

„Ich werde eine(r) von ‚WIR‘!“: Zur Zukunft der Formation in den Ordensgemeinschaften

1. „Die Jungen“: Sie gibt es nicht!

Wer sind „die Jungen“, die sich für das Ordensleben interessieren? Und was heißt das für Ihre Formation? Das ist die Fragestellung, der sich dieser Beitrag stellen soll.

Die These lautet: *Sie sind vielfarbig. Sie sind Exotinnen und Exoten in der Gesellschaft. Sie suchen Gott und ein gelingendes Leben. Das Leben in Gemeinschaft ist für sie ein möglicher Weg. Gemeinsames Lernen ist der Weg der Formation.*¹

Am Beginn des Weges zu einer Antwort gilt es zunächst als Ausgangspunkt festzustellen: „Die Jungen?!“: Sie gibt es nicht! – zumindest nicht als Gruppe!

Natürlich gibt es junge Ordensleute. Natürlich gibt es heute einzelne BewerberInnen für das Ordensleben. Aber es sind Individuen ohne das Bewusstsein und ohne die Erfahrung: „Wir sind eine Gruppe!“ Diese vielfarbigsten Individuen sind es wert, für sich selbst ernst genommen zu werden. Sie sind allenfalls von außen betrachtet ein Kollektiv – nicht eine soziale Gruppe, die sich auch als solche verstehen würde. Es sind einfach zu wenige. Sie sind so unterschiedlich. Sie sind verstreut im Land und leben an so verschiedenen Lebensorten, dass es nicht in ihrem Sinne wäre, sie als Grup-

pe von außen zu vergemeinschaften.

Zur Vergewisserung: Als Gruppe gilt in den Sozialwissenschaften eine Vergemeinschaftung (!) von mindestens (!) 3 Personen, die über einen längeren Zeitraum in engerem Kontakt miteinander stehen, sich als zusammengehörig empfinden und gemeinsame Ziele verfolgen. Sie müssen, um handlungsmächtig zu sein, sich selbst als Mitglieder der gleichen sozialen Kategorie wahrnehmen, dazu einen emotionalen Bezug aufbauen und mit Blick auf sich selbst und ihre Ziele einen Konsens entwickeln.²

Die „Gruppe der Jungen“ als solche zu bezeichnen, könnte tatsächlich eher im Interesse „der Alten“ liegen: So scheint in durchaus nicht wenigen Ordensgemeinschaften ein Mitbruder oder eine Mitschwester bereits als jung zu gelten, wenn er oder sie unter 65 Jahren alt ist, während in der „normalen“ Gesellschaft bereits als alt gilt, der oder die über 35 ist. Aus der Perspektive von wirklich jungen Leuten hat der dauernde Aufenthalt im Lebensraum von über 65-Jährigen den Charakter von einem Leben im Altenheim!

Wenn am Beginn solche Überlegungen stehen, dann könnte das irritierend oder gar resignativ wirken. In Wahrheit ist das Gegenteil beabsichtigt: Realismus ist die Basis für positive Entwicklung.

Es geht um die Hoffnung auf Veränderung! Eine Veränderung des Blickes auf die vorhandenen und die potentiellen jungen Menschen, die mit großzügigen Hoffnungen auf ein erfülltes Leben nach dem Evangelium die Frage stellen: *Was muss ich tun, um das ewige Leben zu gewinnen?*

Der hier vorgelegte Beitrag trägt Fakten, Interpretationen und Orientierungspunkte zusammen, um den gegenwärtigen Mitgliedern der Gemeinschaften und ihren Leitungs- und Ausbildungsverantwortlichen Handlungsoptionen zur Verfügung zu stellen. Und er soll jungen Menschen, für die ein Leben im Orden eine interessante Möglichkeit erscheint,

Christoph Jacobs



Christoph Jacobs, Priester, Klinischer Psychologe, Professor für Pastoralpsychologie und Pastoralsoziologie an der THF-Paderborn; Lehrbeauftragter an der PTH-Münster, der THF-Fulda, am Priesterseminar Paderborn. Schwerpunkte: Psychologie und Theologie der Salutogenese, Erforschung der Spiritualität, Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung, Eignung für Berufe der Kirche. Engagiert als geistlicher Begleiter, in Supervision und Therapie, in Ausbildungen für geistliche Begleitung und Gesprächsführung. Mitarbeit beim Formationsleiterkurs des RUACH.

Perspektiven und Argumente für den Einsatz im Sinne der eigenen Zukunft in die Hand spielen.³

2. Ausbildung als Start der Vergreisung? – zur Realität einer Prophetie

Im Jahre 2003 veröffentlichte der damalige Leiter des Instituts der Orden für missionarische Seelsorge und Spiritualität (IMS, der Vorgängerorganisation des heutigen RUACH) Bertram Dickerhof SJ in der Ordenskorrespondenz eine Analyse der Lebenssituation junger Ordensleute in den sterbenden Ordensgemeinschaften im deutschsprachigen Raum. Er stellte die Frage nach ihrer Zukunft: Wird es sie überhaupt geben?⁴

Dickerhof ging es nicht um Unterangangsprophetie. Im Gegenteil: Er wollte beschreiben, was wir im Engagement für das Ordensleben zur Kenntnis nehmen müssen und was wir tun können, damit „die Faszination dieser Lebensform wieder neu aufleuchten und Menschen anziehen kann“ (S. 274). Diesem Anliegen fühlt sich auch der vorliegende Beitrag verpflichtet.

Nüchtern und provokativ zugleich konstatierte Dickerhof:

- Zum Zeitpunkt der Analyse am Ende des Jahres 2001 beträgt das Verhältnis von „Jungen“ und „Alten“ 1:9 – wobei alle Personen unter 55 Jahren bereits als jung gelten, was im Kontext der Gesamtgesellschaft bereits als wunderbar gelten darf.
- Die „Jungen“ (unter 55 Jahren!) leben in der Regel in ihren Kommunen und Konventen mit den Alten zusammen. Diese bestimmen den Stil und haben das Sagen.

- Die Jungen werden mit Alten konfrontiert, die mit der Bewältigung ihres Alters und mit der Bewältigung des Zerfalls dessen beschäftigt sind, was sie an „Werken“ und Initiativen aufgebaut haben. Die Devise der Alten „muss“ angesichts der psychischen und physischen Kräfte lauten: Abwicklung des Bestehenden.
- Die Schritte ins Ordensleben in der Ausbildung und den ersten Jahren in der Gemeinschaft sind in der Praxis eine Einführung in das Leben der Eltern- und Großelterngeneration. Die Jungen sind eine Störung des Alltagslebens der Alten.
- Für die Jungen ist eine solche Binnenkultur ein „Kulturschock“ mit vielen Folgen. Die Sozialisationsprozesse in das Ordensleben sind der Start einer frühzeitigen „Vergreisung“ (S. 276), einer Infantilisierung, von Verweigerungsprozessen und von Aggressionsaufbau gegen sich selbst und andere; sie führen häufig zu einer Relativierung bzw. Abwertung der selbstgewählten Lebensform.
- Was junge Menschen auf dem Weg in die Gemeinschaften existentiell mitbringen und suchen, z.B. das Bedürfnis nach Anerkennung des Andersseins, nach Autonomie, nach Anderssein, nach Selbstverwirklichung im Beruf, nach Emanzipation von ihrer eigenen Elterngeneration, findet keinen Raum. Es wird nicht gefördert, läuft ins Leere.

Die Problemlösungsvorschläge von Dickerhof sind einfach und klar: 1. Es braucht die Wahrnehmung der Realität und die Entscheidung, sich den Problemen zu stellen; 2. Es braucht die unbedingte Aufforderung an die Jungen,

die eigene Person und die eigene Zukunft ernst zu nehmen. Sie müssen angeleitet werden, eine Form des Ordenslebens zu entwickeln, das der eigenen Persönlichkeit und dem Selbstverständnis der eigenen Generation entspricht. Dazu brauchen sie Räume und Ressourcen.

3. Die heutige Situation: Verschärft - aber mit klareren Perspektiven

Formation braucht für ihre Konzepte eine verlässliche Zahlenbasis. Wie stellt sich die Personalsituation heute dar? Für den hier vorgelegten Beitrag hat sich das Team am Lehrstuhl für Pastoralpsychologie und Pastoralsoziologie der Theologischen Fakultät Paderborn von der DOK bereitgestellte Zahlen über die vergangenen zwanzig Jahre näher angeschaut: ausgehend von der Jahrtausendwende im Jahre 2000 bis heute.⁵

Die vom Maßstab her „ungeschönten“ Kurven zeigen am Beispiel der Frauengemeinschaften folgende Fakten (s. Abb 1, S. 151):

1. Die Gesamtzahl der Ordensfrauen hat sich halbiert.
2. Die Alterskohorte der Schwestern über 65 Jahren hat sich halbiert.
3. Die Alterskohorte der Schwestern unter 65 Jahren ist um zwei Drittel geschrumpft.
4. Die Zahl der Novizinnen hat sich auf dem äußerst niedrigen Niveau ebenfalls noch einmal halbiert: von 100 auf 50 Personen.

Für die Männergemeinschaften gilt in Kürze⁶: In den vergangenen zwanzig Jahren hat sich die Anzahl der Profesen von 5270 auf 3414 verringert. Der

gesamte Abwärtstrend seit 1980 ist kontinuierlich steil. Bei den Novizen ging die Zahl von 73 auf 24 zurück. Die Zahlen schwanken sehr stark; der gemittelte Trend ist ebenso steil abwärts. Viele Gemeinschaften haben seit Jahren keine Novizen mehr. Austritte spielen

eine Rolle. Auffällig ist der fast vollständige Verlust des Nachwuchses bei den Brüdern. Der Anteil von nicht ursprünglich aus dem deutschen Sprachraum stammenden Ordensleuten macht Multikulturalität zu einem beachtenswerten Thema.

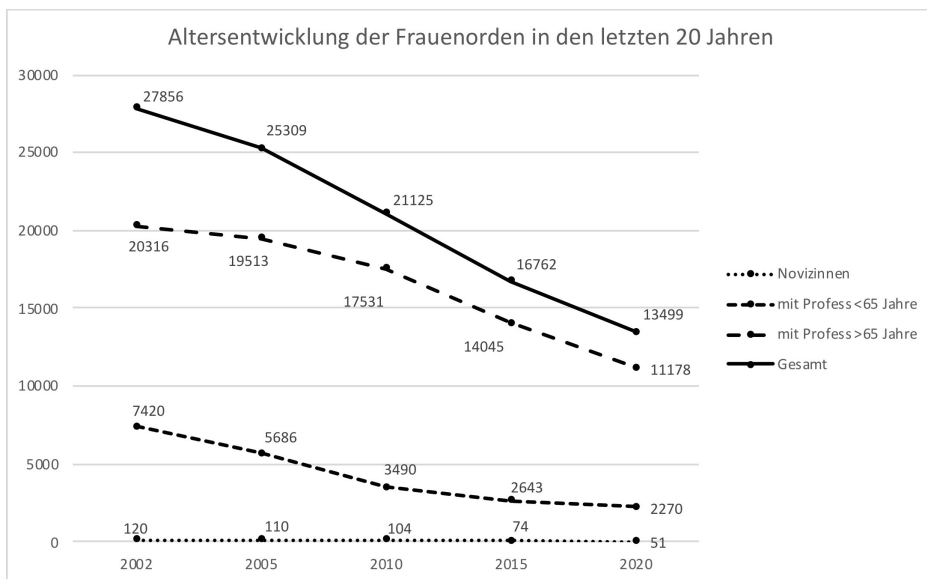


Abbildung 1. Altersentwicklung der Frauenorden in Deutschland zwischen 2002 und 2020 in absoluten Zahlen, unterteilt in Novizinnen, Ordensschwester mit abgelegter Profess unter 65 Jahren und Ordensschwester mit abgelegter Profess über 65 Jahren – basierend auf den Jahresstatistiken der DOK (Stand 31.12.2019).

Bei den Frauengemeinschaften ist eine Detailanalyse möglich und sehr aufschlussreich (s. Abb. 2, S. 152):

1. Der Anteil der Alten über 65 Jahren blieb in den letzten 20 Jahren gleich: er liegt gegenwärtig bei deutlich über 80%.
2. Der Anteil der Schwestern unter 65 Jahren liegt jetzt bei ungefähr 15%: man beachte, dass in diese Kategorie sowohl eine 28-Jährige wie auch eine 64-Jährige Schwester fallen würde – eine riesige Spanne, für

die man im gesellschaftlichen Normalumfeld durchaus eine Differenzierung vornimmt.

3. Bei der Differenzierung zeigt sich im Jahre 2020: Nur 1% der Schwestern ist unter 35 Jahren; weitere 4% sind unter 50 Jahren; noch einmal 12% liegen zwischen 50 und 65 Jahren.

4. Der Anteil der Novizinnen liegt kontinuierlich bei ca. 0,5%.

Auf dieser Basis lässt sich eine vorsichtige, jedoch fundierte Prognose für die

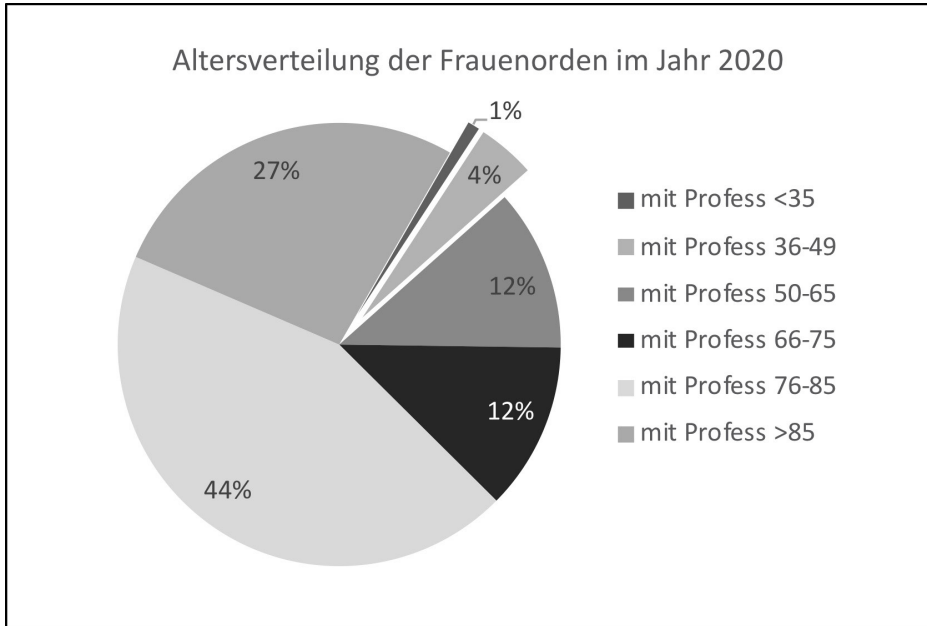


Abbildung 2. Prozentuale Verteilung für das Jahr 2020 der Ordensschwestern mit Profess in Deutschland auf die Altersgruppen: Jünger als 35 Jahre, 35 - 49 Jahre, 50 - 65 Jahre, 66 - 75 Jahre, 76 - 85 Jahre und älter als 85 Jahre – basierend auf der Jahresstatistik der DOK (Stand 31.12.2019).

nächsten Jahre wagen: Gesetzt den (bewusst optimistischen) Fall, dass die Zahl der Novizinnen bei entsprechendem Engagement in der Berufungspastoral annähernd gleich bleiben könnte, wird sich der Anteil der jüngeren Frauen am Gesamt der Ordensfrauen bis in das Jahr 2040, also auch ihre Relevanz für das Gesicht der Gemeinschaften, nicht mehr zum Negativen verändern: einfach deswegen, weil die vielen jetzt Alten ihr Lebensende erreicht haben und sich ihr Anteil am Gesamt eher verringert. Das erhöht natürlich die Relevanz der jüngeren bis „mittelalten“ Ordensleute. Mit anderen Worten: die Kultur und „das Gesicht“ der Gemeinschaften werden sich im besten Fall verjüngen, weil die Kultur der Alten des vergangenen Jahrhunderts mehr

und mehr in den Hintergrund tritt oder ausstirbt.

Aus dieser Perspektive beginnt gegenwärtig eine „Wendezeit“: Wer sich einen Blick in die Zukunft gestattet, wird denjenigen, die jetzt zu den jüngeren Ordensleuten zählen, und erst recht denjenigen, die in den nächsten Jahren potentiell eintreten könnten, mit aller Vorsicht eine sich ins Positive wendende Dynamik vor Augen stellen können. Diese hoffnungsvollere Dynamik wird sich zumindest aus vier schon jetzt diagnostizierbaren Quellen speisen:

1. durch die stark verjüngende Kraft von „Bruder Tod“ und dem damit gegebenen Gleichbleiben des Prozentanteils der Jüngeren am Gesamt der Ordensleute;
2. aus der bereits erfolgten „Abwick-

lung“ der alten Werke und Konvente der Gemeinschaften;

3. aus dem Hineinwachsen der Jüngeren in Verantwortungspositionen der Gemeinschaften (dies gilt aber nur, wenn die neue Verantwortung nicht zu einer Zähmung oder gar Neutralisierung des Veränderungswillens führt);

4. aus der Kraft der – real – schon jetzt begonnenen und in den nächsten Jahren beginnenden neuen Initiativen der Gemeinschaften.

4. Das Profil der jungen Generationen: Von alter Homogenität zu neuer Heterogenität

Es ist normal, dass Menschen die Normalität von Menschen aus der eigenen subjektiven Perspektive betrachten. Das gilt besonders dann, wenn die Gruppe, zu der man/frau sich zugehörig fühlt, zahlenmäßig groß ist. Angehörige aller Generationen sehen die eigene Kultur nicht nur als die Bezugsgruppe, sondern auch als Standard von Normalität an. Wer sich allerdings mit dem Normalitätsbegriff näher beschäftigt, lernt schnell die verschiedenen Perspektiven von Normalität kennen.^{7,8} Es gibt zumindest fünf verschiedene Perspektiven von Normalität: a) die Idealnorm, b) die statistische Norm, c) die soziale Norm, d) die subjektive Norm, e) die funktionale Norm. Aus jeder Normalitätsperspektive sieht die umgebende Welt, sehen die umgebenden Menschen eben „anders“ aus: Sie „weichen ab“.

Besonders wichtig ist das für die Ausbildungsperspektive. Eine neue Generation ist immer „anders normal“ als die alte. Dabei verdienen zwei Aspekte eine besondere Aufmerksamkeit:

1. der Altersabstand der vorhandenen Ordensmitglieder zu den BewerberInnen (Sie sind zumeist Angehörige deren Großeltern- bzw. Urgroßeltern-generation!): Es wäre verwunderlich, wenn die Realisierungsformen der Ideale, der subjektiven Normen und kulturellen Standards in einem solchen Altersabstand gleichförmig wären.

2. die Veränderung von Homogenität zu Heterogenität: *Angesichts der geradezu verschwindenden Kleinheit und der grundsätzlich biographisch heterogenen Generation der Jungen im Vergleich zu den Alten ist es nicht mehr zu erwarten, dass es überhaupt noch „StandardkandidatInnen“ für den Nachwuchs gibt. Wenn es nur wenige sind (manchmal eben nur eine Person), dann wird diese Person nur per Zufall „normal“ aus der Mitte der Kurve („der Normalität“) stammen.*

Was dies bedeutet, sei konkretisiert und visualisiert (s. Abb. 3, S. 154): War es in der Ordensausbildung „früher“ so, dass sich BewerberInnen durch eine eher mehr als weniger über Jahre (meist von der Familie her geprägte) Glaubens- und Kirchenbiographie auszeichneten und damit die große Gruppe mit Normalbiographie stellten (siehe gestrichelte Glockenkurve), so ist die Lage heute anders: Unter den heutigen Umständen ist es ausgesprochen unwahrscheinlich, dass die wenigen Nachwachsenden noch zu einer homogenen Gruppe zusammengefasst werden könnten (Gruppe 1: homogen – unwahrscheinlich). Wahrscheinlicher und – auch nach Aussagen von Verantwortlichen in der Formation – realitätsgerechter ist die heterogene Version 2 (Gruppe 2 – wahrscheinlich): *Vom gesamten Spektrum*

des Möglichen bewerben sich – völlig beliebig und unvorhersehbar – nur wenige Personen aus dem früheren Mittelbereich des Spektrums, aber kontinuierlich bis in die Extreme hinein Personen mit Eigenschaften der einen wie der anderen Seite des Möglichen der verschiedenen Eigenschaften.

Dies sei an Beispielen illustriert:

- Es kommen einerseits Personen, die ihr Leben bisher intensiv mit Gott und in der Kirche gelebt haben – und andererseits Personen, die „wie aus einer anderen Welt kommen“ und das Ordensleben mit 45 Jahren als Konsequenz einer gerade erlebten Bekehrung wählen möchten.
- Es gibt Personen, denen die Kirchengestalt von heute absolut fremd ist: sie kennen von der Kirche von heute zwar die alten Klischees, aber nicht die vielen modernen Lieder des Gotteslobes. Und dann gibt es Personen, die im Dunstkreis von Ordensgemeinschaften aufgewachsen sind und schon immer in den Orden gehen wollten.

- Es gibt dann zum Beispiel auch den jungen Mann, für den Gregorianik das Liebste von der Welt ist: Er migriert sogar in ein Land, dessen Sprache er nicht spricht, um dort in eine kontemplative geistliche Gemeinschaft einzutreten, weil der Gesang dort so schön ist (obwohl er selber eher schlecht als gut singen kann).

Zusammengefasst: Bei der sogenannten „Gruppe der Jungen“ wird es sich um ausgesprochen heterogene Individuen handeln, die in ihren menschlichen und spirituellen Prägungen, ihren Ansprüchen und Kompetenzen auf dem ganzen Spektrum des Denkbaren und des Möglichen verteilt sind.

Von einer Gruppe im eigentlichen Sinne des Wortes (s.o.) wird man nicht mehr sprechen wollen. Darüber hinaus wird es in Gemeinschaften selten noch Gruppen von BewerberInnen geben, weil es sich sowieso nur um einzelne Personen handelt, bei denen die Eintritte bzw. Bewerbungen i.d.R. recht weit auseinanderliegen.

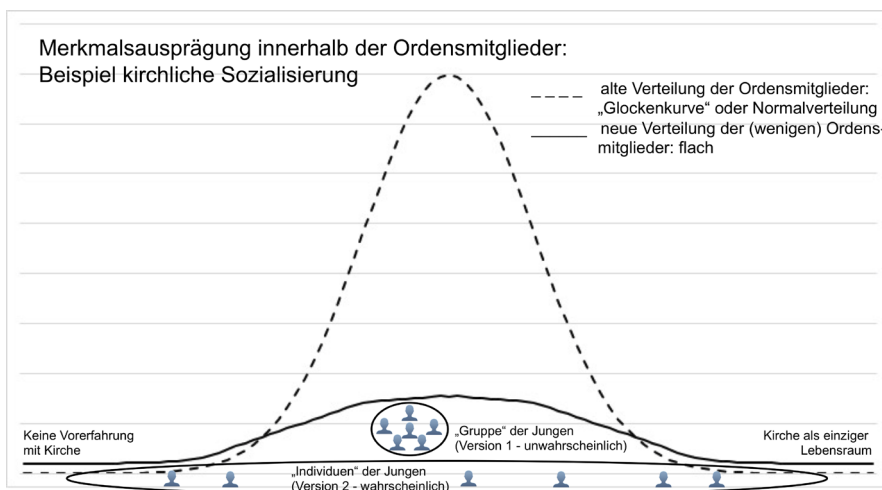


Abbildung 3. Verteilung der Merkmalsausprägung bei KandidatInnen der Ordensgemeinschaften in Deutschland früher und heute am Beispiel der kirchlichen Sozialisierung – fiktive Visualisierung

Dass also ausgesprochene Heterogenität den neuen Standard von Normalität darstellt, wird die Formation in besonderer Weise zu berücksichtigen haben. Diese Einsicht ist einerseits entlastend, aber auch herausfordernd. Entlastend deswegen, weil der Anspruch aufgegeben werden kann, dass man die Jungen in die bisherige zeitbedingte Erscheinungsform des gelebten Charismas „hineinsozialisieren“ muss. Herausfordernd deswegen, weil sich zwei Fragen stellen: 1. Wie kann auf dieser Basis ein Gemeinschaftsbewusstsein der Jungen untereinander aufgebaut werden? Und: 2. Wie kann die Identität der eigenen Ordensgemeinschaft in die Zukunft entwickelt werden? Wird man überhaupt von einer „homogenen Identität“ sprechen können – oder ist nicht *vielmehr Vielfarbigkeit der neue Standard, die neue Normalität?*

5. Exotinnen und Exoten mit dem Profil der Minderheit

So komme ich zu der These: *Heterogenität ist das Profil der nachwachsenden Generationen.*⁹ Oder soziologisch formuliert: Die radikalisierte Moderne oder „Postmoderne“ ist mit der jungen Generation in den Orden angekommen. Dies hat – zusammen mit der geringen Zahl – natürlich Konsequenzen für die Formation.

Wer sich in der Postmoderne zum Glauben bekennt und zur Kirche zugehörig fühlt, versteht sich als qualifizierte Minderheit in einer nachchristlichen Umwelt. Junge Leute dieser Generation ahnen, spüren, wissen: *Sie sind ExotInnen mit einem besonderen Profil.* Und da Ordensleben ein besonderes Profil hat, finden sie es interessant, probieren

es aus und machen – im Idealfall – Ernst damit.

Was bedeutet es, als junge Menschen zur Generation der radikalisierten Moderne zu gehören, sie sozusagen zu „personifizieren“?

Sie erleben die Prozesse der Pluralisierung mit ihrer funktionalen Autonomie der Teilsysteme, der Segmentierung, ja Fragmentarisierung der Lebenswelten. *Sie stehen unter dem Druck der verschärften Individualisierung der Lebensentwürfe und Formen der Lebensführung.* Seit ihrer Geburt begegnen sie der Notwendigkeit zur Auswahl aus der Angebotsstruktur des Alltags. Dies gilt auch auf der Ebene der zwischenmenschlichen Beziehungen und den religiösen Selbstverwirklichungsformen (Patchworkreligiosität). Sie kennen keine gemeinschaftlich getragenen, verpflichtenden Selbstverständlichkeiten. Hier liegt ein großer Unterschied zu den früheren Generationen in den Gemeinschaften, deren Gemeinschaftsverständnis sie – nicht immer zu Unrecht – eher als „Gemeinschaftsideologie“ empfinden.

Sie stehen vor der Herausforderung, den eigenen Lebenssinn nicht mehr zu übernehmen, sondern als lebenslanges „Projekt“, als „Konstruktionsaufgabe“ zu begreifen. Der Anspruch nach Übernahme von fertigen Paketen für ihr Leben ist für sie – mit Recht – absurd. Kennzeichnend für sie ist eine hochindividualisierte Lebenspraxis, für die aus ihrer Perspektive auch eine Ordensgemeinschaft der richtige Ort sein könnte. Häufig sind sie auf diese Ordensgemeinschaft „per Zufall“, in biographischen Extremsituationen, durch zufällige Kontakte, durch Begegnungen mit einzelnen Ordensleuten gestoßen. Re-

cherche im Internet zur Suche nach „passenden“ Gemeinschaften oder zumindest ausführliche Vorausinformationen sind selbstverständlich.

Wenn die Orden aus diesen Generationen Nachwuchs haben möchten, müssen sie sich klar machen:

1. *Postmoderne Menschen stellen die ihnen angebotenen Lebensformen auf den Prüfstand:* a) Ist das angebotene Leben attraktiv? b) Passt es zu mir? Das war früher eher umgekehrt: Früher standen die Kandidaten auf dem Prüfstand: Wollen wir den oder die „haben“?

2. *Die Entscheidung für einen stabilen „sozialen Ort“ ist einer der existentiellen Problempunkte postmoderner Biographien. Leben in Gemeinschaft wird für IndividualistInnen mit dem Profil von Exoten eine große Herausforderung.* Wer unter dem „Zwang zur Häresie“¹⁰ im ursprünglichen Sinne des Wortes heranwächst, erlebt die Bindung an konkrete Menschen mit definierten Lebensformen, aus denen man nicht mehr passend auswählen kann, im besten Fall als *die* Chance des Lebens, häufig jedoch als Zumutung. Denn im Zentrum individualisierter Lebenspraxis steht die unaufgebbare Notwendigkeit, „...eine eigene Biographie zu entwickeln und sich Verantwortung für das eigene Lebensschicksal zuschreiben zu lassen. Selbstverwiesenheit und Selbstbezüglichkeit werden damit zu einer Konstante der Lebensführung, die aber den Bestand und die Herstellung sozialer Bindungen nicht unmöglich machen, wohl aber unter neuartige Bedingungen stellen“.¹¹

Die Betonung der Perspektive des Indi-

viduums steht dabei in starkem Kontrast zur Betonung der Perspektive der Ein- und Unterordnung in die Gemeinschaft. Diese kulturelle Verschiebung lässt die möglichen Konflikte voraussehen. Wichtig ist: Die „Schuld“ an der Zentrierung auf das Individuum lässt sich nicht dem Individuum zuschreiben; *es handelt sich um eine zentrale Kulturveränderung.*

Wenn man die Kultur der neuen Generationen in der Gegenwart näher beleuchtet, so können zum gegenseitigen Verständnis folgende weitere Facetten hilfreich sein:

- Wer sich für eine „unvorstellbar lange“ (lebenslange) Bindung entscheidet (Armut, Ehelosigkeit, Gehorsam) und dafür sogar für eine bestimmte Realisierungsform in Gemeinschaft wählt, hat den „Normalitätsstatus“ der Gesellschaft verloren. Für manche ist dieser Status geradezu attraktiv und kann zur Motivationsdynamik entscheidend beitragen.
- Sie sind eine Selbstselektion (Auswahl!) aus der Gesellschaft. Ein Zugriff von außen auf den Lebensweg ist für sie undenkbar („Einer aus der Familie wird Pfarrer oder geht in den Orden!“ konnte es früher ja noch als Vorgabe lauten ...). Häufig, je länger, je mehr wählen sie eine solche Existenz im Angesicht von Widerstand.
- Das Lebenslauf-Regime, das für die Mehrheit vieler Ordensleute bisher gültig war (katholische Familie, getauft, gefirmt, gutes Pfarrer-Vorbild, Jugendarbeit, Abitur, direkter Übergang ins Studium bzw. in die Ordensgemeinschaft), hat seine bestimmende Macht verloren. Nur noch für einen kleineren Teil von ihnen ist die ungebrochen „gut-katholische Fami-

lie“ der Nährboden für die Entstehung ihres Lebensweges gewesen. In ihrer Biographie repräsentiert die jüngere Generation in ihrer Herkunft bereits durchaus die Generation der Patchwork-Familien, der unterschiedlichen Ausbildungsversuche, der Lebensabschnitts-Berufe und der Beziehungsdynamiken einschließlich bereits vorhandener gelebter Partnerschaften.

- „EinzelgängerInnen“ sind sie nicht nur in ihrer „hochreligiösen“ Lebensentscheidung: Sie sind es auch in ihrem psychologischen Profil. Die familiäre Herkunft hat sich dahingehend verändert, dass OrdenskandidatInnen nicht mehr aus den klassischen großen „Mehr-Kind-Familien“ stammen, wie es früher mehrheitlich der Fall war. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund gibt es bei vielen eine Sehnsucht nach verlässlichen sozialen Beziehungen („Gemeinschaft“). Dies macht alle Schwierigkeiten plausibel, die mit verpassten Chancen zum „Lernen von Gemeinschaft“, mit Defiziten in der Konfliktlösungskompetenz und mit dem Verzicht auf persönliche Vorlieben zugunsten kommunitärer Existenz verbunden sind.
- Auch ihr spiritueller Lebensstil ist (sofern ein solcher vor ihrer Bewerbung überhaupt existent war) hochindividuell. Sie kommen mit Vorlieben für bestimmte Frömmigkeitsformen, haben aber einen großen Lernbedarf hinsichtlich der Toleranz von anderen Frömmigkeitsstilen und erleben den spirituellen Alltag vor Ort nicht selten als defizitär, weil sie sich von religiösem Event zu Event durchschlagen mussten.
- Sie sind „Digital Natives“: Virtuosen

der technisch basierten Information und Kommunikation. Ohne Handy, Computer, Kreditkarte und moderne Verkehrsmittel können sie sich ihren Alltag kaum vorstellen. Sie beziehen ihre Informationen über gesellschaftliches und kirchliches Leben online und stehen über WhatsApp und andere Messengerdienste im Austausch mit ihren FreundInnen und der ganzen Welt.

- Sie kennen das 2. Vatikanische Konzil als Datum der Geschichte ohne emotionalen Bezug und die damit verbundene Wertschätzung eines Aufbruchs innerhalb der Kirche. Häufig sind ihnen Personen mit Begeisterung für das Vatikanum suspekt; sie meiden sie, wo es geht. Wenn sie Kirchenbezug haben: Sie haben den Zusammenbruch der Pfarrgemeinden erlebt und trauern der vergangenen Gestalt keinesfalls hinterher. Orden sind die „bessere Alternative“. Das Modell der „vereinsförmigen Kirche“ ist ihnen ein Graus – ebenso natürlich, wenn es in den Orden vereinsförmig zugeht. Sie stehen lieber in Kontakt mit spirituell Gleichgesinnten – die sie selbstverständlich eher bevorzugen, wenn sie Vergleichbares in der eigenen Ordensgemeinschaft nicht finden.
- Eine definierbare und ausgesprochen relevante Subgruppe dieser Generation sind die BewerberInnen bzw. NovizInnen mit Migrationshintergrund. Sie sind häufig in den deutschsprachigen Raum gekommen, weil man sie geholt hat, um den Bestand zu sichern. Oder weil es sie auf ihrer Suche nach ökonomischen und menschlichen Lebens-

möglichkeiten in den deutschsprachigen Raum verschlagen hat und sie dort mit Menschen in Orden oder mit Ordensgemeinschaften in Kontakt gekommen sind. Als Menschen mit Migrationshintergrund sind sie einerseits „typisch postmodern“ – andererseits bleiben sie meist im Herzen und in ihren Erwartungsstrukturen an Leben und Frömmigkeit in Kulturkreisen mit nicht-westlichen oder „vormodernen“ Charakteristika verhaftet. Häufig kommen sie mit emanzipierten Vorstellungen von Ordensleben und Arbeitskonzepten (Gehorsamsvorstellungen, Männer- und Frauenbilder, Arbeit im Team usw.), die bei uns selbstverständlich gelebt werden, nicht zurecht.

Die geschilderten Mosaiksteine der postmodernen Generation lassen sich wie folgt noch einmal bündeln: *Als Individualistinnen und Individualisten verstehen sie sich als Exotinnen und Exoten mit Profil in einem Minderheitenstatus.*

Dieser Minderheitenstatus (der sie sofort in der Gemeinschaft wieder ereilt) hat aus soziologischer Perspektive folgende Merkmale:

- Minderheiten bevorzugen klare Profile (Inhalte, Normen, Traditionen, Symbole).
- Minderheiten legen Wert auf Ästhetik (z.B. Liturgie, Kleidung, Wohn-design usw.).
- Minderheiten sind nicht tolerant, sondern legen Wert auf Abgrenzung und Exklusivität (daher auch die Abwehr gegenüber Kirchenförmigkeit im Sinne des Vatikanum II).
- Minderheiten streben nicht nach Konsens und Kompromiss. Dies ist natürlich schwierig, wenn es um Ge-

meinschaftsbildung geht.

- Minderheiten tendieren zu drei Mustern der Kommunikation mit der Gesellschaft: a) Rückzug, b) Konfrontation, d) konstruktive Überzeugung bzw. Missionierung.
- Minderheiten-Identitäten können in das Sektiererische, Fanatische und das Resignative abgeleiten.

Wenn mit einem solchen Profil richtig umgegangen wird, stellt das Profil der Jungen für die vorhandenen Gemeinschaften eine willkommene und zukunftssträchtige Ressource dar: *Ordensleute sind alle zusammen eine Minderheit der Gesellschaft: Sie leben den Lebensstil des Evangeliums als Alternative zur Gesellschaft. Chance und Risiko liegen nah beisammen.*

6. Spirituelle Dynamik bei den jüngeren Generationen

Die Unterschiedlichkeit der Generationen im Ordensleben findet ihren Ausdruck natürlich auch in der Gottsuche und im spirituellen Leben.

Katharina Karl hat in ihrer Studie zur Biographie junger Menschen in Orden und geistlichen Gemeinschaften im deutschsprachigen Raum¹² biographische und spirituelle Merkmale von jungen Ordensleuten zwischen 20 und 40 Jahren in 50 Interviews zusammengetragen und systematisiert. Im Großen und Ganzen zeigt sich bei den jungen Ordensleuten anthropologisch die soeben geschilderte postmoderne Bandbreite von Biographien und Motivationen. Es gibt das Spektrum von Personen mit nicht religiöser Sozialisation, mit religiöser Sozialisation und mit hochreligiöser Sozialisation. Bei den Typen kirchlicher Prägung gibt es die „klassi-

schen Pfarrkinder“, die Neubekehrten und Neugetauften, die entwicklungsbedingt und enttäuschungsbedingt Vorübergehend-Distanzierten und die Kritisch-Kirchlichen.

Wenn man in den Biographien der jungen Ordensleuten bei all ihrer Heterogenität danach forscht, was sie für das Leben im Orden motiviert, so zeigt sich eine überraschende und bedeutsame Gemeinsamkeit: Die höchsten Zustimmungen erhalten die Gotteserfahrung, die Suche nach Gott und der Wunsch nach der Nachfolge Jesu. Für fast alle der Befragten stellen die Gotteserfahrung und die Gottsuche die Motivation auf dem Berufungsweg dar. Dies zu betonen scheint mir mit Blick auf die Formation ausgesprochen wichtig zu sein. Denn Gotteserfahrung und Gottsuche sind um vieles stärker als das Gemeinschaftsmotiv, die Erfahrungen mit Vorbildern und Modellen des Ordenslebens, die Beziehung zu Gründerpersönlichkeiten, die klösterliche Existenzform oder apostolische oder missionarische Motive. „Es fällt auf, dass der Gemeinschaftsbezug als Motiv nur vorkommt, wenn vom Bedürfnis gesprochen wird, ein geistliches Zuhause zu finden. Dies mag mit individualisierten Lebensentwürfen zusammenhängen, aber sicher auch mit der Skepsis, sich den Systemen von Institutionen und Organisationen zu verschreiben bzw. der Angst sich womöglich darin zu verlieren.“¹³

Nach den Ergebnissen von Katharina Karl sind a) Gottsuche, b) Nachfolge und c) existentielle Suche nach glückender Lebensgestaltung (Lebensform, Berufsausübung und Alltagsgestaltung) die drei motivationalen Leitkategorien der Berufung im Leben junger Ordensleute. Ich möchte vorschlagen, sie auch

als Leitkategorien der Formation heranzuziehen.

Da postmoderne Menschen ihre Identität und Anerkennung ganz wesentlich aus ihrer Existenz im Beruf beziehen, scheint das Ordensleben in besonderer Weise auch als eine „professionelle Lebensform“ angesehen zu werden, in dem Gottsuche und Profession in gelingender Form alternativ gelebt werden können. Dies gilt vor allem für die recht zahlreichen beruflich hoch Qualifizierten, die Gotteserfahrung, Gottsuche und Nachfolge als neues Zentrum ihres Lebens entdecken. Das professionelle Ordensleben beinhaltet für viele auch die Suche nach einem gelingenden „Dasein für andere“.

7. „Ich werde eine(r) von ‚WIR‘!“: Formation auf dem Weg in die Ordensgemeinschaft

Dieses Motto für den Schlussabschnitt des Beitrags ist eine zusammenfassende These und zugleich ein abschließendes Statement. Gemeint ist: *Formation ist ein Gemeinschaftsprojekt der BewerberInnen für das Ordensleben und der lebenden Gemeinschaft.* Der Horizont für diese These wird markiert durch folgende Bezugspunkte:^{14,15}

a) Alle vorliegenden Daten zu Situation der Orden markieren einen geschichtsträchtigen Einschnitt im gesamten Ordensleben im deutschsprachigen Raum. Ob dieser kommt, liegt nicht mehr in unserer Hand: Er ist da. Es ist entscheidend, wie wir damit umgehen.

b) Für einen Christen spricht nichts dagegen, diesen Einschnitt als Wirken Gottes im Heiligen Geist zu interpretieren.¹⁶ Der Hl. Geist schenkt

jeder Zeit die Menschen mit den Charismen, die er für sein Wirken in dieser Welt braucht.

c) Vor dem Hintergrund der Argumentation dieses Beitrags ist es völlig evident, dass *Formation nicht den „Transfer von Neuen“ in die „Kultur der Alten“ bedeuten kann.* Wer heute das Ordensleben wählt, entscheidet sich für eine individuell passende Lebensform mit Gleichgesinnten in einer attraktiven spirituellen und menschlichen Umgebung der Nachfolge – nicht für die Mitgliedschaft in einer Gemeinschaft, die einen Lebensstil verordnet. BewerberInnen für das Ordensleben das Konzept einer Formation im Sinne des „Hineinsozialisierens“ in Modelle des Ordenslebens anzubieten, die in der gegenwärtigen Gestalt im Vergehen begriffen sind, kann nur dazu führen, sich in größtmögliche Distanz zum Ordensleben zu begeben.

d) *Formation bedeutet: Wege des Hineinwachsens in diese neue Lebenskultur unter der Perspektive und Maßgabe eines spezifischen Charismas zu inszenieren.* Diese neue Lebenskultur muss von allen gemeinsam und für alle geschaffen werden: Von denjenigen, die schon da sind, mit denjenigen, die kommen – und von denjenigen, die kommen, mit denen, die schon da sind. Dass diejenigen, die schon da sind, die Verantwortung und das Vorrecht haben, die Rahmenbedingungen zu setzen, ist nur selbstverständlich. Aber diejenigen, die kommen (oder eben nicht), haben auf die Dauer natürlich das größere Gewicht für die Gestalt der Zukunft. Dies könnte zu einem gedeihlichen Zusammenwirken und

Zusammen-Spielen „auf Gedeih und Verderb“ ermutigen.

e) Wenn Formation aus der Perspektive von Evangelium und Spiritualität die Einübung in eine göttlich-menschliche Lebenskultur bedeutet, dann ist das am gemeinsamen Lernen orientierte Kulturmodell des Schweizer Kultur- und Organisationswissenschaftlers Edgar Schein

Kathrin Oel



Kathrin Oel, Psychologin (M.Sc. interkulturelle Psychologie) und Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Pastoralpsychologie und Pastoralsoziologie an der Theologischen Fakultät Paderborn, systemische Beraterin (i.A.) und Bildungsreferentin bei der Kongregation der Franziskanerinnen Salzkotten.

vom MIT hilfreich:^{17,18,19,20} „Das wichtigste Element der Definition ist, dass Kultur ein *gemeinsames* Produkt gemeinsamen Lernens ist.“²¹ Das gemeinsame Lernen schafft Identität und Zusammenhalt. Durch die Gründungsfigur und mit Bezug auf sie definiert eine Gemeinschaft sich selbst, ihre Überzeugungen und Wer-

te und das erwünschte Verhalten, das die Gruppe fruchtbar macht. Diese Gemeinschaft strebt danach, diese Kultur weiterzugeben, andere darin anzulernen und ihre Persönlichkeiten und Charismen mit Blick auf die zukünftige Fruchtbarkeit zu integrieren. Ein solches Konzept ist m.E. mit dem klassischen Selbstverständnis der Orden gut kompatibel. *Sein Vorteil ist, dass der Ansatz über ein umfassendes gemeinsames (!) Lernmodell die Erarbeitung von Formationskonzepten ermöglicht.*

f) Vielfarbige Kulturen sind die Zeichen der heutigen Zeit²². Die Orden waren bereits immer stark darin, unterschiedliche Kulturen zu integrieren. *Dafür braucht es die Überzeugung, dass die Vielfalt der Unterschiede und der Charismen der Menschen eine der zentralen Ressourcen für eine gelingende Zukunft ist.* Je dynamischer sich die Individualisierung der Menschen gestaltet, umso deutlicher wird allerdings auch die Notwendigkeit, diese Vielfalt wieder zu bündeln und daraus gemeinschaftliche Anliegen und gemeinschaftlich geteilte und verantwortete Lebensformen zu entwickeln. Die Wertschätzung und die Integration personaler Vielfalt sind daher ebenso essentiell für die Formation wie die Kompetenz, die Stressmomente der Individualisierung zu puffern und eine Balance zwischen Eigenverantwortung und solidarisch-gemeinschaftlichem Leben zu entwickeln.²³ Die Balance zwischen erlebter Wertschätzung der Individualität und erlebter Bereicherung durch die Verpflichtung auf die Gemeinschaft wird entscheiden, ob Formation gelingt und eine lebenslange Bindung an das

Ordensleben in einer Gemeinschaft möglich wird.

Mit Blick auf die Formation sei dies in 12 Orientierungspunkten für Formationskonzepte konkretisiert:

1. *Formation dürfte dann richtig liegen, wenn im Zentrum der Formation die Gott-Suche, die Gotteserfahrung, die Nachfolge und die Dynamik eines gelingenden Lebens stehen.* Gottsuche, Nachfolge und die Suche nach gelingendem Leben sollten nicht um sich selber kreisen, sondern dem Dasein für andere dienen. Daran müssen die Ziele, die Strukturen, die personalen Angebote und die Einzel-elemente der Formationszeit ausgerichtet werden. Wenn diese ganzheitlich spirituelle Dynamik der Dreh- und Angelpunkt der Formation ist, dürfte für alle Generationen der Gemeinschaften der zentrale gemeinsame Motivations- und Fluchtpunkt gefunden sein.

2. Es braucht in der Begleitung, der Bildung und der Leitung²⁴ eine Wertschätzung der vielen Sonderfälle und unterschiedlichen Biographien. Dies erfordert auch in der Formationsleitung die Bereitstellung von heterogenen Teams mit unterschiedlichen Aufgaben in der Formation, in denen unterschiedliche Modelle zur Identifikation angeboten werden.

3. Postmoderne Menschen hungern nach Anerkennung ihrer Identität bzw. deren Puzzleteilen. Diese Dynamik muss die Formation stets berücksichtigen.

4. Die Formation muss die BewerberInnen als Subjekte ihres eigenen und des gemeinschaftlichen Lernwegs begreifen. Diese Perspektive muss von Beginn an auch von den BewerberInnen

berInnen aktiv übernommen und bejaht werden.

5. *Formation kann von der Gemeinschaft nicht mehr an die Formationsleitung wegdelegiert werden. Die gesamte Gemeinschaft muss mit auf den Weg genommen werden: Sie muss selbstverständlich(!) mitlernen.*

6. Die Gemeinschaften müssen den Kontaktsuchenden ein liturgisches Profil und eine liturgische Praxis anbieten, das den hohen spirituellen und ästhetischen Ansprüchen der postmodernen Gottsuchenden Nahrung gibt. In benediktinischen Gemeinschaften wird liturgische Ästhetik ja zum selbstverständlichen Kulturgut gehören, aber nicht unbedingt überall in den Gemeinschaften. Jemand hat es mal so formuliert: „Bei uns ändert sich alles: Gemeinschaftsleben, Gehorsamsverständnis, Berufsleben, Freizeitverhalten etc. – nur das Gebetbuch wird nie gewechselt.“

7. Die neuen Generationen brauchen gemäß ihrem Generationenprofil eine Professionalisierung und Profilierung in einem selbstbestimmten Beruf, der nicht unbedingt deckungsgleich sein muss mit den bisherigen Tätigkeitsmustern der Gemeinschaft. Umgekehrt braucht es im Dienst des Charismas der Gemeinschaft die aktive Verpflichtung auf Aufgaben in der Gemeinschaft und aus der Gemeinschaft für die Menschen in der Welt, in denen das alte Charisma der Gemeinschaft neu aufleuchtet.

8. Es braucht die Festlegung der „Grenzen des Erträglichen“. Dazu gehört auch ein vorgängiger und eine mögliche Noviziatszeit begleiten-

der konsequenter(!) unterscheidender Blick bei den Personen, für die aus psychologischen Gründen, aus Gründen von Verhaltensdefiziten, aus Gründen der „Gemeinschafts-Unverträglichkeit“ ein Leben in Gemeinschaft nicht in Frage kommt.

9. Es braucht Kompetenz im Empowerment zum Umgang mit denjenigen, die sich in eine Ordensgemeinschaft

Autoreninfo

Die genauen Angaben zur Autorin und zum Autor finden Sie in der gedruckten Ausgabe.

flüchten, weil ihnen die moderne Gesellschaft zu komplex ist. Dieses Muster wird in der soziologischen Forschung die „Tendenz zu freiwilliger Unterwerfung“ genannt. Es koppelt sich häufig mit dem Festhalten an Althergebrachtem, dem Glauben an die „böse Welt“ und Disposition zu destruktivem Verhalten und Zynismus und Mustern der Abwehr von Sexualität.^{25,26,27} Personen mit diesem Muster fürchten Selbstbestimmung und suchen Autoritäten, die ihnen

die Entscheidungen des Lebens abnehmen und die sie für Fehler „haftbar“ machen können. Ein scheinbar spirituelles Leben in Gehorsam wird für sie zur „Ersatzhandlung“ für Selbständigkeit und Selbstverantwortung.

10. Wer heute in eine Gemeinschaft eintritt, erwartet selbstverständlich Freiräume (Sport, Hobbys usw.), natürlich auch genügend Raum für Freundschaften außerhalb der Gemeinschaft.

11. *BewerberInnen brauchen die bereichernde und korrigierende Erfahrung von zeitstabilen Gruppen und Teams, in denen heterogene Menschen aufeinandertreffen, die das Ziel haben, ein gelingendes menschlich-spirituelles Leben miteinander zu gestalten. Solche Gruppenerfahrungen müssen geplant und inszeniert werden.* Dazu gehören ausdrücklich: a) Intergenerationale Gruppen für intergeneracionales Lernen,²⁸ b) Gemeinschaftsübergreifende und internationale Gruppen: Hier braucht es verstärkte Initiativen und kreative Ideen, da einzelne Konvente, Provinzen, ja selbst ganze Ordensgemeinschaften zu klein sein können, um funktionierende Gruppen zu bilden.

12. „Das Ich braucht das Wir“:^{29,30} Wenn die postmodernen Generationen in den Orden der Gefahr der Existenz von Einsiedlerkrebsen entgehen möchten, *braucht es die beständige Inszenierung von Lernprozessen, in denen deutlich wird, dass das Ich im Wir gewinnt.*³¹ Die Suche nach einer Neuverwurzelung, die durch den Eintritt in eine Gemeinschaft in eine entscheidende Phase

kommt, braucht die *Ausrichtung auf eine „kommunitäre Individualität“*. Individualität wird dadurch bereichert, dass sie in kommunitären Netzen stattfinden kann. Dies entspricht exakt den Erfahrungen der JüngerInnen in der Nachfolge Jesu: Wer seinen eigenen Weg zum ewigen Leben sucht, findet ihn auf dem Weg der Gemeinschaft!

8. Epilog: Die Aktualität des Ordenslebens

Der vorliegende Beitrag wurde auf dem Höhepunkt der Corona-Krise verfasst. Ausgangspunkt dabei ist die Grundüberzeugung: Ordensleben hat eine bleibende Aktualität. Und es besitzt attraktive Potentiale für Menschen von heute: Die Seelsorgestudie³² hat ihr großes Potential für gelingendes individuelles und gemeinschaftliches Leben aufgezeigt.

Ihr Selbstverständnis ist spirituell geprägt durch das Ringen um das Gelingen der Zuordnung von Individuum und Gemeinschaft im Fragehorizont von Gott, Mensch und Natur.³³ Wie sehr das gerechtfertigt ist, mag ein höchst aktuelles Grundsatz-Statement des Kulturwissenschaftlers Prof. Dr. Bernd Scherer in der FAZ vom 29.04.2020 dienen, der – als Lernerfahrung aus der Corona-Krise folgendes Programm für die Welt fordert – als sei es ein Konzept der Formation:³⁴

„Es muss darum gehen, Praktiken und Denkformen, ja ein neues Alphabet des Lebens und Zusammenlebens zu entwickeln, das die Einzelnen nicht als abgeschottete Monaden versteht, sondern sie als in eine komplexe Welt von Beziehungen eingebettet greift. Um diese

Austauschbeziehungen mit der materiellen und sozialen Welt im Sinne eines dynamischen Gleichgewichts zu erhalten, kann es nicht nur um die Durchsetzung der eigenen Interessen gehen; gleichzeitig muss ein Sensorium für die anderen und die Welt entwickelt werden. Dieses muss in einem Geben und Nehmen bestehen, in einem Einwirken auf, aber auch Sorge um die Welt, um eine persönliche Entfaltung, die aber die Solidarität mit den anderen miteinbezieht.“

.....

- 1 Die Inspiration für den Titel stammt von dem Motto „Ich bin eine von WIR“ auf einer Autobahnbrücke auf der A40 im Ruhrgebiet in NRW, einer Region, die bekannt ist durch seine Stärke, Menschen zu einem gemeinsamen Stolz zu verhelfen. Sätze stiften Identität. Ordensleute sind IndividualistInnen auf der Suche nach dem gemeinsamen Wir – <https://www.derwesten.de/staedte/duisburg/fussball-liebe-heimat-das-sind-die-schoensten-sprueche-auf-der-a40-id210502957.html> - abgerufen am 04.05.2020.
- 2 D. Frey, H.-W. Bierhoff, Sozialpsychologie-Interaktion und Gruppe, Göttingen 2011.
- 3 Vgl. hierzu C. Jacobs et al., „Die Ordensleute in der Seelsorgestudie“, in: Ordenskorrespondenz 57/1 (2016), 67-82.
- 4 B. Dickerhof, Gibt es auch in Zukunft noch Ordensleben im deutschsprachigen Raum?, in: Ordenskorrespondenz, 44/3(2003), 274-285.
- 5 DOK Deutsche Ordensobernkonzferenz, Jahresstatistik 2019 der Ordensgemeinschaften im Bereich der DOK; z.T. unveröffentlichtes Zahlenmaterial des DOK-Generalsekretariates.
- 6 Die vorliegenden Daten für die Männergemeinschaften sind angesichts der Kürze der Auswertungszeit und des knappen Raums für den Beitrag sehr komplex und nicht mit denen der Frauengemeinschaften vergleichbar. Daher muss auf eine Detailanalyse der Altersgruppen verzichtet werden.
- 7 H. Keupp, Normalität und Abweichung, Vortrag bei der 6. Bundesweiten Fachtagung Erlebnispädagogik 2007 in Freiburg.
- 8 M. Berking, W. Rief, Klinische Psychologie und Psychotherapie für Bachelor, Berlin 2011.
- 9 C. Jacobs, Warum sie »anders« werden. Vorbote einer neuen Generation von Seelsorgern, in: Diakonia 5/2010, 313-322.
- 10 P.L. Berger, „Der Zwang zur Häresie.“ Religion in der pluralistischen Gesellschaft, Frankfurt a.M. 1980.
- 11 K. Gabriel, Kirchen im gesellschaftlichen Wandel, in: ThGl 100(2010), 260.
- 12 K. Karl, Religiöse Erfahrung und Entscheidungsfindung: eine empirisch-pastoralthologische Studie zur Biografie junger Menschen in Orden und geistlichen Gemeinschaften im deutschsprachigen Raum, Würzburg 2015.
- 13 Ebd., 83.
- 14 Vgl. hierzu T. Dienberg et al.(Hg.), Auf der Suche nach einem neuen „Wir“. Theologische Beiträge zu Gemeinschaft und Individualisierung, Münster 2016.
- 15 Vgl. hierzu L. Schulte, Kommunion „unter vielerlei Gestalten“. Communio als dogmatischer Schlüsselbegriff, in: T. Dienberg et al (Hg.), Auf der Suche nach einem neuen „Wir“. Theologische Beiträge zu Gemeinschaft und Individualisierung, Münster 2016, 87-100.
- 16 Vgl. den Beitrag von F. Meures und B. Bierler in diesem Heft, S. 133-147.
- 17 E.H. Schein, Coming to a new awareness of organizational culture, in: Sloan Management Review 25/2 (1984) 3.
- 18 E. H. Schein, Culture: The missing concept in organization studies, in: Administrative science quarterly 41/2 (1996) 229-240.
- 19 E.H. Schein, Organisationskultur, Bergisch Gladbach 2010.

- 20 E.H. Schein, P. Schein, Organisationskultur und Leadership, München 2018.
- 21 Ebd., 6.
- 22 M. Becker, Was ist Diversity Management?, in K. Fereidooni, A.P. Zeoli (Hg.), Managing Diversity, Berlin 2016, 291-317.
- 23 M. Klaffke, Generationen-Management, Berlin 2014.
- 24 Vgl. den Beitrag von F. Meures und B. Bierler in diesem Heft.S. 133-147.
- 25 T.W. Adorno et al., Der autoritäre Charakter, 2 Bde., New York 1950.
- 26 D. Oesterreich, Flucht in die Sicherheit: zur Theorie des Autoritarismus und der autoritären Reaktion, Opladen 1996.
- 27 D. Oesterreich, Autoritäre Persönlichkeit und Sozialisation im Elternhaus. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse, in: S. Rippl (Hg.), Autoritarismus. Kontroversen und Ansätze der aktuellen Autoritarismusforschung, Berlin 2000, 69-90.
- 28 J. Franz et al., Generationen lernen gemeinsam: Theorie und Praxis intergenerationaler Bildung, Bielefeld 2009.
- 29 H. Keupp, Identitätskonstruktionen: das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne, Reinbek bei Hamburg 1999.
- 30 H. Keupp, „Das Ich braucht das Wir: Zur Selbstsorge befähigen.“ DAG SHG Selbsthilfegruppenjahrbuch, Gießen 2012, 169-188.
- 31 Ebd.
- 32 S. Anm. 3.
- 33 S. Anm. 15.
- 34 B. Scherer, Die Logik des Lokalen. Im Virus begegnen wir unserem Selbst und unserer Beziehung zur Natur. Aus den Fehlern des Anthropozäns sollten wir lernen, in: FAZ vom 29.04.2020, N2.