

Henryk Machoń

Männergruppe im religiösen Kontext. Beschreibung und Analyse

Einleitung

„Das ‚Wie‘ des menschlichen Geistes“ lautete der Titel des zweiten Bandes von „Horyzonty Wychowania“ im Jahr 2007¹. In diesen an Kontexten und Perspektiven sehr reichen Texten wurden unterschiedliche Manifestationen des Geistes geschildert. Das „Wie“ des menschlichen Geistes weißte u. a. auf das „Wie“ der menschlichen Beziehungen hin². Wenn der Geist gewiss eine religiös motivierte Gruppe fordert – fördert er sie auch in der Verwirklichung ihrer Zielen und Ideale? Welche Dynamik hat der Geist, der – als Werte oder religiöse Regel – in einer homogenen Gruppe verstanden und gelebt wird?

Seit über dreißig Jahren hat die Gruppendynamik eine große Bedeutung bekommen. Einerseits spielt in der Psychologie die Entdeckung der sozialen Struktur des Menschen eine große Rolle. Andererseits haben auch Manager Interesse an der Gruppendynamik, denn sie kann die konkreten Ergebnisse der Produktion in großem Maß beeinflussen³. Hier besteht das Paradox, dass heutzutage die Tendenzen zur Vermischung der Geschlechtsunterschiede immer mächtiger werden und zugleich immer neue feministische Gruppen entstehen, die ihr Ziel in der Unterstützung der Interessen der Frauen sehen. Die Männergruppen sind dagegen nicht so beliebt und

¹ „Horyzonty Wychowania“ 6/2007 (12).

² Vgl. dazu: T. Sławek. „Jak“ ludzkiego ducha?, „Horyzonty Wychowania“ 6/2007 (12), S. 16.

³ Vgl. K. Antons. *Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken*. Hogrefe 2000; H. Dießner. *Neue Gruppendynamische Übungen: Kreatives Kommunikations-Management. Basis-Arbeitsbuch*. Paderborn 2004; O. König, K. Schattenhofer. *Einführung in die Gruppendynamik*. Heidelberg 2007.

akzeptabel⁴. Hat die Männergruppe ihre Spezifik? Wenn ja, welche Prozesse zählen zu den charakteristischen Merkmalen der Männergruppendynamik? Schließlich: unterscheiden sich die religiös motivierten Gruppen von den anderen, säkularen Männergruppen?

Dieser Artikel besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil wird die Analyse einer konkreten religiösen Männergruppe sein, die weiter S-Gruppe genannt wird. Der zweite Teil befasst sich mit einer allgemeinen Charakteristik der Männergruppen, d.h. mit ihrer Spezifik und ihrem Bezug auf die S-Gruppe. Diese zwei Teile sollen deutlicher die eventuelle Besonderheit der Männergruppe verdeutlichen.

1. Ordensgemeinschaft als Männergruppe

1.1. Die S-Gruppe

Um die Dynamik dieser Gruppe darzustellen werde ich zuerst ihre Mitglieder kurz beschreiben. Als Konkretisierung der Gruppendynamik wird dann ein wichtiges Gespräch angeführt, das zugleich für den Fortbestand der Gruppe eine große Bedeutung hatte. Schilderung des jour **fix** (Autoreflexion der Gruppe) schließlich fasst die sechs Monate der Gruppe zusammen, und schließt zugleich die Zeit der Untersuchung der Gruppe ab. Für diese Analyse habe ich die Methode des Interviews benutzt. Sowohl das Gespräch, als auch der jour **fix** wurde von mir unmittelbar nach ihrem Stattfinden notiert.

Neun erwachsene Ordensmänner leben in der S-Gruppe, die ein Teil einer großen Kommunität (Gemeinschaft) ist. Die Gruppe hat keine feste Struktur. Ein Mann ist hier der „ältere Bruder“, dessen Rolle darin besteht, dass er für die Gruppe die Eucharistie zelebriert, an den gemeinsamen Veranstaltungen teilnimmt und in schwierigen Situationen helfen soll (Rat, Vermittlung in den schwierigen Situationen, usw.). Alle Mitglieder – außer einem, der schon unterrichtet – sind Studenten, bzw. Aufbaustudenten. Der Stil der Gruppe ist eher locker. Außer

⁴ Vgl. L. Tiger. *Männerbünde aus soziobiologischer Sicht: Reaktion und Rezeption*. In G. Völker, K. v. Welch (Hrsg.), *Männerbünde, Männerbünde. Zur Rolle des Mannes im Kulturvergleich* (S. 65-72). Bd. 1. Köln 1990.

den Gelegenheiten, zusammen und freiwillig zu frühstücken, oder gemeinsam den Abendessen zu haben (zum Mittag wird im großen Speisesaal mit allen Mitglieder der Gemeinschaft gegessen) trifft sie sich jede Woche beim Kaffee. In dieser Zeit kommt man einfach zur Rekreation zusammen, kann aber auch die neuen Ideen besprechen oder Schwierigkeiten zum Ausdruck bringen, usw. Jede zweite Woche verbringen die Mitglieder gemeinsam den Abend (Messe, von einem der Mitglieder vorbereiteten warmen Abendessen, Gespräch). Zweimal im Jahr findet der *jour fix* statt (Reflexion über die persönliche Lage der Teilnehmer und die Gruppensituation bzw. ihre Entwicklung). Die Ordensmänner können sich leicht auch in der freien Zeit treffen: zur Verfügung steht ihnen ihr eigener, gemütlich gestalteter Gruppenraum mit Küche.

Die ersten acht, neun Wochen, nachdem die zwei neuen Mitglieder kamen, lebte die Gruppe ruhig nach ihrem Rhythmus. Die Gespräche aber waren sehr formal. Die Neugekommenen wurden von den anderen Mitgliedern freundlich angenommen, und in der Anfangssituation haben auch Hilfe bekommen. Die Atmosphäre war jedoch nicht behaglich. Die Gruppe hat sich eher als „Wohngemeinschaft“ verstanden, was auch bei den Gesprächen in einer milden Weise signalisiert wurde. Die Fragen nach der Lage der Gruppe, die Probleme und Schwierigkeiten aber wurden nicht angesprochen. Gespräche, die persönliche Inhalte gehabt hätten, haben nicht stattgefunden.

1.2. Die Mitglieder der S-Gruppe

Christian⁵ – der „ältere Bruder“. Er wohnt auf der Gruppe seit zwei Jahren, ist ziemlich passiv und will sich nicht engagieren. Besonders vermeidet er die Konfliktsituationen, die er oft übersieht. Seiner Meinung nach soll jeder – und nicht nur oder besonders er – Verantwortung für das Gruppenleben übernehmen.

Thomas – ein ca. fünfzigjähriger Mann und Professor, seit fünf Jahren in der Gruppe. Wegen seiner Arbeit ist er nicht immer da und spricht nicht viel. Seine, oft Sympathie erweckende Aussagen, die alle akzeptieren und schätzen, enthalten keine

⁵ Die Namen wurden verändert.

Extreme. Er hat die größte Autorität unter den Mitgliedern, die ihn nicht selten um seinen Rat bitten. Er zieht sich aber oft zurück, damit Christian nicht in seinem Schatten stehen müsste.

Felix – seit zwei Jahren Mitglied der Gruppe, in der er sich sehr wohl fühlt und die Initiative besitzt. Seine Ideen und Neuerungen werden fast immer realisiert, obwohl die anderen nicht immer damit einverstanden sind. Gleichzeitig aber wirft er den anderen Passivität vor. Mit Überzeugung sagt er, dass die neue Gruppe nicht wie die alte [vor einem Jahr] ist. Sein guter Freund ist Darius.

Günther – ein ausländischer Mitbruder und neues Mitglied der Gruppe. Sein Deutsch ist nicht gut genug, um schnell und präzise das zum Ausdruck zu bringen, was er sagen will. Er ist sehr zurückhaltend und – obwohl er da ist – nimmt er selten an den Gesprächen teil. Er hat auch Autorität in der Gruppe: die anderen hören ihm gern zu.

Konrad – ebenfalls ein Neuer. Er spricht ziemlich viel, engagiert sich aber nicht oft für das Gruppenleben, außer bei den üblichen Veranstaltungen. Er versteht sich gut mit Günther. Die beiden treffen sich oft am Abend und besprechen „ihre Version“ des Gruppenlebens.

Robert – Ausländer, gehört seit sechs Monaten zu der Gruppe. Auch er ist ziemlich passiv. Ab und zu trifft er sich mit Günther und Konrad am Abend. Er ist der Meinung, dass der Gruppe etwas fehlt, sagt aber nicht was.

Stan – sehr locker, fühlt sich wohl in der Gruppe (seit sechs Monaten da). Sehr selten und ungern lässt er sich in Konflikte verwickeln. Er verschweigt sie einfach. Mit allen versteht er sich gut.

Darius – wohnt auf der Gruppe seit einem Jahr. Ziemlich oft sieht man ihn mit Felix, von dem er auch beeinflusst ist (fast immer ist er derselben Meinung wie er und stellt ihn als Vorbild hin). Er ist unzufrieden, weil einige Mitglieder sehr zurückhaltend sind und immer dieselben die „ganze Arbeit“ machen müssen.

Georg – seit einem Jahr in der Gruppe. Ziemlich oft bringt er seine Unzufriedenheit zum Ausdruck. Die anderen haben sich schon an sein „Problem“ gewöhnt. Meistens aber bleibt er in seinem Zimmer und studiert.

1.3. Das Gruppengespräch

Das Gespräch fand in der zehnten Woche nach der Zusammenkunft der Gruppe, statt. Alle sind da. Eine Viertelstunde hat die Gruppe freundlich, aber ziemlich formal gesprochen. Dann kommt ein Problem, das die „Extraarbeit“ betrifft.

– **Darius:** Mich nervt, dass hier nur zwei, drei Leute das ganze Gruppenleben organisieren!

– **Konrad:** Was meinst du damit?

– **Darius:** Hier wird nicht viel freiwillig übernommen. Man muss ständig fragen: „Wer möchte das und das tun?“ Wenn *wir* das nicht ändern... ändert sich nichts!

– **Konrad:** Es ändert sich aber auch nichts, wenn wir immer wieder hören müssen: „Damals [vor einem Jahr] war die Gruppe anders. Die Neuen müssen sich anpassen“. Unsere Gruppe besteht nicht aus sieben alten Mitgliedern und zwei neuen, sondern *das ist jetzt eine andere Gruppe!!!*

– **Felix:** Aber wenn einige fast nichts tun, dann... [sehr laut] Mut, einfach Mut haben!!

– **Georg:** Das ist aber gerade der Punkt. Meiner Meinung nach wird hier das Wort nicht gerecht erteilt. Ich möchte kein Angestellter unter einem Chef sein!

– **Christian:** Aber hier sind doch alle gleich! Jeder kann sagen, was er will. Wenn du ein Problem hast, sag es einfach!

– **Robert:** Ja. Aber wenn jemand kein gutes Deutsch spricht, wie ich zum Beispiel... Seine Chancen sind nicht gleich. Man muss auch für diese Leute Verständnis aufbringen.

– **Stan:** So schlecht ist das auch nicht!

– **Konrad:** Ich denke, dass das nicht nur ein Sprachproblem ist, sondern ein Problem der Atmosphäre. Wieso haben einige keine große Lust zu sprechen? Weil sie sich hier nicht wohl fühlen!

– **Darius:** Aber konkret. Felix hat schon viel für die Gruppe getan. Er hat z.B. die Blumen besorgt, die Geräte gekauft, usw. Und einige... warten nur, warten!

– **Konrad:** Mensch! Ich wurde nie gefragt, ob ich hier neue Geräte haben will. Verstehst du?!

– **Thomas:** Man kann aber nicht immer wieder bei allem fragen.

– **Günther:** Natürlich. Aber man kann auch spüren, was die Schweigenden meinen.

– **Konrad**: Eben. Sonst bleibt nur eines übrig: derjenige hat Recht, der schneller und lauter spricht.

Nach dem Gespräch hat sich etwas geändert. Zum ersten Mal hat die Mehrheit wahrgenommen, dass viele nicht zufrieden sind und auch signalisieren, warum. Bei den nächsten Treffen wurden die verschiedenen Meinungen öfter angesprochen. Christian ist aber selten am Abend in der Gruppe. Oft am Abend und in der Nacht sieht man dagegen – in verschiedenen Zeiten – zwei kleine Gruppen zusammen: Konrad + Günther + Robert (selten Georg), und Darius + Felix + Stan. Thomas nimmt an den Gesprächen beider „Konstellationen“ teil.

1.4. Jour fix

Die Form dieser Reflexion hat ihre Regel: jeder spricht über sich selbst und über die Lage der Gruppe. Die Mitglieder diskutieren miteinander nicht. Zum Schluss kann man die anderen fragen, damit sie die nicht verstandenen Aussagen klar machen oder ergänzen.

Felix – die Gestalt der Gruppe sollen alle formen. Er ist nicht ganz zufrieden, aber „wo kann man das Ideal finden?“. Boshaft fragt er: „Wahrscheinlich bin *ich* das einzige Problem der Gruppe?“.

Günther – ist nicht zufrieden. „Aber vielleicht ist das mein Problem?“ – fragt er ehrlich. Die Atmosphäre in der Gruppe ist ihm zu hart. In einer neuen Situation fühlte er sich nicht immer sehr wohl.

Konrad – sagt klar, dass er nicht zufrieden ist. Seine Passivität ist eine klare Reaktion gegen die Macht des Chefs [gemeint ist Felix]. Das größte Problem der Gruppe: ein solches Klima, dass man keine Gefühle und Schwachheiten zeigen kann. Er erwartet, dass in dieser schwierigen Situation der „ältere Bruder“ seine Hilfe anbietet. Nach dem Gespräch findet er die Atmosphäre besser, weil die Leute wissen, wo die Schwierigkeiten liegen.

Robert – mit einigen Leuten versteht er sich gut. Seiner Meinung nach soll man den „schwächeren“ Mitglieder größere Acht geben.

Georg – in der Gruppe sind nicht alle gleich. Er versteht das. Man kann aber in einer solchen Situation nach der Rolle des „älteren Bruders“ fragen.

Christian – im großen und ganzen ist er zufrieden. Diese Gruppe ist aber nicht wie die alte [vor einem Jahr]. Er weiß aber nicht warum. Eigentlich will er nicht mehr die Funktion des „älteren Bruders“ weiter übernehmen.

Darius – er meint, dass jeder sieht, dass dem Gruppenleben etwas fehlt. Das Problem besteht nicht darin, dass einige hier zu großen Einfluss haben, sondern ganz umgekehrt.

Thomas – sieht keine Probleme. Er fragt rhetorisch, ob ein Sündenbock eine gute Lösung wäre? Was soll sich ändern? Jeder soll nach der Benutzung die Kaffeemaschine abwaschen!

Stan – er sieht die Situation nicht so dramatisch: sie ist einfach eine Anfangssituation. Alle brauchen Zeit, sich in der Gruppe einzuleben.

2. Die Männergruppe und ihre Prozesse

2.1. Anfangssituation der Gruppe

Wann kann man von einer Gruppe sprechen? Eine Gruppe bildet sich nicht automatisch. Wenn alle Mitglieder zusammengekommen sind, ist das noch lange nicht eine Gruppe. Sie ist aber auch etwas mehr als die Summe von Leuten und ihrer Verhaltensmuster, Kognitionen und Emotionen⁶. Wie schon die ersten Wochen der S-Gruppe zeigten, suchten die Mitglieder in der Anfangsphase nach Orientierung und nach gemeinsamen Zielen, die dort verwirklicht werden können. In der S-Gruppe kann man in dieser Zeit also von zwei „Kleinteam“ sprechen: auf der einen Seite die alten, auf der anderen Seite die gerade angekommenen Männer, auch wenn die Aufteilung nicht immer so klar war. In den nächsten Wochen wurde den Alten klar, dass die Neuen nicht nur zwei unbekannte Personen sind, son-

⁶ Vgl. M. Klessmann. *Was ist eigentlich Gruppendynamik?* In J. Schorfenberg (Hrsg.), *Glaube und Gruppe. Probleme der Gruppendynamik in einem religiösen Kontext* (S. 39-52). Wien [u. a.] 1980; W. Rehtien. *Angewandte Gruppendynamik. Ein Lehrbuch für Studierende und Praktiker*. Weinheim 2007.

dern dass von diesem Moment an eine neue Konstellation der Gruppe entsteht, die ihre eigene und neue Dynamik hat⁷.

Damit man die Anfangsprozesse recht versteht, kann man die Gruppe mit einem Eisberg⁸ vergleichen, bei dem man nur seine Spitze sieht: ca. $\frac{7}{8}$ des Ganzen steht unter Wasser. Genauso ist der große Teil der Fragen und Probleme der Gruppe latent, nicht thematisiert. Das Gespräch nach neun Wochen in der S-Gruppe hat das mehr zum Ausdruck gebracht, was bis jetzt das Wasser verdeckte: die Gruppenprozesse sind von diesem Moment an bewusster erlebt worden. Seit dieser Zeit kann man von Auseinandersetzung und Machtkampf⁹ sprechen, die schon vorher stattfanden, jetzt aber offensichtlicher werden. Dass in dieser Phase öfter Konkurrenz als Kooperation eintrat, ist ein Merkmal der Gruppenbildungsprozesse.

Die Schwierigkeit der Gemeinschaften, die zusammenleben, dieselben Ideale und ähnlichen Lebensstil haben, besteht darin, dass das Gemeinsame den Grund für das Gruppenleben bildet, aber weitaus nicht ausreicht. Der Rahmen, wie Normen oder „Rituale“, kann das Gruppenleben unterstützen. Genauso aber kann er das Eisbergmodell festigen. Je festere Struktur die Gemeinschaft hat, desto wahrscheinlicher ist die Gefahr, dass immer nur $\frac{1}{8}$ des Eisbergs sichtbar bleibt. In der S-Gruppe hat das Gespräch einen Teil der Gruppenlage aufgedeckt und gezeigt, dass eine solche Gruppe relativ lange Zeit braucht, um ihre Ziele und Erwartungen zu verwirklichen.

Auf der Suche nach der Identität der Gruppe spielt auch die Fähigkeit, eine Einstellung zu ändern, eine wesentliche Rolle. Eine Einstellung zu ändern ist sehr oft ein langsamer Prozess, der auf große Widerstände stößt¹⁰. In einer Männergruppe, die eine ziel- und sachorientierte Gruppe ist, sind die Grundbefindlichkeiten (wie fühlt man sich hier?; mit was ist man unzufrieden?) sehr stark verdeckt. Die Einstellungsmodulation kostet

⁷ Vgl. E. Stahl. *Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung*. Weinheim 2007.

⁸ Vgl. B. Langemaack, M. Braune-Krickau. *Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen*. Weinheim 1985, S. 75.

⁹ Vgl. P.R. Wellhöfer. *Gruppendynamik und soziales Lernen. Theorien und Praxis der Arbeit mit Gruppen*. Stuttgart 1993, S. 10-12.

¹⁰ Vgl. K.A. Adams. *Möglichkeiten der Werteerfahrung*. Frankfurt am Main/Bern 1982, S. 210; J.W. Seifert. *Moderation und Kommunikation. Gruppendynamik und Konfliktmanagement in moderierten Gruppen*. Offenbach 2007.

deswegen viel Mühe und braucht nicht selten viel Zeit. Die starke Passivität einerseits, und die kritiklos sich für irgendwelche Ziele engagierenden Männer in der S-Gruppe andererseits sind ein deutliches Zeichen dafür.

In der Gruppendynamik spielt die „vertikale“ Dimension (Hierarchie) eine wichtige Rolle. Die „horizontalen“ Ebene (Zugehörigkeit)¹¹ aber bildet den Grund für das Zusammenleben, und sie ist primär. Hier entsteht die Frage, *wer* zur Gruppe gehört und *wie intensiv*. Wer nicht im Zentrum der Gruppe bleibt, muss eine Randposition annehmen. Deswegen ist seine Chance Einfluss zu nehmen – und auf diese Weise seine und die Gruppenidentität zu formen – sehr gering. Die Grenze der Zugehörigkeit zur S-Gruppe lag nicht in einer Ausschließung (was auch real nicht möglich wäre), sondern in einer zu geringen Intensität dieser Zugehörigkeit. Und das akzeptierten die Neuen nicht. Deswegen signalisierten sie (z.B. Konrad), dass die Gruppe eine neue, und nicht eine Mutation der alten Gruppe ist. Man kann aber zweifeln, ob sie wahrgenommen haben, dass ein Protest gegen diejenigen, die intensiv am Gruppenleben teilnehmen – und deshalb deutlicher ihre Stellung präsentieren – nicht reicht und konsequenterweise sich-anpassen bedeutet. Diese Dimension der Männergruppendynamik drückt sich in einem Entweder – Oder aus¹².

2.2. Illusionen und Kommunikation

Schon die Frage nach der Gruppenzugehörigkeit enthüllte die Illusion der Gleichheit und Toleranz¹³. Nur dem äußeren Eindruck nach (ideal, statisch) sind alle Personen in der Gruppe gleich. In Wirklichkeit aber (real, dynamisch) ist die Ungleichheit ein Faktum. Die Dynamik des Gruppenlebens, die Gruppenprozesse und ihre Autoren errichten die Unterschiede zwischen

¹¹ Vgl. G. Schwarz. *Die Heilige Ordnung der Männer. Patriarchalische Hierarchie und Gruppendynamik*. Opladen 1985, S. 228; H. Brandes. *Der männliche Habitus (Bd.2). Männerforschung und Männerpolitik*. Opladen 2002.

¹² Vgl. H. Brandes. *Der männliche Habitus (Bd.1). Männer unter sich: Männergruppen und männliche Identität*. Opladen 2001.

¹³ Vgl. O. König. *Macht in Gruppen. Gruppendynamische Prozesse und Interventionen*. München 1998, S. 98.

den Mitgliedern. Toleranz bedeutet hier, den anderen als Outsider zu tolerieren. Sehr genau haben das einige Männer aus der S-Gruppe bemerkt. Es scheint, als ob Christian an die Illusion der Gleichheit glaubte. Georg dagegen bemerkte, dass die Gleichheit eine ideologische und gut klingende Unwahrheit ist, die nichts mit der Wirklichkeit der Gruppe zu tun hat.

Genauso klar bringt die Sprache das Ungleichsein zum Ausdruck. Einerseits ist sie ein Kommunikationsmittel. Andererseits bildet sie aber eine wirkliche Macht. Gute Deutschkenntnisse vergrößern die Chancen, Einfluss zu nehmen. Die Kommunikation besteht nicht nur darin, dass man den anderen etwas signalisiert, sondern – oder vor allem – darin, dass man zugleich sein ganzes Image mitteilt. Deswegen ist derjenige schwach, der nicht gut genug, schnell und präzise sich ausdrücken kann. Auf diese Ungleichheit haben sehr deutlich die Betroffenen in den „offiziellen“ Gesprächen hingewiesen und deswegen waren mindestens hier ihre Chancen vergleichbar.

Mit Recht stellen viele Kommunikationspsychologen – beispielsweise Paul Watzlawick – fest, dass man nicht *nicht* kommunizieren kann. Sobald zwei Personen sich gegenseitig wahrnehmen können, kommunizieren sie miteinander, da jedes Verhalten kommunikativen Charakter hat. Watzlawick versteht Verhalten jeder Art als Kommunikation. Da Verhalten kein Gegenteil hat – man sich also nicht *nicht* verhalten kann – ist es genauso unmöglich, nicht zu kommunizieren. Dieses Axiom ist auch bekannt als Metakommunikatives Axiom¹⁴. Deshalb ist jede Aussage, jedes Verhalten und Handeln eine Funktion der Person und ihrer Umwelt. Sie alle sind auch die Kommunikaten. Ebenso ist das Schweigen und Nichthandeln (vgl. die Passivität einigen Mitglieder der S-Gruppe) eine „Sprache“, die nicht selten deutlicher das ausdrückt, was dem Menschen wichtig ist und was er zu „sagen“ hat. Diese Art von Kommunikation hat aber nicht so große Chancen wahrgenommen zu werden – vor allem, wie es scheint, in der Männergruppe – wie die direkten Aussagen. Da sie eine passive Form bildet, versteht man sie eben als „zweitklassige“ Kommunikation. In der S-Gruppe ist besonders Günther derjenige, der absichtlich viel schweigt und

¹⁴ P. Watzlawick, J.H. Beavin, D.D. Jackson. *Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien*. Bern 2000.

auf diese Weise gegen die mächtigen Sprechenden Schweige-
protest ausübt.

2.3. Macht, Autorität und Kampf

Eine der bedeutendsten Dimensionen der Gruppendynamik bildet die Macht¹⁵. Sie hat unter Männern eine wesentliche, wenn nicht die wichtigste Rolle. Die Macht entsteht in den sozialen Beziehungen, von denen sie auch in großem Maße abhängig ist. Eine Person kann nur dann Macht haben, wenn die anderen sie ihr ermöglichen. Das funktioniert genauso umgekehrt: die Grenze einer Macht liegt in einer Gegenmacht¹⁶. Dieser Prozess zeigte sich klar in der S-Gruppe. Felix war deswegen sehr mächtig, weil er auf keine Gegenkraft getroffen ist. Besonders ohnmächtig war Christian, auf dessen – formelle, mit dem „Amt“ verbundene – Unterstützung einige (Georg, Konrad und Robert) gehofft haben. Seine Schwachheit bildete einen Grund für den Einfluss von Felix. Ähnlich drückte sich dieser Aspekt zwischen Felix und Darius aus. Hier kann man eher von verschenkter Macht und bejahter Abhängigkeit sprechen. Sie hat eine feste Form in denselben Zielen und Meinungen angenommen.

Am meisten nimmt die Macht die Form der Führung oder der Autorität an¹⁷. In einer männlichen Gruppe orientiert sie sich vor allem an der Autorität¹⁸. Christian hatte keine große Autorität und es brachte auch nicht viel, dass er der „ältere Bruder“ war. Die sich unterdrückt fühlenden Mitglieder erwarteten von ihm Unterstützung und klare Konfrontation mit der Macht des Chefs. Das aber bekamen sie nicht. Die Gruppe als ganze hoffte auf Orientierung für das Gruppenleben, besonders in der ersten Phase. Auf diese Weise könnte Christian für eine Form von Strukturierung sorgen. Dazu aber – vor allem in der Konstellation der Gruppe – war er schlicht zu schwach¹⁹. Des-

¹⁵ Vgl. O. König 1998, S. 98.

¹⁶ Vgl. ebd., S. 19-20; 41-42.

¹⁷ Vgl. ebd., S. 22-24.

¹⁸ Vgl. G. Schwarz 1985, S. 127-129.

¹⁹ Ebd.

wegen war er in den Konflikten sehr passiv. Die Enttäuschung ihm gegenüber drückte sich in der Frage nach seiner Rolle aus. Der Mangel an Autorität machte ihn ohnmächtig und umgekehrt: seine Schwachheit ließ ihm keine Autorität mehr schenken. Felix dagegen brachte seine Macht zum Ausdruck durch seinen Führungsanspruch.

Dagegen bekamen Thomas und Günter auf eine andere Weise Autorität. Der erstere von den beiden war vermutlich der richtige „ältere Bruder“. Seine Aussagen, Bemerkungen und „Weisheiten“ gaben den anderen zu denken und ermöglichten eine andere Perspektive zu finden (z.B. keine Kritik an Christian und ebenfalls keine Verstärkung der schon ausgesprochenen Kritik gegen die Führenden). Günther dagegen hatte die Autorität des Schweigens. Dieses Verhalten war ein deutliches Signal seiner Unzufriedenheit. Er sprach selten und deswegen wurde alles, was er sagte, mit Aufmerksamkeit aufgenommen. Von Felix und Darius wurde die Rolle des Schweigens relativ spät bemerkt.

Nach einem Modell von Schwarz²⁰ spricht man in einer Gruppe von Gleichgewicht, wenn 20% des „Raumes“ von der Funktion einer Autorität und 80% von der Gruppe – oder umgekehrt – besetzt ist. Wenn die Auseinandersetzung einem Verhältnis von 80% zu 80% entspricht, bringt das Konflikte. Wenn aber ein großer freier Raum bleibt – z.B. Autorität 20% und Gruppe 20% – herrscht Chaos in der Gruppe. In diesem freien Raum der S-Gruppe suchten die Leute nach Orientierung. Eine längere Anfangssituation und die lange Zeit, die die Gruppe brauchte, um ihr Struktur und ihr Gleichgewicht zu erreichen, haben auch hier ihre Wurzel.

Ein weiteres typisches Merkmal der Männergruppe ist Konkurrenz und Kampf um die Position. Hier haben die Konflikte ihren tiefsten Grund. In dieser Logik geht es um das Führen oder Geführtwerden, um das Stark- oder Schwachsein, anders formuliert: es geht um die Hierarchie. Schreibt König:

...Männer [sind] stärker an hierarchischen Strukturen, an Status, Rolle und Position orientiert. (...) Im Konfliktfall neigen Männer stärker zum Kampf, in dem ein Oben und Unten ausgefochten wird, und der durch Sieg und Unterordnung bzw. Unterwerfung entschieden wird.²¹

²⁰ Vgl. ebd., S. 131-133.

²¹ O. König 1998, S. 212; vgl. G. Schwarz 1985, S. 215.

In der männlichen Gruppe schließt dieser Prozess das aus, was dazwischen liegt. Wie Parpat mit Recht schreibt: "In der Hierarchie geht es oft nach dem Prinzip ‚Sieg oder Niederlage‘. Wer nicht siegen kann, muss sich anpassen."²² In der S-Gruppe ist die Passivität einiger Mitglieder ein klares Beweis dafür. In den ersten Wochen waren sie eher Beobachter, die sich nach dem Motto verhielten: „Wer hier herrscht, muss sich auch engagieren“. Dann aber haben sie bemerkt, dass sich-zurückhalten nichts anderes bedeutet als hinnehmen, was die höher in der Hierarchie stehenden Mitglieder angeordnet haben. Das war für sie die Erweckung aus dem Gruppenschlaf. Als konsequentester Beobachter ist nur Christian geblieben.

Die Unzufriedenheit zeigte sich dort auch in der Suche nach den Sündenböcken²³. Sowohl die passiven als auch die aktiven Teilnehmer wollten die Schwierigkeiten auf die anderen schieben und die Probleme ihnen zuschreiben. Betroffen fühlte sich besonders Felix. Darius dagegen bezeichnete die zurückhaltende Gegengruppe als diejenige, die schuld ist (vgl. die Äußerungen dieser beiden am jour **fix**).

Sehr oft geschehen auch die bedeutendsten Prozesse in den „Untergruppen“²⁴ und bei spontanen Treffen. Hier kommuniziert man die Unterschiede, bereitet die neuen Strategien vor, erprobt die Richtigkeit der subjektiven Analyse der Gruppe, usw.²⁵ Man kann vermuten, dass in der S-Gruppe die Gespräche in den „Koalitionen“, die das Thema „unsere Version“ des Gruppenlebens berührten, das Entweder – Oder der Hierarchiedynamik verdeutlichten. Die Ergebnisse brachten auch die Fragen nach der wirklichen Lage der Gruppe, die eine neue ist, und deswegen – wieder und intensiv – nach ihrer Identität suchen muss. Die in den kleinen Untergruppen angesprochenen Probleme fanden ihren Platz im öffentlichen Gespräch und im jour **fix**. In diesen Sitzungen bilden die Themen und die

²² J. Parpat. *Männlicher Lebenswandel durch langfristige Männergruppenarbeit. Zur Überwindung des patriarchalischen Syndroms* (Diss.). Berlin 1994, S. 161.

²³ Vgl. M. Klessmann 1980.

²⁴ Vgl. G. Schwarz 1985, S. 63.

²⁵ S. Kutschera-Groinig. *Vorhang auf – Männer unter sich. Sozialkritische Studien in Männergruppen*. Münster [u. a.] 2005.

Kernprobleme auch zwei Gruppen von Aussagen: Felix + Darius und Günther + Konrad + Georg + Robert.

2.4. Gefühle und Werte

Zu den weitgehend typischen Merkmalen der Männergruppe zählen betonte Unterschiede, Freiheit und der Kampf um die eigene Position²⁶. Die starken Autonomiewünsche haben unter den Männern einen großen Wert²⁷. Die allgemeinen Ideen und Ziele, die Rechthaberei und die analytisch orientierten Beobachtungen sind oft ein entsprechender Grund für die Beziehungsignoranz²⁸. Für Männer ist nicht selbstverständlich, dass es mehrere Meinungen gibt, als nur eine oder keine. Die Gruppe gibt ihnen eine Chance, dass sie diesen Aspekt der menschlichen Beziehungen hier einfach lernen können und lernen müssen²⁹. Sich persönlich einzulassen und in diesem Kontext nicht nur das Was, sondern auch das Wie bewusst zu erleben, ist ein hartes Brot unter Männern³⁰. Damit diese Tatsachen verständlich werden, muss man vor allem auf die Gefühlsebene eingehen. Schreibt Parpat:

Die Angst, den Anforderungen nicht gerecht zu werden, steht oft im Vordergrund, statt auf die eigenen Kräfte zu vertrauen oder sich realistischen Zielen zuzuwenden. Der Wert, keine Schwäche zu zeigen, führt auch dazu, dass mancher Mann kaum merkt, dass er sich gegenüber vermeintlichen Angriffen anderer Menschen einen Panzer zugelegt hat, an dem viele wichtige Hinweise abprallen. Er lebt hinter Masken und Fassaden und hofft ein Bild abzugeben, was einer illusionären,

²⁶ H. Brandes, H. Bullinger. *Handbuch Männerarbeit*. Weinheim 1996.

²⁷ J. Parpat 1994, S. 193; vgl. D. Schnack, R. Neutzling. *Wie Männer miteinander umgehen können*. In H. Stapelfeld, E. Krichbaum (Hrsg.), *Männer verändern sich. Wie Männergruppen Lebendigkeit entfalten* (S. 161-175). Bielefeld 2001

²⁸ O. König 1998, S. 222-223.

²⁹ S. Kunold, H. Lommel. *Männersuche. Erfahrungen und Gedanken aus zwei Männergruppen*, Siegen-Eisfeld 1984, S. 63.

³⁰ E. Krainz, *Die männerbündische Organisation. Zur Bedeutung der Geschlechterdifferenz für die Gruppendynamik*. In G. Schwarz, P. Heintel, M. Weyrer, H. Stattler (Hrsg.), *Gruppendynamik. Geschichte und Zukunft* (S. 251-286). Wien 1996, S. 279.

männlichen Fiktion von Stärke entspricht, um sich einigermaßen ‚richtig‘ zu fühlen³¹.

Von Ängsten abhängig und dadurch schwach zu sein, der Perfektionsdrang und ganze Mengen von Unsicherheiten verstärken die Dynamik des Kampfs und der Konkurrenz. Wenn aber die „ganz andere Welt“ – die Welt der Gefühle, der Aufmerksamkeit ihren Platz findet, merken die Männer die enge Einseitigkeit ihrer Beziehungen³². Ein Vertreter der Jagdlogik ist nicht selten ratlos, wenn ein theoretischer Feind seine Waffen streckt und seine Schwächen aufdeckt. Diese „Entdeckung“ weckt in der Männergruppe das Interesse an den anderen und bringt die einfache Freude, dass man mit den anderen Mitglieder *auch* freundliche Kontakte pflegen kann. Schließlich finden sie durch diese Atmosphäre ein besseres Mittel, ihre gemeinsamen Ziele zu realisieren. Mit Recht schreibt König: „Anders wirkt die Machtausübung, die sich öffentlich mit Appellen an Werte und Gefühle wendet“³³.

Ebenso können jetzt die Konflikte besser verarbeitet werden, oder finden sogar weitaus einfachere Lösungen. Dazu aber brauchen Männer die Reflexion, dass sie im Kampf und in der Jagdlogik ziemlich primitiv reagieren³⁴. Die Emotionen können sich aber nur dann entwickeln, wenn eine bessere Kommunikation stattfindet. Das funktioniert auch umgekehrt: höher entwickelte Emotionalität unterstützt und verbessert die Gruppenkommunikation³⁵. Die Rolle der emotionalen Ebene kann man mit Lufts Text so zusammenfassen:

Das Kennzeichen einer Gruppe ist das Maß, in dem sie sich um menschliche Gefühle kümmert. Das Recht auf die eigenen Gefühle und das Recht, sie auszudrücken, sind das A und O. Die Wahrnehmung der Gefühle anderer ist von hohem Wert. Die Ausübung dieser so begründeten Rechte schafft ein tiefes Gefühl der Freiheit³⁶.

³¹ J. Parpat 1994, S. 163.

³² Vgl. H. Stapelfeld. *Beziehungsarbeit mit Männern*. In H. Stapelfeld, E. Krichbaum (Hrsg.), *Männer verändern sich. Wie Männergruppen Lebendigkeit entfalten* (S. 25-36). Bielefeld 2001.

³³ O. König 1998, S. 35.

³⁴ Vgl. E. Krainz, S. 280; S. Kunold 1984, S. 63.

³⁵ Vgl. G. Schwarz 1985, S. 36-37.

³⁶ J. Luft. *Einführung in die Gruppendynamik*. Stuttgart 1971, S. 50.

Es wäre unmöglich gewesen, die Unterschiede zwischen den Mitgliedern der S-Gruppe klar zu machen, den Kontext der freundlichen Kontakte zu betonen und den Mut zu haben, die Grenze zu zeigen, ohne die angedeutete emotionale Dimension. Da die S-Gruppe keine hochstrukturierte Gruppe war, haben die Emotionen leichter ihren Platz gefunden³⁷. Die Aussagen, die das enthielten und gleichzeitig die Antworten auf die Frage: „Wie fühle ich mich in der Gruppe“ brachten, hatten eine wesentliche Bedeutung für das Selbstbewusstsein der Gruppe. Nicht immer waren es positive Gefühle. Die ersten Schritte wurden von Irritation, Enttäuschung und Zorn begleitet³⁸. Durch diese Reaktionen aber – vermutlich eher unbewusst – wurden paradoxerweise die Schwachheiten zum Ausdruck gebracht. Diese neuen Aspekte, die die enge Perspektive der Prozesse der Konkurrenz deutlich verbreiterten und den Panzer der Äußerlichkeit lockerten wären kaum möglich gewesen, ohne die Werte, die die Männer der S-Gruppe geteilt und gelebt haben.

2.5. Spezifik der Ordensgemeinschaft

Bis jetzt wurde nicht viel über das gesagt, was ein wesentliches Kennzeichen der Ordensgemeinschaft ist: ihre Ideale und Werte. In der S-Gruppe brachte man die religiösen und moralischen Normen – den Glaube, die Nächstenliebe, Dem-anderen-Verzeihen – sehr selten zur Sprache, was – vermutlich – eben etwas typisches für die Männergruppe ist. Sie hatten aber ihren festen Platz und – als innere und wesentliche Bestimmung – bauten sie den religiösen Kontext (die gemeinsame Eucharistiefeier, der Bibelkreis, das persönliche und das Gruppengebet)³⁹. Sie erleichter-

³⁷ Ebd., S. 35-36.

³⁸ Es gibt mehrere Analysen der religiösen Gruppen (Orden, Gemeinschaften), deren Hauptgedanke lautet: entweder blind den Normen folgen, oder im unlösbaren Konflikt zwischen den eigenen Gefühlen und dem Gebot der Religion leben. Einige erinnern eher an Umberto Eco's *Der Name der Rose* – literarisch aber sind weitgehend nicht zu vergleichen – als das wirkliche Leben der Gemeinschaften zu beschreiben. Vgl. z.B. B. Schröder. *Spuren der Macht. Memmen, Macker, Muskelmänner*. Hamburg 1990, besonders der Teil unter dem Titel: *Der Name der Tulpe (Benediktiner-Kloster)*, S. 159-201.

³⁹ K.A. Adams. *Möglichkeiten der Welterfahrung*. Frankfurt am Main/Bern 1982, S. 193nn.

ten auch den Appell an andere Dimensionen des Zusammenlebens, in denen die Schwachheiten (z.B. schlechtes Deutsch) aufmerksam angenommen wurden (vgl. Roberts Bemerkungen). Die auf diese Weise entstandene Atmosphäre „erlaubte“ eben, die persönlichen Grenzen zu zeigen, und dann war der Andere nicht mehr Konkurrent oder sogar Feind, sondern der Nächste. Man kann vermuten, dass in diesen Werten die Gefühlsebene ihre Wurzel hatte.

Diese Werte beeinflussten auch die Milderung der charakteristischen männlichen Dynamik („mehr Mann werden“⁴⁰) und ermöglichten zwischen den Konflikten andere Formen des Zusammenlebens. Eben dies, und nicht der Mangel an der typischen Dynamik der Männergruppe (der Kampf, die Hierarchie, und die Macht) drückt die Spezifik der religiösen Männergemeinschaft im Vergleich mit den anderen Männergruppen aus. In der S-Gruppe wurde kein typisches Männerhaus, kein „sakraler Ort“ mit Trophäen, Kriegen und Jagd zugelassen⁴¹. Das zurückhaltende Verhalten von Thomas und sein bewusster Verzicht auf eine noch größere Autorität, die er problemlos von den anderen hätte bekommen können, damit Christians Position nicht noch schwächer würde, ist klares Zeichen dafür. Eher selten hielten die jungen Ordensmänner an dem Machtprinzip „alles oder nichts“ fest⁴². In diesem Kontext schreibt König mit Recht: „Die meisten der gruppenspezifischen Arbeitsprinzipien sind der traditionellen ‚weiblichen‘ Rolle, bzw. Welt näher als der ‚männlichen‘“⁴³. In diesem Sinne hatte die S-Gruppe einige traditionelle „weibliche“ Kennzeichen, die man aber auch als wertorientierte „männliche“ bezeichnen kann.

In diesem kurzen Artikel habe ich die charakteristischsten Kennzeichen der Männergruppe und ihre Dynamik skizziert. Einige Dimensionen wurden von mir breiter beschrieben, andere nur angedeutet. Die S-Gruppe hatte in der Analyse die Rolle eines Modells. Trotz einiger Schwierigkeiten und Beschränkun-

⁴⁰ J. Parpat 1994, S. 109.

⁴¹ Vgl. M. Erdheim, B. Hug, *Männerbünde aus ethnopschoanalytischer Sicht*. In G. Völker, K. v. Welch (Hrsg.), *Männerbände, Männerbünde. Zur Rolle des Mannes im Kulturvergleich*, Bd. 1. (S. 49-58). Köln 1990.

⁴² G. Schwarz 1985, S. 106.

⁴³ O. König 1998, S. 228.

Hoyonty Wyhanscia

gen – wie die kurze Zeit, in der die Mitglieder zusammengelebt haben – kann man diese Gruppe als typische Männergruppe bezeichnen und ihre Dynamik als repräsentativ für solche Gruppe. Die spezifischen Prozesse der Männergruppe, wie der Kampf um die Position, die Hierarchie oder die Macht, haben ihre – durch die gemeinsamen Werte und Ideale veränderte Form in der Ordensgemeinschaft bekommen.