

„Die Zukunft der Gemeinschaft sieht anders aus...“

Erfahrungen aus der Begleitung von jungen und alten Ordenschristen

„... aber wie geht es weiter?!“ Die wörtliche Formulierung ist mir entfallen. Doch so oder ähnlich dachte eine ältere Schwester in einem Pausengespräch am Rande einer Weiterbildung für Oberinnen laut über ihre mehr als vierzig Jahre in der Gemeinschaft nach. Mehrere wichtige Ämter und Verantwortungen hatte sie wahrgenommen, jetzt wieder als Hausoberin eines Konventes mit vielen alten und kranken Schwestern. Die Zukunft ist ungewiss ...

Eine jüngere Ordensschwester schrieb vor wenigen Wochen den Satz „... und ich wage die Ewigprofess doch abzulegen – Gott helfe mir...-“. Sie hat sich festgelegt, doch worauf? Sie weiss es selbst nicht so genau. Ihre Gemeinschaft ist in der Provinz, in die sie eingetreten ist, stark überaltert; sie „passt“ mit ihren Qualifikationen nicht so ganz in diese Gemeinschaft, die traditionellen Aufgaben der Gemeinschaft „passen“ nicht mehr so ganz zu den vagen Zukunftshoffnungen und den vorhandenen konkreten Zukunftsvorstellungen der „Jüngeren“ in der Gemeinschaft. Dies ist eine sich wiederholende Konstellationen in religiösen Gemeinschaften im deutschsprachigen Raum.

Aus den Erfahrungen der letzten Jahre im Rahmen meiner Tätigkeit als Fachbereichsleiter des IMS für „Exerzitienbegleitung und Geistliche Begleitung“ möchte ich einen Beitrag zum Thema leisten, wie es im Umgang von Jung und Alt miteinander weitergehen kann. In der Begleitung einzelner, von Gebietsleitungen und von Gruppen aus Teilgemeinschaften zeichnen sich Konturen eines

vielfachen Spannungsfeldes ab, zugleich auch Möglichkeiten für weiterführende Schritte. Dabei sind die Eindrücke subjektiver Natur. Kann aus der Tatsache, dass jemand Einzelbegleitung sucht, noch eine eher persongebundene Belastung vermutet werden, so ergeben sich aus den Supervisionen von Leitungen und Gruppen von OberInnen doch repräsentativere Einblicke in die Wirklichkeit der Ordensgemeinschaften. Es handelt sich hier um Beobachtungen und Tendenzen, die ich den Ordenschristen verdanke, die von ihren Befürchtungen und Hoffnungen sprachen.

Andere Erfahrungen – neue Vorstellungen

Die deutschen Orden leben in einer Umbruchszeit, für die sie keine Vorbilder in der gemeinsam erinnerbaren Vergangenheit ihrer Gemeinschaften finden. Jung und Alt leben in einem Generationenkonflikt (vgl. Bertram Dickerhof SJ, Jung und Alt, in OK 48, 2007, S. 7 - 15), der für alle Beteiligten spannungsreich und schwierig ist. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass sich dabei Vorstellungen von „Normalität“ verschieben, z.B. davon, was es eigentlich bedeutet, zu den „Jungen“ bzw. zu den „Alten“ zu gehören. Aufgrund der Überalterung in den Orden zählt jemand bis zum 55. Lebensjahr zur „Ordensjugend“, in der zivilen Gesellschaft bereiten sich manche in diesem Alter dagegen bereits auf den Vorruhestand vor oder müssen sich mit dem

Schicksal einer dauerhaften Erwerbslosigkeit abfinden. Viele Provinzen werden von Frauen und Männern geführt, die in der Gesellschaft der Großmütter- und Urgroßmüttern angehörten. Sie treffen auf Bewerberinnen und Bewerber, die es weitestgehend gewohnt waren, ihr eigenes Leben zu gestalten.

Im Alter der Kandidatinnen und Kandidaten lassen sich schon länger nicht mehr geregelte Lebenslaufvorstellungen mit einem gesellschaftlich normierten Lebenspfad ablesen, vielmehr spiegelt sich hier die Vielfalt der Lebensentwürfe einer (post-)modernen Gesellschaft. Zwar gibt es immer noch Personen mit einer sog. klassischen „Normbiographie“ einer Ordensfrau oder eines Ordensmannes mit dem Eintritt nach der grundlegenden Schul- bzw. Ausbildungszeit, jedoch sind die Mehrzahl der Interessierten heute Berufswechsler mit mehrjähriger Berufserfahrung oder einem Studium. Auch die religiösen Zuwege werden bunter und vielfältiger. Persönliche Berufungserfahrungen als junger Erwachsener, eigene Glaubenspraxis – oft in einer Gruppe gestaltet – oder eine Konversion stehen bei manchen im Mittelpunkt der Berufungserfahrung.

Damit bringen Interessierte für das Ordensleben ein Mehr an persönlicher Erfahrung und Prägung, in der Regel vor allen bei weiblichen Bewerberinnen auch ein Mehr an Qualifikationen und Befähigungen mit als noch vor wenigen Jahrzehnten. Das Eigene wiegt schwerer, auch das, was es aufzugeben gilt. Die Frage, ob eine Gemeinschaft „zu mir paßt“, steht deutlicher im Mittelpunkt der Berufsüberlegungen. Die gegenwärtigen Aufgaben der Gemeinschaften fallen dagegen weniger ins Gewicht für eine Entscheidung. Nicht, was getan wird, sondern wie in Gemeinschaft gelebt wird, findet Beachtung. Die Ordensausbildung der Zukunft steht vor ganz neuen Herausforderungen (vgl. dazu ausführlich Agnes Lanfermann MMS, Ordensausbildung in Zukunft, in OK 47, S. 279 - 294).

2. Mit Blick auf die Gemeinschaften

Übergänge gestalten – Ungleichzeitigkeiten aushalten

Aus der Begleitung von Leitungen und Gruppen von Verantwortlichen ist mir bekannt, dass Handlungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Orden in wesentlichen Dimensionen beachtet und nachhaltig gestaltet werden. Schwieriger wird es, sobald die Dimension des Glaubens und die Zukunft der Jüngeren in den Blick kommt.

Zu den grundlegenden Fragen, die inzwischen gut beachtet werden und oft geregelt sind, zählt die Ausgliederung der Werke und unter ihnen vor allem der Einrichtungen, die eine finanzielle Belastung bedeuten. Selten als noch vor einigen Jahren werden aus sentimentalen Gründen Bauten und Einrichtungen gehalten und damit Rücklagen aufgezehrt, die Zukunftsprojekten der Jüngeren zugute kommen könnten. Größere finanzielle Herausforderungen wurden oft mit bewundernswerter Voraussicht und mit viel Sorge für die Mitschwestern und -brüder im Alter geregelt: die Altersvorsorge wurde gesichert, Pflgeplätze sind geschaffen.

Etwas schwieriger wird es in Fragen nach den Personalien – wer übernimmt Verantwortung und ist überhaupt „noch“ dazu in der Lage; was wird von zivilen Angestellten übernommen und wie geht die Zusammenarbeit; gibt es die Bereitschaft zu einer Kooperation mit anderen Gemeinschaften des gleichen Charismas usw.

Das unscheinbare Wort „noch“ nimmt einen unverhältnismäßig breiten Platz in den Köpfen und im Wortschatz der Betroffenen ein: was ist *noch* möglich ...; kann *noch* selbst geleistet ...; ist trotz dieser Umstände *noch* Der Horizont des gegenwärtigen Denkens bleiben die Möglichkeiten der eigenen Vergangenheit. Die Gegenwart und die gemeinsame Zukunft spielen nur auf diesem Hintergrund eine Rolle. Die Möglichkeiten, die jetzt

D verloren gehen, werden überdimensional gewichtet. Ganze Gemeinschaften nehmen Denkgewohnheiten an, wie sie von hochbetagten Menschen bekannt sind, die ihre Kräfte und Kompetenzen schwinden sehen. Leitungsaufgaben richten sich dann schnell auf Schadensbegrenzung und das „Stopfen von Löchern“. Was für alte Ordenschristen einer Gemeinschaft notwendig und hilfreich ist – „noch“ Mögliches auswählen, das „noch Mögliche“ optimieren, kompensatorische Massnahmen durchführen –, ist für jüngere Gemeinschaftsmitglieder in der Regel keine verlockende Perspektive im Ordensleben.

Gerade in älter werdenden Gemeinschaften ist es wichtig, jüngeren Mitschwestern und -brüdern die Möglichkeit zu bieten, aus diesem Denken auszubrechen und eigene, zukunftsorientierte Projekte zu entwickeln. Die Frage nach der Verantwortung für solche Aufgaben, jedoch auch nach der Verantwortung in der Gemeinschaft selbst und für die gemeinsamen Aufgaben kann unter zwei Aspekten gebündelt werden:

- ◇ Wem unter meinen Mitschwestern / Mitbrüdern traue ich eine ganz bestimmte Leitungskompetenz zu?
- ◇ Wie geht es mir mit dem Gedanken, wenn Schwester X, Bruder Y oder Pater Z demnächst „dieses oder jenes“ in der Gemeinschaft verantwortlich ausführen soll?

Vielfach wird in den Antworten deutlich, dass sich die „Älteren“ für die eher qualifizierten Leitungspersonen halten. Den „Jüngeren“, die oft schon zwischen 50 bis 60 Jahre alt sind, wird diese Verantwortung nicht zuge-
traut. Auffällig ist zugleich, dass nur ein Teil aus der jüngeren Generation bis 50 Jahre Interesse zeigen, in den angestammten Institutionen der Gemeinschaft zu bleiben bzw. dort Verantwortung zu erhalten. Zudem sind viele der jüngeren Ordenspersonen psychisch und physisch weniger belastbar als ihre deutlich älteren Mitschwestern und Mitbrüder in der Gemeinschaft.

Ganz schwierig wird es jedoch, wenn es keinen Übergang und keinen Neuanfang mehr

gibt, d.h. in der Frage nach den Neuaufnahmen. In manchen Gemeinschaften gibt es die Erfahrung, dass der Abbruch total ist. Es gibt nur wenige Interessierte, kaum Eintritte und von denen sind fast alle bzw. alle wieder gegangen. Die „Berufungspastoral“ ist immer wieder Thema in den Leitungen und auch auf Kapiteln, doch niemand kommt, um zu bleiben. Die Frage stellt sich:

- ◇ In welche Gemeinschaft werden heute junge Frauen / junge Männer aufgenommen?

Kaum eine Gemeinschaft – auch viele Leitungen nicht, die sich in den praktischen Herausforderungen als fähig und umsichtig erwiesen haben – können für sich akzeptieren, dass die gegenwärtige Gestalt der eigenen Gemeinschaft eine Neuaufnahme mit dem Ziel, das Bisherige weiterzuführen, nicht zulässt. Auch Neuaufnahmen von mehreren viel jüngeren Personen wirken sich eher wie eine Neugründung auf dem Boden einer älteren Gemeinschaft aus. Eine wirkliche Kontinuität kann es in der Regel nicht mehr geben. Zwei mögliche Konsequenzen liegen nahe:

1. das zuständige Kapitel beschließt, auf Neuaufnahmen ganz zu verzichten und vereinzelte Interessierte, die sich doch noch melden sollten, an andere Gemeinschaften mit jüngeren Ordenleuten zu verweisen;
2. den jüngeren Mitgliedern wird ermöglicht, einen neuen Weg für die Verwirklichung des eigenen Charismas zu finden. Dies kann auch in Kooperation mit Gemeinschaften, denen ein ähnliches Charisma geschenkt wurde, geschehen.

Ganz auf Neuaufnahmen zu verzichten fällt schwer. Persönlich bin ich der Ansicht, dass eine solch weitreichende Entscheidung nicht allein von einer höheren Leitung getroffen werden darf. Eine Provinz, die bewußt und in Würde dem Ende ihrer Lebensaufgaben entgegen gehen will, kann sich nur als gan-

ze auf diesen mühsamen Weg machen. Dazu gehört auch die Frage, wie sie in den verbleibenden Jahren fruchtbar sein will. Gerade eine bewußte Gestaltung dieser letzten Jahre kann befreiend wirken und aus einer kraftlosen Lähmung führen.

Auch die zweite Konsequenz hat ihre Tücken. Die Bereitschaft einer Gemeinschaft, den wenigen jüngeren Mitschwestern und Mitbrüdern einen Freiraum für eine neue Verwirklichung des Ordenscharismas zu gewähren, führt schnell zu neuen Aufgabenfeldern, die wie ein Bruch mit dem Bisherigen und Vertrauten erlebt werden, der für viele Ältere in der Gemeinschaft schwer auszuhalten ist.

Der Sehnsucht einen Namen geben – Arbeit in Gruppen

Wie kann der Umgang mit schmerzlichen Veränderungen gestaltet werden, damit neue Entwicklungen nicht als Abbruch, sondern als Umbruch mitvollzogen werden können? Die Arbeitsweise, die ich seit Jahren bevorzuge, zielt darauf, der eigenen Sehnsucht einen Namen zu geben. Damit setze ich bei der persönliche Berufung als Ausgangspunkt an. Dahinter steht die Überzeugung, dass sich ein Charisma eine geeignete Form sucht, auch unter veränderten Umweltbedingungen. Jemand formulierte es einmal in einem Workshop in diesen Worten: „Wenn wir wissen, was wir leben wollen, finden wir Wege für das Wie.“

Zunächst teilen sich die teilnehmenden Ordensleute einer Gemeinschaft oder einer Hausfiliale in Altersgruppen ein. Wichtig ist es, die subjektiv erlebten Zugehörigkeiten ernst zu nehmen. Das objektive Lebensalter ist häufig für den Filial- bzw. Gemeinschaftsalltag von geringerer Bedeutung als das subjektiv empfundene Lebensalter. Diese Gruppen finden sich somit in einem freien Spiel der Kräfte, bei dem Selbstzuweisung zu einer Gruppe und Fremdzuweisung durch die anderen auseinander fallen können.

In persönlicher Arbeit und dann im Grup-

penaustausch werden Fragen an die Gemeinschaft und die eigene Rolle und Position in ihr geklärt.

Einige Fragen für die persönliche Arbeit möchte ich hier anfügen: Was hat mich bewogen, in diese Gemeinschaft einzutreten? – Was waren und sind meine Hoffnungen? Welche haben sich erfüllt und in welcher Weise? – Wofür bin ich dankbar? – Worüber freue ich mich? – Was ist mir gelungen? – Wie lebe ich heute in dieser Gemeinschaft?

Die Fragen zielen grundsätzlich auf die Sehnsucht. Sie sind ressourcenorientiert angelegt und zielen auf eine wachstumsorientierte, geistliche – d.h. an der je originellen persönlichen Berufung orientierten – Sichtweise des eigenen Lebens. Diese Perspektive geht in der defizitorientierten Wahrnehmung des kirchlichen und gemeinschaftsgeprägten Alltags leider oft verloren.

In den Fragen kommen nicht allein aus der Sicht geistlichen Wachstums relevante Dimensionen zur Sprache, sondern auch sozialpsychologisch relevante Zusammenhänge. Ein besonders hoher Zusammenhang besteht zwischen einer generalisierten Lebenszufriedenheit und Dankbarkeit. Daher ist es auch unter psychologischen Gesichtspunkten sinnvoll, dass sich Ordenschristen damit beschäftigen, wofür sie dankbar sind in ihrem Leben. Zugleich ist es jedoch nicht allen möglich, in dem, wofür sie dankbar sind und worüber sie sich freuen, eigene Gestaltungskraft und persönliches Können wahrzunehmen. Die Frage, was aus eigenen Kräften gelungen ist, bleibt daher eine wichtige Ergänzung.

In der Phase der gemeinsamen Arbeit in Kleingruppen kommen andere Fragen zum Tragen, z.B.: Was erlebe ich als tragend, stärkend in meiner Gemeinschaft? – Wo sehe ich deutliche Grenzen für uns? – Wie schätze ich unsere Situation in fünf Jahren ein? – Was wird fehlen, wenn wir nicht mehr in ... sind? – Sind Konsequenzen möglich?

Durch die persönliche Arbeit und den Austausch dazu geschieht bei vielen Orden-

D

schriften eine Vergewisserung, dass das eigene Leben in der Nachfolge im wesentlichen gut und gelungen ist. Die „Rückkehr zur ersten Lieben“ versöhnt mit vielem, was man sich anders vorgestellt hatte. Dies schafft innere Freiheit, die gegenwärtigen Aufgaben anzugehen.

Zwei Aspekte halte ich dabei für bedenkenswert: Es ist erstens besser, einen Prozess zu gestalten als sich von einer Entwicklung treiben bzw. überrollen zu lassen. Alles, was in 2 bis 5 Jahren nicht mehr sein wird, sollte im Ablösungsprozess aktiv von der zuständigen Leitung gestaltet werden. In diesem Gestaltungsvorgang ist es zweitens die Aufgabe der älteren Generation, der jüngeren eine Zukunft zu ermöglichen. Dabei ist zu bedenken, dass es nicht die Aufgabe der Jüngeren ist, dem Leben der älteren Generation eine Rechtfertigung zu geben, indem sie alles so weitermachen wie bisher.

Abschied gestalten – der Trauer einen Raum geben

Die Freiräume für die Jüngeren kann es jedoch oft nicht geben, weil Abschied und Trauer um das eigene Lebenswerk nicht hinreichend Raum erhalten. Angemessene Vorgänge der Vergewisserung und des Abschieds können die behindernden Stimmungsbilder und Denkgewohnheiten, die aus der einseitigen Orientierung an der Vergangenheit erwachsen, lösen. Es geht um einen befreienden Umgang mit der Vergangenheit, der notwendig und hilfreich ist, weil Menschen am Ende ihres Lebens sich vergewissern wollen, dass ihr Leben so gut war. Das gilt auch für soziale Gebilde wie die Provinz einer religiösen Gemeinschaft.

Die Aufarbeitung der eigenen Provinz- und Filialgeschichte, die Würdigung der vielen Schwestern und Brüder, die in der Nachfolge Jesu ihr Leben dem Aufbau und Erhalt von Institutionen gewidmet hatten, oft auch eine erstmalige intensivere Beschäftigung mit der Gründerin oder dem Gründer – das sind

Wege, sich der gemeinsamen Vergangenheit gewinnbringend zu stellen. Das gilt besonders für solche Teilgemeinschaften, die wissen, dass sie nach menschlichem Ermessen in wenigen Jahren nicht mehr existieren werden.

Dieser Prozess der Selbstvergewisserung wird als geistlicher Weg besonders fruchtbar. Natürlich können alle anstehenden Aufgaben auch rein pragmatisch gelöst werden, jedoch werde solche Lösungen nicht dem Aspekt der Nachfolge gerecht.

Mit Blick auf die Ordenschristen

Jesus Christus ruft Menschen in die Nachfolge im Ordensleben. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass Ordenschristen innerlich mit Fragen umgehen, die zutiefst menschlich sind. In den Gesprächen über die persönliche und gemeinsame Zukunft im Ordensleben scheinen immer wiederkehrende Lebensthemen durch. Auf dem Hintergrund der gegenwärtigen Unsicherheiten sind das auffällig oft Fragen nach der eigenen Identität.

Auch außerhalb des Ordens gibt es diese Themen. In der Arbeits- und Organisationspsychologie wird z.B. versucht festzustellen, was zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit und bei Managern zu einer hohen Identifikation mit dem eigenen Unternehmen führt. Es wurde festgestellt, dass eine erfolgreiche Unternehmensführung in drei Bereichen bei den MitarbeiterInnen so weit wie möglich Klarheit herbeiführt: die Mitarbeiter wissen, wer sie im Unternehmen sind und was sie im Unternehmen werden können; sie wissen, was sie lernen sollen und was sie hier lernen können; sie wissen, was sie tun sollen und werden dazu befähigt. Das schafft innere Ruhe und eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen. Zugleich verleiht es ein hohes Identitätsgefühl als Person. Gemeinschaften, die in diesem Sinne verlässlich han-

deln können, werden für Interessenten attraktiv bleiben.

Ordensoberinnen und -obere haben es abgesehen von den überschaubaren klassischen Klöstern der benediktinischen Tradition jedoch in der Regel nicht einfach, in dieser Weise hinreichend eindeutige Antworten zu geben. Sie können keine überschaubare Zukunft beschreiben. Oft wissen sie nur, was die Gemeinschaft bisher gemacht hat, jedoch ist undeutlich, wie es mit einzelnen Werken oder überhaupt weitergehen soll. Die Ausbildungen und Studien, die viele Kandidaten und Kandidatinnen mitbringen, werden nicht benötigt, und es ist unklar, ob es sich lohnt, die für vielleicht nur noch wenige Jahre im Orden benötigten Qualifikationen zu erwerben (z.B. für den Krankenhausbereich, eine ordenseigene Schule) usw.

Auf dieser Folie der Ordenslandschaft zeigen sich daher immer wieder grundlegende Identitätsthemen in der Begleitung. Anhand der von Erik H. Erikson beschriebenen Grundthemen des Menschen, die sich als Entwicklungsaufgaben und zugleich als Ambivalenzkonflikte beschreiben lassen, möchte ich Dimensionen für eine gesamt menschliche Reifung und Entwicklung im Ordensleben aufzeigen. Fragen, die ich Ordenschristen immer wieder in diesem Zusammenhang auf den Weg mitgebe, füge ich jeweils an (diese Anregungen verdanke ich Helga Lemke, Professorin und Psychotherapeutin in Hannover).

Ordensleben als Menschwerdungsprozess – Berufung in Gemeinschaft leben

In der Nachfolge als Mensch-*werdung* begegnet mir auffällig häufig die Frage nach Sicherheit und damit verbunden das Leid an der eigenen Unfähigkeit, vertrauen zu können (Entwicklungsaufgabe / Ambivalenzkonflikt *Urvertrauen vs. Urmisstrauen*). Überraschend viele, vor allem jüngere Ordenschristen kennen eine stärkere grundsätzliche Vorsicht, die noch kein Misstrauen sein muss, jedoch in diese Richtung weist.

Die Grundfragen, die an die Gemeinschaften und die Ordensleitungen gestellt werden, sind Urfragen des Menschen: Bin ich hier sicher – kann ich der Leitung vertrauen, meint sie es gut mit mir usw.

Aufgrund der vielen Um- und Abbrüche im Ordensleben gibt es eine grundsätzliche Verunsicherung. Neue Leitungen setzen nicht immer auf Kontinuität, die Gestaltungsräume werden jedoch enger. Die Herausforderung in der Nachfolge liegt darin, Vertrauen in die Güte und Barmherzigkeit Gottes zu setzen. Es gilt, in einer größeren Unsicherheit Nachfolge zu gestalten und Zeugnis zu geben. Dies in Gemeinschaft leben zu können, bedarf jedoch einer eigenen Einübung.

Weiterführende Fragen:

- ◇ Kann ich vertrauen (mir selbst, anderen, „dem Leben“, Gott)? Wie zeigt sich meine Fähigkeit zu vertrauen? Glaube ich, dass Gott es gut mit mir meint, dass er mich und meine Gemeinschaft durch Unsicherheiten hindurch führt?

Auffällig ist weiterhin, dass viele Ordenschristen über die Verunsicherung durch die Institution Orden von nagenden Selbstzweifeln geplagt sind (Entwicklungsaufgabe / Ambivalenzkonflikt *Autonomie vs. Scham und Selbstzweifel*). Sie wirken oft unselbstständig und als Personen unsicher, obwohl sie zu meist gleichzeitig im beruflichen Aspekt ihres Lebens als kompetent wahrgenommen werden. Ordensleben kann durch kleinliche Reglementierungen unselbstständig machen (sog. „Infantilisierung“).

Weiterführende Fragen:

- ◇ Kann ich zu mir selbst stehen oder benötige ich andere, die mich dauerhaft stärken? Habe ich das Gefühl, dass ich so, wie ich bin, liebenswert bin? Wie zeigt sich in meinem Leben, dass ich selbständig eine Antwort auf den Ruf Jesu gebe? Wer bin ich in dieser Gemeinschaft? Fühle ich mich ernst genommen?

Die gegenwärtige Situation in den Orden eröffnet Chancen der Neuorientierung und der Neuaufbrüche. Oft fehlt jedoch die Initiativekraft, diese Chancen gläubig zu ergreifen und die scheinbare Sicherheit des immer Gleichen und scheinbar Unveränderlichen aufzugeben (Entwicklungsaufgabe / Ambivalenzkonflikt *Initiative vs. Schuldgefühl*). Es ist zu einfach, von einem Generationenkonflikt zu sprechen. Unter den sog. „aktiven Orden“ gibt es z.B. meines Wissens unter den Frauenorden nur noch drei, die hinreichend Schwestern unter 50 Jahre haben, um einen Generationenkonflikt austragen zu können. Meistens fällt er „mangels Masse“ aus. Es geht vielmehr um die Frage, ob die Gestaltung eines Neuanfangs mit den vorhandenen wenigen Schwestern willkommen und überhaupt möglich ist und wie er aussehen könnte. Es geht eher um Neugründungen innerhalb derselben Gemeinschaften.

Weiterführende Fragen:

- ◇ Traue ich mir etwas zu? Traue ich mir zu, etwas (Neues) zu beginnen? Freue ich mich über andere in der Gemeinschaft, die im Glauben neue Wege für die Gemeinschaft suchen? Kann ich an neuen Aufgaben, Projekten usw. teilnehmen?

In der Begleitung von Ordenschristen fällt mir immer wieder auf, dass sie sich über ihre Leistungen definieren (Entwicklungsaufgabe / Ambivalenzkonflikt *Leistung vs. Minderwertigkeit*). Gelungene Nachfolge wird in Arbeitsleistung, ersatz- und ergänzungsweise auch in Gebetsleistung beschrieben. Der „innere Motor“ in der Gestaltung des alltäglichen Ordenslebens ist eine Leistungsmotivation, die zunächst eine große Ressource ist. Sie wird jedoch schnell zum Hindernis in der Nachfolge, nämlich immer dann, wenn die leistungsorientierten Selbstbewertungen mit Anforderungen Gottes an sich gleichgesetzt werden.

Um Missverständnissen vorzubeugen – Leistung ist positiv zu bewerten, nur bezweifle

ich, dass dies ein Name Gottes ist. Der „Leistungsgott“ ist ein unbarmherziger Götze, der den alten und schwächeren, aber auch vielen jüngeren und weniger belastbaren Ordenschristen zusetzt. Freude an den eigenen Fähigkeiten und an den gemeinschaftlichen Leistungen zu haben, diese jedoch nicht für den eigentlichen Gottesdienst zu halten, ist bei hoher Leistungsmotivation ein schwieriger Balanceakt.

Weiterführende Fragen:

- ◇ Glaube ich, dass ich etwas gut kann? Glaube ich auch, dass es gut ist, dass ich das, was ich gut kann, mache – und nicht andere? Glaube ich, dass wir als Gemeinschaft eine Berufung für diese Zeit haben? Kann ich mit anderen zusammen arbeiten? Glaube ich, dass Gott mich liebt und dass ich diese Liebe nicht durch meine Leistungen verdienen muss?

Unter den Entwicklungsaufgaben / Ambivalenzkonflikten nach E. Eriksons nimmt die fünfte Grundspannung zwischen „*Identität vs. Identitätsdiffusion*“ eine Sonderstellung ein, weil gelungene Balancen in den anderen Entwicklungsaufgaben zu einem hohen Identitätsgefühl führen. Zu wissen, wer ich bin und wofür ich lebe sowie sich dabei über die Zeit als dieselbe Person wahrzunehmen, sind wichtige innere Kriterien für eine gelungene Identität. Gerade die unsichere Zukunft ist jedoch meines Erachtens heute der Anruf Gottes an Ordenschristen. Für viele Ordenschristen ist der Abschied von Bekanntheit und der bewußte Verzicht auf Eindeutigkeit die nachhaltigere Aszese.

Die unsichere Situation im Hinblick auf die eigene Identität in vielen Gemeinschaften – und in diesem Punkt haben sie viel mit dem jungen Diözesanklerus gemeinsam – führt bzw. verführt zur Übernahme von Symbolen sog. „kompletter Identitäten“. Dazu zählen besonders die Kleidung (Ordenskleid, Priesterkleidung usw.), aber auch die Übernahme geschlossener Überzeugungssysteme und

Symbole (was richtig und wahr ist vs. was falsch und irrig ist). Um Missverständnissen vorzubeugen – es ist kein Problem, wenn sich jemand priesterlich kleidet oder immer in Ordensstracht geht. Unter dem Gesichtspunkt der Berufung ist jedoch darauf zu achten, welche Funktion solche Symbole für den einzelnen Ordenschristen haben. In einer entchristlichten Gesellschaft kann so Präsenz gezeigt werden (sofern sie verstanden wird). Für viele jüngere Ordenschristen ist es auch eine große Hilfe, wenn sie so ihren neu gewonnen Lebensweg nach außen demonstrieren. Problematisch wird es nur, wenn sich vor allem Ordenschristen ab der Lebensmitte noch wesentlich auf diese äußeren Merkmale stützen müssen, um zu wissen, wer sie sind und wozu sie berufen sind. Identität in der Nachfolge Christi ist ein Prozess der inneren Reifung und Identifizierung, nicht der demonstrativen Symbole.

Weiterführende Fragen:

◊ Wer bin ich geworden? Was gehört unbedingt zu mir? Wer bin ich durch die Gemeinschaft und in der Gemeinschaft geworden? Fühle ich mich in dieser Gemeinschaft zuhause (den Menschen, mit denen ich lebe; dem Ort, an dem ich wohne; dieser spezifischen Spiritualität und Form der Nachfolge)?

Viele Ordenschristen ab 35 Jahre formulieren das Unbehagen, dass sie gut in einem Projekt arbeiten können, es jedoch es nicht schaffen, persönliche Beziehungen zu gestalten (Entwicklungsaufgabe / Ambivalenzkonflikt *Intimität vs. Isolierung*). Über viele Jahre waren sie „emotionale Selbstversorger“, und dies wird in der Regel als eine Fähigkeit erlebt, ganz im Dienst einer wichtigen Sache stehen zu können. Jedoch zeigt sich im reiferen Erwachsenenalter oft eine innere Leere und die Unfähigkeit, sich persönlich zu riskieren. Die relative innere Ungebundenheit wird dann nicht mehr als Ressource, sondern als Belastung erlebt. Sie

kann sich jedoch auch so zeigen, dass weiterhin hohe Ideale vertreten werden, jedoch das Leben in Gemeinschaft nicht mehr möglich ist. Nähe wird nur noch zur Belastung. Sobald die Arbeitsaufgaben nicht mehr im Mittelpunkt des Lebens stehen – durch Versetzung oder abnehmende Fähigkeit, ihnen gerecht zu werden – wird die Entheimatung in der Gemeinschaft schmerzlich deutlich. Die wachsende Fähigkeit zur persönlichen Hingabe in der Nachfolge wird andererseits zugleich auch als eine Gefährdung des jungfräulichen Lebensstiles erlebt.

Weiterführende Fragen:

◊ Wen liebe ich? Was liebe ich? Wie zeigt sich meine Hingabe – an Menschen, eine wertvolle Sache, in meinem Einsatz für die Gemeinschaft usw.? Wie lebe ich meinen Verzicht auf eine exklusive intime Beziehung in der Nachfolge Christi?

Eng verbunden mit den Fragen nach der Intimität sind solche nach der Fruchtbarkeit des eigenen Lebens (Entwicklungsaufgabe / Ambivalenzkonflikt *Generativität vs. Stagnation*). Ordenschristen zwischen 50 und 60, manche schon ab 40 Jahren fragen sich, was von ihnen bleibt. Oft ist eine Unruhe zu verspüren und die Grundfrage, ob sich das Leben in dieser Form der Nachfolge Christi so gelohnt hat. Andererseits erweist sich dieser Konflikt meistens als ausgesprochen fruchtbar.

Auffällig ist für mich, dass diese Spannung sich stärker emotional zeigt. Auf der einen Seite finden viele Ordenschristen eine tiefe, durch Erfahrungen geläuterte neugeschenkte Freude an der eigenen Berufung, auf der anderen Seite höre ich immer wieder von tiefer Verzweiflung und Enttäuschung am eigenen Leben. Die Frage, ob „die Wahrheit des eigenen Lebens“ gelebt wird, fordert spätestens jetzt eine lebensfähige Antwort. Viele Ordenschristen gewinnen einen neuen Zugang zu ihrer Berufung und entdecken, wie sie die verbleibenden Jahre segensreich in der

gewählten Lebensform gestalten können. Die Zeit wird kostbarer, das Eigentliche – der Schatz im Acker – wird wichtiger, der Verzicht auf das „ungelebte Leben“ tritt als Aufgabe stärker ins Bewußtsein.

Weiterführende Fragen:

- ◇ Für wen lebe ich? Für was lebe ich? Wie geht es mir mit der Tatsache, keine eigenen Kinder zu haben? Wofür werde ich mich die verbleibenden Lebensjahre besonders einsetzen?

Die achte Entwicklungsaufgabe bzw. der achte Ambivalenzkonflikt nach E.H. Erikson beschreibt gut die unter Punkt 2 beschriebenen Gesamtlage vieler Ordensgemeinschaften – (*Ich*-)Integrität vs. Verzweiflung. Daher kommen Fragen aus diesem Bereich nicht nur in der Einzelbegleitung, sondern vor allem auch in der Begleitung ganzer Konvente und Gemeinschaften zur Sprache. Auch für den einzelnen Ordenschristen, der Ordenschristin stellt sich die Frage, wie es weitergeht: War das alles – und war es gut so? Nur verschärft sich diese persönliche Lebensbilanz deutlich, wenn es über das persönliche Leben hinaus fraglich ist, wie es mit der Gesamtgemeinschaft weiter geht.

Weiterführende Fragen:

- ◇ Wenn ich auf mein Leben zurückschaue: Kann ich sagen, dass es so gut war? Würde ich etwas ändern wollen? Was kann ich heute noch ändern?

Gegenwart wahrnehmen – Zukunft gestalten

Jeder, der sich in Deutschland, Österreich oder der Schweiz zur Zukunft der Orden äußert, wird vielen Vorbehalten begegnen – und zurecht. Wenn es Patentrezepte gäbe, wären sie längst in Anwendung. Fest steht, dass Angebote von Ordensleben, die höhere Sicherheit und Sichtbarkeit (Identitätssymbole!)

bieten in Zeiten der Unsicherheit mehr Nachfrage erleben werden. Das spricht vor allem für Klöster in der benediktinischen Tradition, die überschaubare Gemeinschaften und abgegrenzte Aufgabenbereiche kennen. Auch die sog. „neuen geistlichen Gemeinschaften“ bieten in ihrer Weise eine Antwort auf die vielgestaltige Verunsicherung.

Für alle Gemeinschaften gilt jedoch nach meiner Meinung, dass sie vor allem als Lebens- und Glaubensgemeinschaft wichtig geworden sind. Wenn Christusnachfolge eher über ein Werk als über einen gemeinschaftlich gestalteten Weg der Nachfolge erlebt wird, wenn also die gemeinsamen Aufgaben – die getan werden *müssen!* – im Mittelpunkt stehen, dann wird es schwer, sich unter dem Druck der gegenwärtigen Abbrüche in seiner menschlichen Reifung auf dem Weg der Christusnachfolge zu erleben. Christus beruft Menschen, nicht Funktionsträger. Ordensleben wird auf Dauer daran gemessen werden, wie sehr die persönliche Berufung in eine ganzheitliche Nachfolge führt.

Mehr als in der Vergangenheit wird es von Bedeutung sein, sich gemeinsam mit anderen Menschen auf dem Weg der Nachfolge zu erleben. Daher gilt es auch, geistliche Formen der Kommunikation und der Zusammenarbeit zu schaffen, die solche Erfahrungen bestärken, und zwar sowohl innerhalb von Gemeinschaften wie zwischen den Gemeinschaften. Bei Gemeinschaften mit dem gleichen Charisma sind Kooperationen möglich, auch im Zusammenleben. Es ist meine feste Überzeugung, dass in einer offenen Gesellschaft solche Glaubenszeugnisse wichtiger sein werden als die Führung der Werke. Natürlich kann beides zusammen fließen, nur wird das Glaubenszeugnis größere Beachtung finden. Eine Vereinzelung der Personen und der Aufgaben nimmt dem Ordensleben die Kraft. Kleinkonvente sind zwar eine schwierigere Lebensform als das Leben in großen Gemeinschaften, da sie erhöhte Anforderungen an die menschlichen Kompetenzen der Ordenschristen stellen, jedoch

wird gerade ein solches Zeugnis Beachtung finden.

Die erfahrenen Verunsicherungen sind ein Anruf Gottes, der sich in kleinen Gemeinschaften fruchtbar beantworten lässt. Aufbrüche können in kleinen Gruppen gewagt werden, das gemeinschaftseigene Charisma kann sich in neuen zukunftsfähigen Projekten zeigen. Neue Formen des Zusammenlebens entstehen bereits in geistlichen Zentren und im Dienst an der Begleitung belasteter Menschen. Auch der Dienst an den Armen und Kranken sowie Randgruppen der heutigen Gesellschaft nimmt neue, weniger institutionsbelastete Formen an (z.B. in Hospizen, der Obdachlosenseelsorge usw.).

Gemeinschaften als Ganze können den jüngeren Mitschwestern und Mitbrüdern den Rücken freihalten für solche Aufbrüche, die nicht frei sind von vielfältigen Risiken. Vor allem die Herausforderung, sich ganz als Mensch und Glaubender riskieren zu sollen, kann so nachhaltig unterstützt werden. Denn es bleibt eben immer offen, wie die Zukunft solcher Glaubenswege aussehen wird. Das gehört wesentlich zur gegenwärtigen Form der Nachfolge Jesu.

P. Günter Niehüser ISch ist leitet den Fachbereich Exerzitenleitung und Geistliche Begleitung des Institus der Orden für missionarische Seelsorge und Spiritualität (IMS). Er ist Noviziats und Terziatsleiter seiner Gemeinschaft.