahrungen im Miteinander macht und reflektiert. Der Partner muß als Korrektor und Helfer des sozialen Lernens anerkannt werden. K. Lewin<sup>24</sup> schreibt: „Die Anerkennung... von Werten und Ansichten läßt sich gewöhnlich nicht stückweise zustande bringen“ und: „Die Möglichkeiten der Umerziehung scheinen stets größer, wenn ein starkes Wir-Gefühl geschaffen worden ist“<sup>25</sup>. Schließlich: „Dieses Prinzip der Wir-Gruppenbildung macht verständlich, warum eine völlige Anerkennung bisher abgelehnter Tatsachen am besten dadurch erreicht werden kann, daß diese Tatsachen von den Angehörigen der Gruppe selber entdeckt werden. Dann, und vielleicht nur dann, werden die Tatsachen wirklich ihre Tatsachen (im Gegensatz zu den Tatsachen anderer Leute)“<sup>26</sup>. Faßt man die Aussagen Lewins zusammen, so kann man sagen, daß eine Strukturveränderung insoweit gelingt, wie eine Gruppe (Kommunität) bereit ist, selbst den Weg der Veränderung im Miteinander zu gehen.

Das Obernamt würde zum „Dienst“<sup>27</sup>, zur wachsenlassenden „auctoritas“, die diesen Veränderungsprozeß ermöglicht und fördert. Es bestünde z. B. darin, bei Entscheidungsprozessen der Gruppe zu helfen, daß sie 1. bei der Erhebung der wichtigsten Daten und Informationen selbst tätig wird; 2. diese Daten im Lichte der Ziele der Gruppe und nach deren Möglichkeiten selbst bewertet; 3. die Formulierung realisierbarer Alternativprogramme selbst vornimmt; 4. sich auf eine Entscheidung konsensual festlegt und ihre Aktivitäten dahin ausrichtet; 5. eine Bewertung der Entscheidung an Hand der Ergebnisse selbsttätig versucht<sup>28</sup>. Bei einem solchen Entscheidungsmodus ist die ganze Kommunität beteiligt. Das Amt träte erst bei Punkt 4 handelnd in Erscheinung, ansonsten wäre es nur helfende Begleitung, allein bedacht auf den notwendigen Kommunikationsfluß und die kooperative Ausführung der Entscheidung.

<sup>22</sup> Unter „Ich-Gehorsam“ verstehen wir mehr als den „aktiven und verantwortlichen Gehorsam“, von dem *Perfectae caritatis* 14, 3, spricht. Er stößt letztlich an die „potestas dominativa“ an. Ordensgehorsam als „Ich-Gehorsam“ würde als kritische und bewußte Distanz gegenüber eigenen Trieben, Wünschen, unkontrollierten Affekten usw. wie auch gegenüber jenen anderer zu verstehen sein, so daß ein auf Wahrheit gründendes Verhalten möglich ist. Eine Ordenskommunität müßte daher, um ihrem evangelischen Auftrag gerecht zu werden, kommunikativ die „Sache Jesu“ zu ergründen suchen.

<sup>23</sup> *Perfectae caritatis* 14, 2, betont, daß der Ordensgehorsam die Würde des Menschen nicht mindere, sondern zu größerer Freiheit führe. Dem kann man dann zustimmen, wenn unter Gehorsam die gemeinsame Verpflichtung gegenüber der gemeinsamen Sache als symmetrische Verpflichtung verstanden ist.

<sup>24</sup> K. Lewin: *Die Lösung sozialer Konflikte*, Bad Nauheim 1968, 106.

<sup>25</sup> K. Lewin: a. a. O., 108.

<sup>26</sup> K. Lewin: a. a. O., 109.

<sup>27</sup> Vgl. dazu J. McKenzie: a. a. O. (Anm. 2), 29 ff.

<sup>28</sup> Vgl. dazu O. G. Brim et alii: *Personality and Decision Process*. Stanford Univ. Press 1962, 9 f.

Sollen solche Entscheidungsmodi praktiziert werden, so ist das nur möglich, wenn die Fixierung auf das Amt und die Beziehungslosigkeit des Nebeneinanders aufgegeben wird. Dieser Vorgang gelingt nur über die Wahrnehmung und Realisierung der Wechselwirkungen und -beziehungen — die Dynamik also —, die sich in jeder Gruppe findet. Im Maße der Klarheit und Durchschaubarkeit der vorliegenden Dynamik ist jene Authentizität der Kommunikation möglich, die darüber entscheidet, wie gut eine Gruppenentscheidung ist und welche Kräfte des sozialen Feldes sie fundieren. Dem kommt auch insofern große Bedeutung zu, als die Bereitschaft, getroffene Entscheidungen auszuführen, vom Maße der Partizipation abhängt, wie die Kleingruppenforschung nachweisen konnte<sup>29</sup>.

So sehr es auch in den Orden um die Verwirklichung überpersönlicher Ziele geht, so darf doch nicht übersehen werden, daß das Miteinander in der Partizipation, die Wechselbezüge, das Vehikel abgeben, durch welche die Entscheidungen zu denen eben dieser Gruppe werden. Die dabei auftretenden Unterschiede des Denkens, Fühlens und Wollens, wie auch die unterschiedliche Einschätzung der Wirklichkeit, charakterisieren eine Kommunität als ein *Konflikt-Feld*, in dem die affektiven Beziehungen meist ambivalent<sup>30</sup> sind.

Das kommunitäre Miteinander hat daher zunächst nichts mit Sympathiegefühlen zu tun und hat sie auch nicht zur Voraussetzung; vorausgesetzt werden muß vielmehr die Tatsache, daß Divergenzen und Konflikte als zum Kommunitätsleben zugehörig und als Medium des interpersonalen Austausches anerkannt werden. Divergenzen und Konflikte finden sich in jeder Primärgruppe<sup>31</sup>. Für die Existenz dieser Gruppe ist nur relevant, inwieweit sie Instrumente ständiger Spannungsreduktion entwickelt. Eines dieser Instrumente ist das offen geführte Gespräch.

Ein Ventil solcher Spannungsreduktionen sind „Neck-Beziehungen“<sup>32</sup>, in denen über den „Witz“<sup>33</sup> oder geistvolle Bemerkungen die Gruppenmitglieder gleichzeitig ihre Nähe wie Distanz dokumentieren. Die Frage ist allerdings, ob ein solcher „Ton“ zugelassen wird. Wie Coser<sup>34</sup> dargestellt hat, zeigt sich das Maß der Konflikthaftigkeit von Beziehungen in der Intensität der wechselseitigen Gefühle. D. h., daß in Lebensgruppen, die zugleich Arbeitsgruppen sind, die Konfliktichte durch die Intensität und die Häufigkeit der Interaktionen verstärkt wird.

<sup>29</sup> Vgl. L. Coch / J. R. P. French: Overcoming resistance to change, in: D. Cartwright and A. Zander: Group Dynamics, Research and Theory, New York 1968, 336—350; J. R. P. French / J. Israel / D. As: Ein Experiment über die Beteiligung in einer norwegischen Fabrik — Interpersonale Dimensionen der Entscheidungsfindung, in: M. Irle (Hg.): Texte aus der experimentellen Sozialpsychologie, Neuwied-Berlin 1969, 487—514.

<sup>30</sup> Vgl. dazu L. A. Coser: Theorie sozialer Konflikte, Neuwied-Berlin 1972, 78 ff.

<sup>31</sup> Ambivalenzkonflikte begleiten den Menschen sein ganzes Leben lang. Die gleichzeitige Anwesenheit von konträren Strebungen und Gefühlen gegenüber dem gleichen Objekt gilt es wahrzunehmen und anzuerkennen. Erst dann kann der einzelne zu einem erwachsenen Verhalten gelangen (vgl. dazu A. Mitscherlich: Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft — Ideen zur Sozialpsychologie, München 1970, 218 ff.).

<sup>32</sup> Manchmal werden die Beziehungen in Primärgruppen durch „Neck-Beziehungen“ „reguliert“, d. h. durch den „Deppen der Kompanie“ kanalisiert, was soviel heißt, daß das psychisch schwächste Glied der Kommunität der Austragungsort interpersoneller Interaktionsprobleme wird, wodurch zwar ein Pseudo-ausgleich der Spannungen auf Kosten des schwächsten Kommunitätsmitgliedes erreicht wird, die interpersonalen Spannungen aber nur auf das psychisch schwächste Glied der jeweiligen Sozietät verlagert werden, was in Ordenskommunitäten nur zu leicht versucht wird.

Solche „Neckbeziehungen“ sind in Ordenskommunitäten sehr häufig anzutreffen. Konzentrieren sich diese Neckereien auf nur eine Person, so hat meist diese Person Entlastungsfunktionen für die Gesamtgruppe.

<sup>33</sup> Vgl. dazu S. Freud: Der Witz und seine Beziehung zum Unbewußtsein, G. W. VI, besonders Kap. V. Hier untersucht Freud die Motive des Witzes und zeigt, daß sich hinter dem Witz sowohl „Bitterkeit“ (158), „Aggression“ (159), „Entspannung“ (164) u. a. psychische Kräfte verbergen.

<sup>34</sup> Vgl. L. A. Coser: a. a. O. (Anm. 30), 78.

Wir stehen daher vor der Frage, wie diese Konfliktdichte verringert werden kann. In der traditional-festgelegten Organisationsform geschah es meist durch die Autorität. Soll die Gruppe nicht zerfallen, so muß ein Modus gefunden werden für die Konfliktlösung, an dem alle an dem Spannungszustand Beteiligten zu öffentlichen Konfliktpartnern werden, wobei der Gruppe also Korrektur- oder Feed-back-Funktion zukommt.

Wir sind jetzt in der Lage, auf Grund der Überlegungen festzustellen, daß Ordenskommunitäten sich auf ihre „Brüderlichkeit“ (Schwesterlichkeit) ohne die „Väter und Mütter“ besinnen, also zu emanzipatorischen Aktionen kommen müssen, wenn sie dem Miteinander gerecht werden wollen. Das bedeutet daß sie sich von der ihnen übertragenen Rolle (des fraglos Untergebenen) zum autonomen Beherrscher der Situation entwickeln und durch Interaktionen demjenigen die initiiierenden Impulse zugestehen, der das Ganze ein Stück weiterbringt. „Rollenreflexion, Rollendistanz schaffen der Vernunft Eintrittsmöglichkeiten; das Ergebnis könnte eine Weite des Identitätsgefühls sein, von der man heute nur etwas ahnt“<sup>35</sup>. D. h. der einzelne müßte sich wagen dürfen und können, ohne Sanktionen gewärtig sein zu müssen, um dem Ganzen zu dienen. Der Ordensgehorsam wäre somit nicht mehr personenbezogen — wie in der traditional-festgelegten Organisationsform —, sondern sachbezogen, d. h. bezogen auf den im Evangelium grundgelegten Anruf<sup>36</sup>, wie auf den durch die Situation erwarteten „Dienst“ der Kommunität, die sich einem konkreten Ziel verpflichtet hat.

### 3. Die konkrete Kommunität als Ort der Erneuerung

Die Orden haben durchwegs ungeheure Energien bei der Neuformulierung der Satzungen und Lebensordnungen aufgebracht. Und der programmatische Wert dieser Dokumente soll keineswegs in Frage gestellt werden. Auffallend ist jedoch, daß zwar immer und überall von Gemeinschaft geredet wird, daß aber die Praktikabilität des Gemeinschaftlichen nicht „gewußt“ wird. Darauf hat schon vor Jahren P. Sbandi<sup>37</sup> hingewiesen. Unter dem Begriff von Gemeinschaft scheint sich eine pseudo-religiöse d. h. ideologische Brüderlichkeit breitzumachen, welche die soziale Realität verleugnet. Gemeint ist die Realität der Ambivalenz und des Konfliktes, die in jeder Gemeinschaft auftritt.

Die traditional-festgelegte Organisationsstruktur geht ihrem Ende entgegen. Es stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Ordensgemeinschaften in Zukunft ihr Miteinander zu regeln vermögen. Es geht also hier um die Regelung gemeinsamen Seins und Handelns. Fragen wir uns, wie die Elemente des Miteinanderseins und -handelns aussehen. Von Gemeinschaft sprechen wir dann, wenn Personen 1. zusammenleben und -arbeiten wollen, wenn also ein „face-to-face-contact“ besteht, so daß ein intensives Miteinander entstehen kann; 2. ein konkret ausformuliertes Ziel anstreben,

<sup>35</sup> D. Claessens: Rolle und Macht, München 1970, 178.

<sup>36</sup> M. Légaut: Meine Erfahrungen mit dem Glauben, Freiburg 1973, macht an vielen Stellen seines Buches darauf aufmerksam, daß das Christentum eine „Religion des Anrufs“ sei, und nicht der Autorität.

<sup>37</sup> Vgl. P. Sbandi: Gruppendynamik und Kommunitätsleben, in ZkTh 91 (1969), 461; D. Winzen: Leben aus dem Geist — Gedanken bei der Erinnerung an P. Th. Bogler †, in: Mönchtum — Ärgernis oder Botschaft? Gesammelte Aufsätze, hg. v. Th. Bogler, Laacher Hefte 43 (1968), 36, schreibt: „Ein Kloster mag noch so viele hervorragende einzelne aufweisen, solange sie nur nebeneinander leben, legt es kein überzeugendes Zeugnis ab. Der Vorgang echter Erbauung kann nur im Füreinander, Miteinander, Ineinander sich verwirklichen. Dazu bedarf es einer systematischen, täglichen, stündlichen Einübung im Glauben wie in der Liebe, nicht nur von seiten des einzelnen, sondern auch von seiten der Gemeinschaft. ‚Gruppendynamik‘ wird damit ein wichtiger Teil des monastischen Lebens, nicht um den Hl. Geist zu ersetzen, sondern um die durch eine vertiefte Anthropologie erarbeiteten Erkenntnisse bei Gruppendiskussionen zu nützen.“

das sich aus den Bedürfnissen der Mitglieder und (oder) aus der Notwendigkeit der Situation ergibt oder daraus ableitbar ist; 3. ein sie verpflichtendes Wertsystem anerkennen, das zur Grundlage des Verhaltens und darum verpflichtend wird; 4. auf Grund individueller Fertigkeiten Rollen entwickeln, die zielorientiert und (oder) gruppenerhaltend wirken; 5. sich zumindest auf Zeit aneinander binden, um der Gruppe Kontinuität und Erfolg zu garantieren<sup>38</sup>.

Erneuerung bedeutet Veränderung. Dies kann weder durch die Generalkapitel noch durch die Satzungen oder Lebensordnungen erreicht werden. Eine Kommunität ist eine funktional-dynamische Einheit, in der nicht primär geistig-geistliche Programme und formal-rechtliche Normen das Miteinander bestimmen, sondern die Wechselbeziehungen und Wechselwirkungen der Mitglieder untereinander. Das Maß der Erneuerung hängt daher von der Intensität des Miteinander ab. Von einem Konfliktansatz her kann man eine Ordenskommunität als ein Spannungsfeld definieren, das sich aus divergierenden Interessen, Bedürfnissen, Wertsichten und Einschätzungen der Wirklichkeit aufbaut, wieder reduziert werden muß, um sich dann erneut aufzubauen. Die Unterdrückung der auftretenden Kraftfelder würde einer Verleugnung der sozialen Wirklichkeit gleichkommen und jene Kräfte binden, die Wandel und Veränderung hervorbringen. Auf der einen Seite verhält man sich so, als fände die traditional-festgelegte Organisationsstruktur weiterhin allgemeine Anerkennung, auf der anderen Seite versagt man den Repräsentanten dieser Struktur – den Obern – weitgehend die Gefolgschaft.

Die Kommunitätsmitglieder sind schließlich noch nicht fähig, das interne Beziehungsgeflecht zu durchschauen und die eigentlichen Konfliktherde der Kommunität interaktionell zu analysieren und nach Lösungsmöglichkeiten zu forschen. Die alte Struktur vermittelte Sicherheit und entband den einzelnen des spontanen Fragens, so daß er in der Identifikation mit ihr seine Identität entwickeln konnte. Die Frage ist, wie die Angst vor dem Identitätsverlust heute gesteuert werden kann. „Mit dem Wort Identität ist . . . die Fertigkeit gemeint, sich durch Integration neuer Erfahrungen wandeln zu können“<sup>39</sup>. Dieses Sich-wandeln-Können wird zu einem inneren Müssen, soll sich das Ich nicht in Starrheit und Abkapselung isolieren.

Man muß die Frage stellen, ob das, was in der alten kirchlichen Ordnungswelt Gemeinschaft hieß, nicht eher Kollektiv genannt werden muß. Wir meinen das aus dem Grunde, weil der einzelne nur sehr schwer Individualität entwickeln konnte, da „weder sein Menschsein noch sein christlicher Glaube . . . einmalige, einzigartige, sich von anderen unterscheidende Züge“ aufwies, wie *Affemann*<sup>40</sup> schreibt.

Der Verlust der kollektiven Ordnungswelt verweist den Ordenschristen darauf, daß er ein sich selbst verantwortendes Wesen ist mit dem Wagnis der Freiheit. Selbstverantwortung und Freiheit finden aber ihre Grenze an der Selbstverantwortung und Freiheit des anderen. Wie ich des anderen bedarf, so ist er meiner bedürftig, gleichzeitig sind wir beide aber Subjekte mit eigenen Rechten und Pflichten. Und in der Spannung zwischen dieser Subjekt- und Objekthaftigkeit<sup>41</sup> entsteht jene wechselseitige Bewegung der Beziehung, in der Austausch möglich wird, Wort und Antwort, Aktion und Reaktion.

Seit dem II. Vatikanum ist zwar in den meisten kirchlichen Bereichen vom Dialog die Rede. Es scheint aber, daß bisher kaum mehr als ein formales Miteinander möglich ist. Allein soziales Lernen kann Veränderung bringen. Empirische Untersuchungen

<sup>38</sup> Vgl. dazu G. Domann: Gruppenarbeit in kirchlicher Bildungsarbeit, in: LS 23 (1972), 185.

<sup>39</sup> A. Mitscherlich: a. a. O. (Anm. 31), 95.

<sup>40</sup> R. Affemann: Die Angst in der Kirche aus der Sicht des Tiefenpsychologen, in R. Bohren / N. Greinacher (Hg.): Angst in der Kirche verstehen und überwinden, München 1972, 18.

<sup>41</sup> Vgl. H. Stierlin: Das Tun des Einen ist das Tun des Anderen – Versuch einer Dynamik menschlicher Beziehungen, Frankfurt 1972, 68 ff.

über Wandlungen des Lehrerverhaltens machen die Diskrepanz deutlich zwischen richtig empfundenem Verhalten und praktizierter Wirklichkeit<sup>42</sup>. Es genügt also nicht, Informationen über die Möglichkeiten eines befriedigenden Miteinander anzubieten. Die konkrete Kommunität muß vielmehr das Wagnis sozialer Lernprozesse auf sich nehmen, um zu einer neuen, sozialen Identität gelangen zu können.

Die Erneuerung der Orden kann sich nicht allein in einer „Gesinnungsreform und Zuständereform“<sup>43</sup> erschöpfen — einerlei wie immer man diese Begriffe verstehen mag. Es wird wesentlich eine Versöhnungsarbeit sein müssen innerhalb des sozialen Feldes: eine Versöhnungsarbeit des Ich mit seinen Bedürfnissen, Triebimpulsen und frustrierten Gefühlen ebenso, wie mit dem Du, dessen Subjekthaftigkeit zwar Einschränkung und Relativierung des Ego bedeutet, gleichzeitig aber auch Erfüllung und Werdemöglichkeit auf dem Hintergrund seiner sozialen Bestimmung erst garantiert. Diese Versöhnungsarbeit ist nur vor „Ort“, in der konkreten Kommunität zu leisten. Das Vehikel besteht in der Dynamik der Gruppe.

## II. Ordenschristen in gruppendynamischen Seminaren

Seit 1969 nehmen Ordensleute an gruppendynamischen Seminaren teil. Der Verfasser hat von 1970 bis heute als Gruppentrainer des ÖAGG<sup>44</sup> fast 300 Ordenschristen in sogenannten Laboratorien trainiert. 26 Seminare waren ausschließlich von Mitgliedern religiöser Gemeinschaften besucht; 5 Seminare davon wurden für Mitglieder evangelischer Gemeinschaften gehalten; zwei Orden eröffneten ihr Reformkapitel mit einem Kurzlaboratorium von 4 Tagen. Die Gruppenstärke variierte zwischen 7 und 15 Mitgliedern. Daß Gruppen, die ausschließlich aus Ordenschristen bestehen, nicht unproblematisch sind, kann nicht geleugnet werden; auf der anderen Seite scheinen jedoch die Vorteile zu überwiegen. Einer der Vorteile besteht z. B. darin, daß ganz spezifische Lernsituationen geschaffen werden können, die der Back-home-Situation sehr nahekommen und den Transfer erleichtern. Wäre hier z. B. das Verhältnis zwischen Ordenspriestern und -brüdern zu nennen oder das Verhältnis zwischen Ordenspriestern und -schwestern. Schließlich sei noch darauf verwiesen, daß bei der generellen Rollenunsicherheit der Ordenschristen, die durch Ängste vor dem Erfahrungslernen noch verstärkt wird, es nicht gerechtfertigt erscheint, zu allem noch ideologische Konfrontationen zu suchen, wie sie in „freien“ Trainings immer wieder zu beobachten sind. Im allgemeinen wurde darauf geachtet, daß das Bildungsniveau breit gestreut war. Auch dadurch sollte eine Annäherung an die Back-home-Situation erreicht werden.

### 1. Zur Methode und Kultur der Seminare

Die ersten Trainingsseminare waren nach der klassischen Sensitivity-Trainings-Methode<sup>45</sup> konzipiert. Bei einer Befragung von Trainingsteilnehmern ein Jahr nach den Seminaren wurde bemängelt, daß der Transfer auf die *vita communis* sehr schwierig sei, weil es zu wenig zu einer rationalen Durchdringung der Kommunitätsprobleme

<sup>42</sup> Vgl. R. und A. Tausch: Erziehungspsychologie, Göttingen 1971, 226.

<sup>43</sup> Vgl. P. Lippert: Erneuerung des Ordenslebens — Versuch einer Begriffsklärung, in: H. Claßens (Hg.): Dienst an der Welt — Ordensfrauen zwischen Charisma und Institution, Freiburg 1969, 25 ff.

<sup>44</sup> Österreichischer Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik mit dem Sitz in A-1081 Wien.

<sup>45</sup> Vgl. dazu A. M. Däumling: Die Herausforderung des Sensitivity-Trainings, in: Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, Bd. 4, Heft 1, 1970, 1—16; M. B. Miles: Learning to Work in Groups — A Program Guide for Educational Leaders, New York 1971; L. P. Bradford et alii (Hg.): Gruppen-Training, T-Gruppentheorie und Laboratoriumsmethode, Stuttgart 1972.

käme. So wichtig auch die Verbesserung der Selbst- und Fremdwahrnehmung<sup>46</sup> sei, das tatsächliche Miteinander in der Alltagswirklichkeit des Kommunitätslebens bestehe aus mehr als nur Gefühlen, es müsse vielmehr auch möglich sein, Innovationsstrategien zu lernen und einzuüben und soziale Konflikte lernend zu bewältigen.

Das war der Anstoß zu der Überlegung, ob nämlich nicht die „themenzentrierte interaktionelle Gruppenmethode“ nach R. Cohn<sup>47</sup> für Kommunitäten hilfreicher sei. Cohn geht davon aus, daß Lernen um so effektiver ist, je mehr schöpferische Aktivitäten entwickelt werden können, in denen sowohl kognitive, wie emotionale und vitale Bedürfnisse (wir möchten hinzufügen: spirituelle) zu einer Einheit integriert sind. Das durch den Trainer oder die Gruppe vorgeschlagene Thema bindet und reduziert zunächst die Initialängste, die immer mit dem Erfahrungslernen gegeben sind<sup>48</sup>. Dadurch kann sich eine Atmosphäre des Vertrauens aufbauen. Der entscheidende Vorteil dürfte darin bestehen, daß sachorientiertes Lernen eine enge Verbindung eingeht mit der Dynamik der Gruppe, mit jenen Kräften also, die aktiviert werden in dem Augenblick, wo Menschen miteinander in Beziehung treten und aufeinander einwirken. Der methodische Ansatz Cohns bringt eine Synthese zwischen Sachwissen und Persönlichkeitsentwicklung, wie gruppenrelevantes Verhalten bzw. dessen Störungen ins Wort, was für religiöse Gruppen insofern von Bedeutung ist, als mit dieser Methode auch ein Austausch über die Erfahrungen der Glaubensexistenz im Miteinander möglich wird<sup>49</sup>. Nach Cohn stellt sich soziales Lernen als Wechselwirkung zwischen drei Faktoren dar: 1. Ein gemeinsames Problem (= Thema) ist der Ausgangspunkt der Interaktion. Cohn spricht vom „ES“; 2. das „ES“ wird unter dem Gesichtspunkt dessen untersucht, der sich zum „ES“ äußert. Cohn spricht von der Relevanz für das „ICH“; 3. die Gruppe — das „WIR“ — äußert sich im Hinblick auf die Relevanz des „ES“ auf das „Hier-und-Jetzt“ der Gruppensituation.

Der Gruppenprozeß verläuft zwischen diesen drei Faktoren. Sie können als Eckpunkte eines gleichseitigen Dreiecks gedacht werden, die selbst in ein gruppenbezogenes Umfeld eingebettet sind und von diesem ständig beeinflusst werden. Aufgabe des Gruppenleiters ist es, eine Balance zwischen diesen drei Elementen herzustellen. Zu Hilfe kommt ihm dabei ein Reglement, das wir die Kultur der Gruppe nennen möchten: Jeder verantwortet sich selbst, d. h. er ist aufgefordert, dann zu reden oder zu schweigen, wann er selbst es will. In der Sprache Cohns heißt das: „Be your own chairman“<sup>50</sup>. Diese Selbstverantwortung im Miteinander könnte zur Passivität ver-

<sup>46</sup> Unter wahrnehmungspsychologischem Gesichtspunkt kann man die Verschärfung der „Selbst- und Fremdwahrnehmung“ im Gruppenprozeß als ein wichtiges Ziel der Gruppenmethode verstehen. Darüber hinaus geht es aber wesentlich um soziales Lernen: Einübung von Kooperation und Erwerb neuer sozialer Fertigkeiten, Experimentieren mit neuen Rollen und Erlernen von Veränderungsstrategien.

<sup>47</sup> Vgl. R. Cohn: Das Thema als Mittelpunkt interaktioneller Gruppen — Eine Modifikation gruppentherapeutischer Technik zum Zwecke der Führung von Erziehungs- und anderer Kommunikationsgruppen, in: Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, Bd. 3, 1969—70, 251—259; T. Schramm/Kl. Vopel: R. Cohns Methode der Gruppenarbeit — Darstellung und mögliche Anwendung in kirchlicher Praxis, in: O. Betz/F. Kaspar (Hg.): Die Gruppe als Weg — Einführung in Gruppendynamik und Religionspädagogik, München 1973, 101—114.

<sup>48</sup> Auf den Widerstand gegen das „Erfahrungslernen“ machen alle Gruppenpsychologen aufmerksam. Der psychologische Hintergrund dürfte mit der Angst vor Identitätsverlust zusammenhängen.

<sup>49</sup> Kirche als Lebensvollzug ist psychologisch betrachtet immer Kommunikationsprozeß (vgl. dazu D. Stollberg: Seelsorge durch die Gruppe, Göttingen 1971; R. Zerfuß: Herrschaftsfreie Kommunikation — eine Forderung an die kirchliche Verkündigung?, in: W. Weber [Hg.]: Macht — Dienst — Herrschaft in Kirche und Gesellschaft, Freiburg 1973, 81—106).

<sup>50</sup> Das „Sich-selbst-Verantworten“ wird in kirchlichen Gruppen meist als Störung der „Gemeinsamkeit“, als individualistisches Verhalten, abgelehnt. Schöpferisches Miteinander ist aber erst dann möglich, wenn jeder zunächst voll er selbst sein kann.

führen gerade in der Initialphase, wenn die Angst noch sehr groß ist. Selbstverantwortung besagt aber auch, daß jeder im Miteinander so viel lernen kann, wie er bereit ist, sich im Gruppenprozeß zu engagieren.

Die Kommunikation in einem Sozialgebilde verändert ständig dessen Kräfteverhältnis. Diese Veränderung schlägt sich in Spannungen nieder, die ein Konfliktfeld aufbauen, das die Gruppe in ihrer Funktionstüchtigkeit erhält. Die Verantwortung eines jeden Gruppenmitgliedes bezieht sich eben auch auf die Funktionstüchtigkeit des Systems — auf das „WIR“ also. Von daher ist die Gruppenregel verständlich: „Störungen haben immer Vorfahrt“. Diese Regel ist insofern von Bedeutung, als sie davon ausgeht, daß die Kommunikation von zwei entscheidenden Komponenten bestimmt wird: jener der Informationsübermittlung und jener des Beziehungsgeflechtes der Kommunizierenden. Letzteres bedeutet, daß Kommunizierende durch die Art des Kommunizierens immer auch etwas über ihre wechselseitigen Gefühle aussagen<sup>51</sup>, welche die Art der Kommunikation beeinflussen. Gerade dieser Tatbestand wird in Lebens- wie in Arbeitsgruppen zu wenig bedacht. So werden die Informationen u. U. ständig verfälscht, was zu einer die Gruppe zerstörenden Sprachverwirrung führen kann.

Weitere Regeln sollen hier nicht dargestellt werden, da in der Literatur genügend darüber berichtet ist<sup>52</sup>. Zu bemerken ist noch, daß mit dieser interaktionellen Methode das Glaubensgespräch in einer Kommunität seine Sterilität, d. h. seine „schlechte Abstraktheit“ verlieren könnte, da immer auch nach der persönlichen wie gruppalen Relevanz eines Themas gefragt wird.

## 2. Beurteilung der Seminare durch Teilnehmer

Es wird immer wieder beklagt, daß es bisher über bleibende Verhaltensänderungen durch gruppensdynamische Laboratorien keine zuverlässigen Untersuchungen gibt. Abgesehen davon, daß eine 30- oder 40jährige Geschichte eines Menschen nicht in 8 oder 10 Tagen grundsätzlich neugeschrieben werden kann, muß doch festgestellt werden, daß grundsätzlich Persönlichkeitsveränderungen primäres Ziel von gruppensdynamischen Laboratorien sein können. Das eigentliche Ziel dieser sozialen Lernmethode ist sogar anspruchsvoller: Es besteht darin, im Miteinander durch Erfahrungen zu lernen, die Wechselbezüge und Wechselwirkungen zu durchschauen, um dann so bewußt wie möglich, entstehende Divergenzen und Konflikte im Miteinander bearbeiten zu können. Die Folge davon ist erst eine Veränderung der Persönlichkeit. Auf diesem Hintergrund sind auch die Beurteilungen der Seminare durch Teilnehmer zu verstehen. Auf einer Skala 1—9 (und 16 weiteren Fragen, die hier nicht weiter diskutiert werden können) sollten die Teilnehmer am Ende eines Seminars ihre Meinung über die Methode (und wie sie gehandhabt wurde) äußern. 1 bedeutet: Ich erkenne der Methode keine besondere Bedeutung zu; 9 bedeutet: Diese Methode ist von sehr großer Bedeutung für das Miteinander in den Orden.

Die Beurteilung der Seminare durch Ordenschristen lag bei  $N = 50$  um 1,3 Punkte höher als bei „freien Trainings“, nämlich bei 7,2 Punkten. Es scheint also, daß Ordenschristen gruppensdynamischen Seminaren einen sehr hohen Wert beimessen. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Feststellung von 28 Teilnehmern (aus  $N = 50$ ), die unaufgefordert einen Vergleich zwischen den obligaten Jahresexerzitien

<sup>51</sup> Vgl. dazu P. Watzlawick et alii: *Menschliche Kommunikation — Formen, Störungen, Paradoxien*, Bern 1972, 53 ff.

<sup>52</sup> Interaktionsregeln erleichtern im allgemeinen das Zusammensein von Menschen, reduzieren Ängste vor dem Unbekannten, verkürzen den Prozeß der interdependenten Normfindung und strukturieren den Veränderungsprozeß (vgl. dazu S. Polizien: *TZI-Kurse mit Ordensleuten und Weltgeistlichen*, in: K.-W. Dahm/H. Stenger [Hg.]: *Gruppendynamik in der kirchlichen Praxis — Erfahrungsberichte*, München 1974, 179 f.).

und dem Seminar anstellten. Der Fragebogen hatte erfragt: „Halten Sie etwas in diesem Seminar für besonders bedeutsam für sich selber?“ Die zusammengefaßte Antwort lautete: „In den Exerzitien bin ich noch nie so dicht mit mir selber und meinem Verhalten konfrontiert worden wie in diesem Seminar. Ich weiß jetzt, daß ich mich nur im Austausch mit anderen ändern kann.“

Man ist geradezu an eines der Ignatianischen Exerzitienziele erinnert, in dem es heißt: „... die Seele vorzubereiten und instand zu setzen, damit sie alle ungeordneten Neigungen von sich entferne und nach deren Entfernung den göttlichen Willen suche und finde in der Regelung des eigenen Lebens zum Heil der Seele“<sup>53</sup>. Psychologisch betrachtet geht es bei den Exerzitien um Verhaltensänderungen. Das ICH soll zu immer größerer innerer Freiheit geführt, seine narzistische Wünsche (Bedürfnisse, infantilen Wünsche etc.) erkennen und die, die jeweilige Begegnung verfälschenden, Abwehrmechanismen durchschauen lernen. Die bis heute praktizierte Einweg-Kommunikation bei Exerzitien kann per se nur wenig zu wirklichen Verhaltensänderungen beitragen.

Unbezweifelbar ist, daß das Werden der Persönlichkeit – auch in spiritueller Hinsicht – des sozialen Austausches bedarf. Das Ich findet seine Identität nur in der Kommunikation, in einem wechselseitigen Austausch, wodurch es sich ständig neue Erfahrungen integrieren kann, so daß es zu immer neuen Ich-Synthesen gelangt<sup>54</sup>.

M. Legaut<sup>55</sup> ist der Überzeugung, daß die Kirche nur über den spirituellen Austausch in überschaubaren Gruppen die Probleme der Zukunft wird bestehen können. Damit kommt der klösterlichen Hausgemeinde eine neue Bedeutung zu. Die Erfahrungen der Trainingsteilnehmer müßten also in der Alltäglichkeit der Kommunitäten reflektiert und in diesen nachvollzogen werden.

### 3. Erfahrungen und Reflexionen

Im folgenden sollen einige Erfahrungen aus Seminaren reflektiert werden, die für eine Neuordnung des Kommunitätslebens von Bedeutung sind. Nach F. Wulf<sup>56</sup> gehört die „brüderliche (schwesterliche) Gemeinschaft zu den Urmotiven katholischen Ordenswesens“. Die Trainingsgruppen erkannten sehr bald, daß sich hinter den Worten „brüderlich“, „schwesterlich“ und „Gemeinschaft“ weit mehr pseudo-religiöse Ideologien verbergen als akzeptierte Wirklichkeit.

#### a) Die „liebe Mitschwester“, der „liebe Mitbruder“

Auffallend war die Schwierigkeit bei den meisten Ordenschristen, sich ablehnender und aggressiver Gefühle bewußt zu werden und diese zu äußern. Ein intelligenter Ordensoberer gebrauchte z. B. sehr häufig die Redewendung „lieb“. Es hatte jedoch den Anschein, daß er damit jeweils eine persönliche Attacke vorbereitete, um dem „Du“ eins „auszuwischen“. Die Anredeform sollte die eigentliche Aggression verbergen. Die Inkongruenz zwischen dem Inhalt der Mitteilung und der Art und Weise, wie sie gemacht wurde, schaffte aber große Verwirrung und vergrößerte das Angstniveau. Der Grund ist klar: Was die Worte an sich ausdrücken, wurde durch den Ton oder durch einen Gestus zurückgenommen und ins Gegenteil verkehrt. Die dadurch entstehende Unsicherheit in der Kommunikation wurde erst dann aufgehoben, als er seine aggressiven Impulse bejaht hatte. Die Kommunikationsforschung<sup>57</sup> weist darauf hin, daß die Vieldeutigkeit in der Kommunikation auf Grund latenter, nicht

<sup>53</sup> Ignatius v. Loyola: Geistliche Übungen, Nr. 1, neu hg. v. E. Raitz v. Frentz, Freiburg 1961.

<sup>54</sup> Vgl. E. H. Erickson: Identität und Lebenszyklus, Frankfurt 1971, 143 f.

<sup>55</sup> Vgl. M. Legaut: a. a. O. (Anm. 36), 318 ff.

<sup>56</sup> Vgl. F. Wulf: a. a. O. (Anm. 8), 297.

<sup>57</sup> Vgl. P. Watzlawick et alii: a. a. O. (Anm. 51), 72 ff.

bejahter Impulse und Gefühle aggressiver Natur, den anderen „verrückt“<sup>58</sup> machen oder zur „Pseudo-Gemeinschaft“<sup>59</sup> führen.

Da es die Gruppendynamik wesentlich mit den Wechselwirkungen und Wechselbeziehungen von Personen oder Gruppen zu tun hat, könnte sie den Ordenskommunitäten helfen, die Authentizität des Verhaltens in jene Richtung zu lenken, wo sich Gesagtes mit letztlich Gemeintem decken. Das würde eine große interpsychische Entlastung des Miteinander bedeuten.

#### b) Die Rede von „meiner Gemeinschaft“

Es war zu beobachten, daß dann, wenn von einzelnen ein bestimmter Sachverhalt gegenüber anderen Gemeinschaftsmitgliedern abgegrenzt werden sollte, großer Wert auf das Possessivpronomen „mein“ oder „unsere“ (Gemeinschaft) gelegt wurde. Mehrere Gruppen haben versucht, dieses Problem zu diskutieren. Was als Zugehörigkeitsausdruck („meine, unsere Gemeinschaft“) angeboten wurde, war in den meisten Fällen der unzulängliche Versuch, sich hinter „Selbstverständlichkeiten“ sprachlicher Art zu verstecken, die aber erlebnismäßig nicht als selbstverständlich empfunden wurden. D. h. die Identifikationen mit der sozialen Wirklichkeit der eigenen Gemeinschaft lagen weit tiefer, als es die Sprechweise vermuten ließ. Die Gruppen erlebten sehr dicht, daß Gemeinschaft etwas ständig Werdendes ist, das als Besitz nicht festgehalten werden kann. M. Buber<sup>60</sup> hat auf das ständige Werden des Phänomens Gemeinschaft hingewiesen, daß, sobald das Werden stagniert, eben nicht mehr Gemeinschaft ist. Und K. Rahner<sup>61</sup> bemerkt lapidar: „Die amtliche rechtliche Struktur eines Ordens trägt nicht mehr das faktische persönliche Gemeinschaftsleben... Und wo darum das Gemeinschaftliche als solches verlorengeht, empfindet man auch das Rechtliche nicht mehr als eigentlich bindend.“ Es sind daher immer Prozesse personaler wie interpersonaler Nacherziehung notwendig, damit immer mehr Ordenschristen die Qualitäten der Unabhängigkeit gewinnen bei gleichzeitiger, frei gewählter und akzeptierter Fähigkeit für eine wechselseitige Abhängigkeit. Die Identifikation mit rechtlichen Strukturen wird immer schwieriger, je weniger es zur Identifikation mit konkreten Menschen kommt, die an einer gemeinsamen Aufgabe arbeiten und in ihr Erfüllung finden.

#### 4. Schlußbemerkung

Versuche der soeben apostrophierten personalen wie interpersonalen Nacherziehung in Ordenskommunitäten machen deutlich, daß die Kommunitäten meist überfordert sind, den Veränderungsprozeß zu einem konstruktiven Miteinander allein zu leisten. Der eigentliche Grund scheint darin zu liegen, daß es schier unmöglich ist für einen Ungeübten, zugleich Subjekt wie Objekt eines Veränderungsprozesses zu sein, der im gleichen Maß die manifesten (dem Bewußtsein zugänglichen) wie latenten (sich nur unbewußt vollziehenden) Prozesse angeht.

Soll es zu einem befreienden und befriedigenden Miteinander in den Ordenskommunitäten kommen, so daß die notwendige Erneuerung an der Basis möglich wird, dann kann man wahrscheinlich auf einen „Innovationshelfer“, „supervisor“ oder „change-

<sup>58</sup> Vgl. dazu H. F. Searles: Das Bestreben, den anderen verrückt zu machen — ein Element in der Ätiologie und Psychotherapie der Schizophrenie, in: G. Bateson et alii: Schizophrenie und Familie, Frankfurt 1972, 128—166.

<sup>59</sup> Vgl. L. C. Wynne et alii: Pseudo-Gemeinschaft in den Familienbeziehungen von Schizophrenen, in: G. Bateson et alii: a. a. O. (Anm. 58), 44—80.

<sup>60</sup> Vgl. M. Buber: Dialogisches Leben, Heidelberg 1948, 175 ff.

<sup>61</sup> K. Rahner: Das Verhältnis von personaler und gemeinschaftlicher Spiritualität, in: Ordenskorrespondenz 12 (1971), 398.

agent“ nicht verzichten, um gerade die komplexe Wirklichkeit des Miteinander durchschaubar zu machen. Unabwendbar dürfte sein, die nicht mehr funktionstüchtige pyramidal-hierarchische Struktur durch eine symmetrisch-kommunikative zu ersetzen. Die Frage bleibt, ob die Kommunen diese Struktur des Miteinander lernend zu erarbeiten bereit sind. Die Dynamik der Kommunität könnte ein Instrument sein; das Instrument einer friedlichen Revolution für eine konflikthafte Welt des Miteinander in den Orden zum Zeugnis für Kirche und Gesellschaft.