

# *Ordensleben im Spannungsfeld von Einzelpersönlichkeit und Gemeinschaft*

Aus sozialpsychologischer Sicht von Ulrich Lück SAC, Vallendar

## Vorbemerkung

1. Das Referat wurde in Schweiklberg und in Leutesdorf gehalten; es wird in gekürzter Form wiedergegeben. Im ersten Abschnitt sind vor allem die Illustrationen aus der Experimentalpsychologie fortgelassen sowie die sozialpsychologische Zeitanalyse. Sie stellte den Hintergrund für die Problematik von Neubewerbern dar. Der zweite Abschnitt beinhaltet praktische Anwendungen, die hier nur knapp skizziert werden sollen.

2. Als Ansatz dient die seelische — nicht rechtliche — Bindung des Mitgliedes an den Verband. Dieser Einstieg müßte ergänzt werden durch den Aspekt einer Verantwortung von seiten der Gemeinschaft gegenüber den Mitgliedern. Gelegentlich wird dieser Punkt gestreift.

3. Mit dem Wort „Gemeinschaft“ ist der religiöse Verband gemeint. Die Worte „Gebilde, Verband, Gemeinschaft“ werden hier synonym gebraucht. Die formalsoziologische Differenzierung in „Gemeinschaft“ und „Gesellschaft“ bleibt an sich unberücksichtigt.

## I. DIE BINDUNG ALS EXISTENZFORM UND SPANNUNGSGRUND DER GEMEINSCHAFT

### A. Gemeinschaft als Bindung

1. Die Alltagssprache verweist uns dort auf Gemeinschaft, wo Menschen in besonderer Weise aneinander gebunden oder miteinander verbunden sind. Aber nicht jede Art von Bindung trägt diesen Namen. In der Negation, d. h. der (heftigen) Ablehnung oder gar im Haß, sind Menschen so stark aneinander gekettet, daß sie nicht voneinander loskommen. Hier ist von Gemeinschaft keine Rede. Sie entsteht nur in positiver Einstellung, wenn Menschen innerlich einander annehmen und sich voneinander angenommen wissen.

Die religiöse Gemeinschaft ist zu einem bestimmten Zweck gegründet. An einem solchen Verband lassen sich unter unserem Gesichtspunkt drei wesentliche Momente abheben: die Aufgabe (Wertziel, Ideal), die Mitglieder, die dieses Ziel realisieren, und die Arbeits- und Lebensform, in der das Ziel verwirklicht wird (evang. Räte, Satzungen, Bräuche etc.). Entsprechend dieser Dreiteilung ist eine dreidimensionale Bindung vonnöten: an die Aufgabe, an die Mitglieder als solche und schließlich an die Arbeits- und Lebensform. Wir können durchaus ein Ziel, z. B. Kranken-

pflge, verfolgen, ohne irgendeine Mitgliedschaft in einem religiösen Verband; wir können ferner die Mitglieder, d. h. ihre reale Gegebenheit, akzeptieren, ohne innere Nähe, z. B. wenn jemand aus Enttäuschung „nichts mehr mit den anderen zu tun haben möchte“. In diesem Fall ist die seelische Bindung nur noch in geringem Maße vorhanden. Das typische Zeichen relativer „Bindungsfreiheit“ bzw. relativer „Bindungslosigkeit“ ist die Gleichgültigkeit gegenüber den Anliegen des Verbandes und damit der Mitglieder als solcher, nicht als privater Freunde. Sie ist der Nullpunkt.

Wir können zwischen Kontaktdichte und Kontakttiefe unterscheiden. Die Dichte ergibt sich aus der Häufigkeit gemeinsamer Berührungen in der Zusammenarbeit und im Zusammenleben. Drei Grade von Kontakttiefe fallen auf: Trotz großer Kontaktdichte ist eine relativ geringe Kontakttiefe möglich. Sie äußert sich durch sachliches Verhalten bei großer innerer Distanz. Es bleibt bei einer Oberflächenbindung, „innerlich kommt man sich nicht näher“. Wird diese Oberfläche durchbrochen, beginnt man jenen Raum zu betreten, in dem Gemeinschaft verwurzelt ist, nämlich in der inneren Nähe zu Gleichgesinnten. Hier bildet sich das „Wir“-Bewußtsein. Der andere ist mir nahe, weil und insofern er gleicher Gesinnung ist, den gleichen Lebensstil hat und mit mir gemeinsam, nicht für sich allein, dasselbe Ziel verfolgt.

Über diesen zweiten Grad hinaus ist noch eine dritte Form der Kontakttiefe möglich, die jedoch sehr individueller Art ist, die der persönlichen Freundschaft. Gerade diese Art der Bindung wurde in den religiösen Gemeinschaften nicht nur falsch eingeschätzt, sondern geradezu verboten. „Privatfreundschaften sollen die Mitglieder meiden“, so hieß es in den meisten Satzungen. Gemeinschaft zeigt sich somit als eine relativ stabile zwischenmenschliche Bindung zu Gleichgesinnten.

2. Der Ort der Bindung ist der Kern der menschlichen Persönlichkeit. Wo Menschen miteinander längere Zeit zusammenleben, kann eine Sphäre der Vertrautheit entstehen. Bekanntes rückt näher, wird ihnen lieb und wird von ihnen vermißt. Es kommt dabei zunächst nicht auf den Wert dessen an, womit man umgeht, auf den Wert der Menschen, Tiere oder Dinge. Allein der Umgang bindet, vorausgesetzt, er wird nicht als untragbar empfunden. Bindung durch Gewohnheit ist die erste Stufe. Allein dieses äußere Anhängen ist noch nicht typisch menschlich, es ist noch ein „dumpfes Haften“, das wir mit dem Tier gemeinsam haben. Entscheidend ist die innere Nähe. Die bloße Dauer des Zusammenseins vermag sie vorzubereiten, bewirkt sie aber nicht. So können großstädtische Hausbewohner jahrelang im gleichen Haus gewohnt haben, ohne diese Sphäre der Vertrautheit. Dagegen entsteht sie möglicherweise durch ein einziges gemeinsames Erlebnis, etwa das einer gemeinsam erlebten Bombennacht.

Diese innere Nähe ist die Nähe zum Persönlichkeitskern, in dem Gemüt und Gewissen ihren Sitz haben. Tiefenbindung ist also Bindung des Gefühls (im Gemüt) und Bindung durch Verantwortung (im Gewissen). Diese Bindung äußert sich im Betroffensein der Mitglieder von den Anliegen des Verbandes. Wird ein Mitglied aufgrund seiner Leistung geehrt, fühlen sich die anderen davon mitbetroffen: „es ist einer von uns“. Das sich im Betroffensein äußernde „Wir“-Bewußtsein ist der Ausdruck einer unbeußt vollzogenen Identifikation. Der Verband ist Bestandteil der eigenen Persönlichkeit geworden. Wir dürfen allerdings nicht übersehen, daß jeder Mensch sich mit vielen Gruppen identifiziert, mit seiner Familie, seinem Volk, seiner Kirche etc. Diese Identifikationen bringt er als psychologisches „Erbe“, d. h. als Voraussetzung mit, wenn er in den Verband eintritt. Entsprechend dieser individuellen Vorprägung wird die Art seiner inneren Zugehörigkeit zum Verband modifiziert. Die Annahme, alle müßten seelisch gleichartig der Gemeinschaft angehören, ist unrealistisch und als Ideal unrichtig. Nicht die Gleichschaltung ist das Ideal, sondern individuell getönte Zugehörigkeit.

3. Der Bewerber bringt bei seinem Eintritt verschiedene Erwartungen und Bereitschaften mit. Er muß sich der neuen Lebenswelt anpassen. Das geschieht negativ durch Versagen und Verzicht, positiv durch Aufnahme und Integration der neuen Welt in seine Persönlichkeit. Er verzichtet auf feste, liebgewordene Gewohnheiten und versagt sich eine Reihe von Bedürfnisbefriedigungen. Je elementarer diese für ihn sind — und dazu gehören auch kulturelle Bedürfnisse —, um so größer ist das Erlebnis des Verzichtes. Diesen vermag er auf längere Zeit nur zu leisten, wenn neue Werte oder Befriedigungen ihm geboten werden und wenn er das Neue innerlich aufarbeitet, d. h. sich mit den Sinngehalten auseinandersetzt und sie innerlich übernimmt. Die Eingliederung — von außen kontrolliert und durch Vorgesetzte und Gruppe „erzwungen“ — bahnt sich von innen an durch das Erlebnis der Befriedigung oder des Unbehagens. Normalerweise werden zuerst Gewohnheiten gebildet. Durch Unterweisung und durch Vorbilder findet er die gewünschte Orientierung für die geistige Wertwelt und für das konkrete Leben. In dreifacher Stufung vermag er sich einzugliedern: durch lose Assoziation, wenn ihm die betreffenden Bedeutungs- und Sinngehalte nicht akzeptierbar sind. Diese lösen sich leicht auf, sobald äußere Kontrolle aufhört und innere bzw. äußere Widerstände sich zeigen. Ferner durch Introjektion, indem er Reaktionsweisen seines Lebensgefühls bildet, ohne sich geistig mit ihnen auseinanderzusetzen. Und schließlich nimmt er das Gebotene als Ganzes in seine Persönlichkeit hinein, nachdem er es innerlich voll bejaht. Die vollständige Integration erfolgt allerdings erst dadurch, daß sich das Mitglied aus dieser inneren Bindung heraus verantwortlich im Sinne der Gemeinschaft einsetzt. Hier wird Bindung zu Haltung.

## B. Bindung im Spannungsfeld der Gemeinschaft

Einige Hinweise mögen genügen. Aus der Kontaktdichte sowie der Kontakttiefe heraus ergeben sich verschiedene Spannungen innerhalb der Gemeinschaft. Wird dem Mitglied eine größere Kontaktdichte abverlangt, als es zu geben gewillt oder imstande ist, d. h. wird der private äußere Bereich geringer als zumutbar, dann fühlt sich der einzelne bedroht. Er erlebt das Aufsaugen des privaten Lebensraumes nicht nur als Beschränkung, sondern als Bedrohung und wehrt sich dagegen. Je mehr durch den Verband öffentlich geordnet und gestaltet wird, um so weniger Raum verbleibt der Einzelinitiative. Das Mitglied hat nur geringe Möglichkeiten, sich verantwortlich im Rahmen der Gemeinschaft seinen Lebensstil zu gestalten und Entlastungsfunktionen zu bilden. Diese Beschneidung der Eigengestaltung ruft Konflikte hervor. Der Grundsatz der Subsidiarität ist nicht nur sozialetisch und organisatorisch von Bedeutung, sondern auch psychologisch.

Ist die Kontaktdichte zu gering, dann findet kein Gesprächs- und Erfahrungsaustausch statt. Das Interesse, an den Anliegen des Verbandes mitzuarbeiten, da es ja weitgehend eigene Anliegen sind, wird unterkühlt, bis es allmählich schwindet. Das Mitglied empfindet sich der Gemeinschaft „ausgeliefert“, wenn einerseits sein Privatraum stark eingeschränkt, andererseits seine Mitarbeit an den Anliegen des Verbandes nicht gefordert wird.

Auch eine Überforderung der Kontakttiefe ist möglich. Werden langandauernde Hochleistungen erwartet, die der einzelne nicht verkraften kann, wird seine Opferbereitschaft „ausgenutzt“, so entstehen unheilvolle Spannungen. Es kommt bei Ausweglosigkeit zu Entmutigung, zur Selbstwertkrisis und evtl. zu seelischen Schäden. Die Anzahl der Verbitterten weist darauf hin.

Eine zu geringe Kontakttiefe ist das andere Extrem. Das Bewußtsein der Verlassenheit, des Unverstandenseins macht sich breit und bewirkt die Stimmung des Unglücklichseins.

Ein genaues Kriterium für die richtige Gestaltung von Kontaktdichte und -tiefe gibt es nicht. Die individuelle Bedürftigkeit, die Art der Arbeit sowie die Struktur der Gemeinschaft spielen hier eine entscheidende Rolle. Ist jedoch die Lebensordnung elastisch genug, dann kann der einzelne im Rahmen der notwendigen gemeinschaftlichen Erfordernisse sein Leben gemäß seiner Eigenart gestalten. Er selbst formt innerhalb dieses Rahmens die ihm entsprechende Kontaktdichte und -tiefe und leistet so einen positiven Beitrag für die Gemeinschaft.

## II. ZUM AUFBAU DER GEMEINSCHAFT

Die im Referat dargelegten Fehlformen entfallen an dieser Stelle.

1. Jede Gesellschaft baut sich im Laufe der Zeit ihre Geisteswelt auf. In der religiösen Gemeinschaft ist sie zum Teil durch die Gründerpersönlichkeit vorgegeben, zum Teil durch die Tradition erworben. Sie bildet das Bezugssystem, aus dem heraus das eigene Leben interpretiert und verstanden wird. Sie bedingt, daß die Mitglieder die „gleiche Sprache“ sprechen. Diese Geisteswelt ist ein wesentliches Element der inneren Einheit des Verbandes. Sie wird geschaffen, erhalten und umgebildet durch das engagierte Gespräch. Daher ist es notwendig, daß die Mitglieder eines Verbandes ihre Auffassungen, Akzente und Fragen gemeinsam durchsprechen. Probleme, die durch Generations- oder andere Unterschiede bedingt sind, lassen sich so besser ausgleichen. Dürfen gewisse Bewertungen nicht ausgesprochen werden, sind sie tabuiert, dann ist die Bildung eines gemeinsamen öffentlichen Bewußtseins behindert und die Gefahr eines doppelten Verständnisses, einer doppelten Moral gegeben.

2. Für die Gestaltung der Lebensgemeinschaft gelten zwei Grundsätze: Positive Haltungen werden durch positive Erlebnisse in der Gemeinschaft motiviert — und Gemeinschaft wird beim Gemeinsamen erlebt. Daher ist es von ausschlaggebender Bedeutung, für die Pflege des gemeinschaftlichen Lebens die nötige Sorgfalt aufzuwenden. Hier fallen hinein die geschmackvolle und wohnliche Einrichtung von Erholungs- und Speiseraum, die Aufmerksamkeiten zu persönlichen Festtagen (Namenstag, Geburtstag, Jubiläen), die Frage um die Ferien sowie eine gute Gestaltung der Liturgie und das gemeinsame Gebet.

Daß die negativen Erfahrungen persönlich aufgearbeitet und öffentlich durchgesprochen werden sollen, braucht nicht eigens betont zu werden.

3. Auch die Arbeitsgemeinschaft, soll sie gemeinschaftlicher Natur sein, muß vom persönlichen Verständnis füreinander getragen sein. Hierzu gehören die Toleranz gegenüber den Ideen und Arbeitsmethoden der Mitarbeiter (sie basiert auf der Achtung vor der Individualität), die Anerkennung seiner Leistung, die ihm Mut und Selbstvertrauen einflößt, und schließlich die frei verantwortliche Gestaltung seiner Arbeit im Rahmen seines Auftrages.