

**Selbstkonzept der indischen Ordensfrauen
in deutschen Pflegeeinrichtungen**

DISSERTATION

Zur Erlangung des akademischen Grades eines
Doktors der Philosophie
am Fachbereich 5: Erziehungswissenschaften
der Universität Koblenz-Landau

vorgelegt am 20. September 2018

von Sr. M. Elisa Döschl

Erstgutachter: Prof. Dr. Theo Hülshoff

Zweitgutachter: Prof. Dr. Peter Nenninger

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	VIII
Abbildungsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	X
Einleitung	1
1. Anlass für die vorliegende Arbeit.....	1
2. Erkenntnisleitendes Interesse	2
3. Forschungsfrage	4
4. Aufbau der Arbeit.....	6
Kapitel I: Forschungsdesign	8
1. Methodologische Grundlagen	8
2. Grounded Theory als methodisches Verfahren der qualitativen Sozialforschung	10
2.1 Forschung als iterativer Prozess	12
2.2 Kritische Reflexion über die Grounded Theory	14
3. Die Forscherin als Subjekt im Forschungsprozess.....	15
3.1 Hintergrundwissen der Forscherin.....	16
3.2 Subjektivität und Standortgebundenheit der Forscherin.....	17
4. Methodisches Vorgehen der Untersuchung.....	20
4.1 Auswahl der Interviewpartnerinnen	20
4.2. Erhebungsverfahren.....	22
4.3 Durchführung der Datenanalyse	25
Kapitel II: Theoretischer Bezugsrahmen	30
1. Mission	30
1.1 Aktuelle Situation der Institution Kirche.....	31
1.2 Missionsgeschichte	33
1.3 Situation der Weltkirche	35
1.4 Deutschland als Missionsland.....	38
1.5 Missionarische Kirche	40
1.6 Missionarische Pastoral	41
1.7 Missionarische Verkünder	41
1.7.1 Berufung zum Dienst als Missionar.....	42
1.7.2 Anforderungsprofil für einen Missionar	43

1.8 Fazit	44
2. Pflege	45
2.1 Geschichtliche Entwicklung der Pflege	45
2.1.1 Evangelische Krankenpflege	47
2.1.2 Katholische Krankenpflege	47
2.2 Selbstverständnis der Pflege	49
2.3 Das Gesundheitswesen in Indien	52
2.3.1 Ausbildung von Pflegekräften in Indien und Deutschland	53
2.3.2 Pflege-Studiengänge in Deutschland	55
2.3.3 Pflegeausbildung in Deutschland	56
2.3.4 Anerkennung von ausländischen Pflegeabschlüssen	56
2.4 Fazit	56
3. Kultur und Organisation	57
3.1 Kulturbegriffe im Wandel der Zeit	57
3.2 Kulturmerkmale	59
3.3 Kulturfunktionen	61
3.4 Kulturebenen nach Schein	62
3.5 Kulturdimensionen nach Hofstede	65
3.5.1 Machtdistanz (POWER DISTANCE INDEX – PDI)	66
3.5.2 Kollektivismus versus Individualismus (INDIVIDUALISM VERSUS COLLECTIVISM – IDV)	68
3.5.3 Maskulinität versus Feminität (MASCULINITY VERSUS FEMINITY – MAS)	70
3.5.4 Ungewissheitsvermeidung (UNCERTAINTY AVOIDANCE INDEX – UAI)	71
3.5.5 Langzeitorientierung versus Kurzzeitorientierung	72
3.5.6 Genuss versus Zurückhaltung (INDULGENCE VERSUS RESTRAINT – IVR)	74
3.6 Kulturdimensionen nach Hall	75
3.6.1 Zeitorientierung (TIME DIMENSION)	76
3.6.2 High- und low-context-Kulturen (CONTEXT DIMENSION)	77
3.6.3 Raumorientierung (SPACE DIMENSION)	78
3.6.4 Informationsgeschwindigkeit (SPEED OF MESSAGE DIMENSION)	80

3.6.5	Kritische Würdigung der Kulturmodelle nach Hofstede und Hall	80
3.7	Die Organisation der Ordensgemeinschaft	81
3.7.1	Geschichtliche Entwicklung	82
3.7.2	Leben in einer Ordensgemeinschaft	84
3.7.3	Aktuelle Situation der Orden in Deutschland	86
3.8	Historische Entwicklung in Indien	89
3.8.1	Indien und seine Religionen	90
3.9	Ordensleben in Indien	94
3.10	Indische Ordensgemeinschaften in Deutschland	96
3.11	Fazit	96
4	Selbstkonzepte	97
4.1	Historische Wurzeln der Begrifflichkeit zum „Selbst“	97
4.2	Selbstkonzeptentwicklungen in den verschiedenen Lebensphasen	101
4.2.1	Kindheit	102
4.2.2	Jugend und Adoleszenz	104
4.2.3	Erwachsenenalter	105
4.2.4	Höheres Lebensalter	106
4.3	Selbstkonzeptmodelle	107
4.3.1	Eindimensionales Selbstkonzeptmodell	109
4.3.2	Mehrdimensionales, hierarchisches Selbstkonzeptmodell	110
4.3.3	Selbstkonzeptmodell nach Bracken	112
Kapitel III: Empirische Ergebnisse		115
1.	Konditionen für den Einsatz indischer Ordensfrauen in Deutschland	115
1.1	Auswahlmodus der indischen Ordensfrauen	116
1.1.1	Spiritualität und religiöse Praxis	116
1.1.2	Gemeinschaftsleben	116
1.1.3	Physische, psychische und seelische Kondition	117
1.1.4	Charakterliche Eigenschaften	118
1.2	Akquise der indischen Ordensfrauen	118
1.3	Vorbereitung auf den Einsatz in Deutschland	121
1.3.1	Erwerb deutschsprachlicher Kompetenz	122
1.3.2	Vermittlung von kulturellem Wissen	123
1.3.3	Eignung für den Pflegeberuf	123
1.3.4	Zeitpunkt der Entsendung nach Deutschland	124

1.4 Errichtung eines Konvents in Deutschland.....	125
1.4.1 Anzahl der Ordensfrauen	125
1.4.2 Arbeitsplatz und Wohnort.....	125
1.4.3 Gemeinschaftsleben	126
1.4.4 Religiöser Lebensraum	126
1.4.5 Anfänge in einer deutschen Ordensgemeinschaft.....	128
2. Motive für den Einsatz in Deutschland	129
2.1 Berufung zur Missionarin	130
2.2 Monetärer Gewinn für Projekte in Indien.....	131
2.2.1 Fürsorge für Ordensmitglieder.....	132
2.2.2 Bauprojekte	133
2.2.3 Hilfsmaßnahmen für Notleidende.....	133
2.2.4 Bildungsmaßnahmen	134
2.3 Ausbildungsmodalitäten für Pflegeberufe	135
2.4 Ersatz für deutsche Ordensfrauen in der Pflegearbeit	137
2.4.1 Unterstützung des christlichen Leitbildes.....	139
2.5 Akquise von Pflegefachkräften.....	139
3. Erweitertes Selbstkonzept-Modell nach Bracken.....	141
3.1 Familie	141
3.1.1 Religiöse Sozialisation der indischen Ordensfrau	142
3.1.2 Ursprungsfamilie	142
3.1.3 Schulische Bildung	143
3.1.4 Pfarrgemeinde	144
3.1.5 Entscheidung zur Lebensform im Ordensstand	145
3.1.6 Wahl der Ordensgemeinschaft.....	147
3.2 Akademisch	150
3.2.1 Schulische Laufbahn.....	151
3.2.2 Lebenslanges Lernen	151
3.3 Affekt.....	154
3.3.1 Selbstwertgefühl als Pflegekraft in Deutschland	154
3.3.2 Integration im alltäglichen Leben	157
3.4 Physisch	159
3.4.1 Gesundheit und Krankheit	159
3.5 Sozial	160

3.5.1	Beziehungsgeflecht	160
3.5.2	Verlassen der Ordensgemeinschaft.....	163
3.5.3	Fürsorgestrategien.....	164
3.5.4	Evaluation des Einsatzes.....	169
3.6	Kompetenzen	170
3.6.1	Berufung zur Pflegekraft	170
3.6.2	Ausbildungsmodalitäten zur Pflegekraft	174
3.6.3	Divergenzen des Pflegeverständnisses in Indien und Deutschland	175
3.6.4	Wertschätzung und Anerkennung.....	177
3.7	Kultur.....	180
3.7.1	Subjektives Erleben von kulturellen Aspekten.....	180
3.7.2	Divergenzen zwischen indischen und deutschen Ordensfrauen	187
3.7.3	Wandlungsprozesse der pflegenden indischen Ordensfrau	189
3.8	Missionarin sein.....	194
3.8.1	Präsenz zeigen im Alltagsgeschehen und am Arbeitsort	195
3.8.2	Ehrenamtliche Tätigkeiten in der Seelsorge	196
Kapitel IV: Fazit und Handlungsempfehlungen		199
1.	Fazit	200
2.	Handlungsempfehlungen	201
2.1	Erstellen eines Anforderungsprofils für indische Ordensfrauen in Deutschland	201
2.2	Rahmenbedingungen für die indischen Ordensfrauen.....	201
2.2.1	Bei den Überlegungen für einen Einsatz in Deutschland sollen bereits in Indien einige Voraussetzungen geprüft und umgesetzt werden.	201
2.2.2	Zum Beginn des Einsatzes sollen vor Ort, in Deutschland, bestimmte Überlegungen getätigt werden:	202
2.2.3	Während des Einsatzes in Deutschland sollen folgende Aspekte beachtet werden:	202
2.3	Lebensmodelle von indischen Ordensfrauen in Deutschland.....	203
2.3.1	Eigenständige indische Ordensgemeinschaften	203
2.3.2	Zusammenleben von einer deutschen und einer indischen Ordensgemeinschaft in einem Konvent.....	203

2.3.3 Zusammenschluss von einer deutschen und einer indischen Ordensgemeinschaft.....	205
3. Schlusswort.....	205
Literaturverzeichnis	207
Lebenslauf	219
Versicherung	220

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soziodemographische Daten der befragten indischen Ordensfrauen (Auswahl)	21
Tabelle 3: Interviewleitfaden für die indischen Ordensfrauen (Auswahl)	25
Tabelle 4: Darstellung der Kernkategorien und Subkategorien	28
Tabelle 5: Machtdistanz-Index (Auswahl)	68
Tabelle 6: Individualismus-Index (Auswahl)	69
Tabelle 7: Maskulinitäts-Index (Auswahl)	71
Tabelle 8: Unsicherheitsvermeidungs-Index (Auswahl)	72
Tabelle 9: Langzeit-Index (Auswahl)	74
Tabelle 10: Genuss- und Beschränkungs-Index (Auswahl)	75
Tabelle 11: Monochrones und polichrones Zeitverständnis	77
Tabelle 12: Unterschiede zwischen high-context- und low-context-Kulturen	78

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsfrage: Welches Selbstkonzept haben die indischen Ordensfrauen?.....	5
Abbildung 2: Der iterative Forschungsprozess der GTM	12
Tabelle 2: Soziodemographische Daten der befragten deutschen Arbeitgeber (Auswahl)	21
Abbildung 3: Theoretischer Bezugsrahmen: Mission, Pflege, Kultur, Selbstkonzept	30
Abbildung 4: Vergleich von Pflegeausbildung in Indien und Deutschland	53
Abbildung 5: Pflege-Studiengänge in Deutschland, 2016	55
Abbildung 6: Ebenen der Kultur nach Schein	64
Abbildung 7: Kulturdimensionen nach Hofstede	66
Abbildung 8: Kulturdimensionen nach Hall.....	76
Abbildung 9: Distanzzonen nach Hall.....	79
Abbildung 10: Tätigkeitsbereiche von aktiven Ordensfrauengemeinschaften 2016.....	87
Abbildung 11: Männerorden in Deutschland 2016	88
Abbildung 12: Eindimensionales Selbstkonzeptmodell	110
Abbildung 13: Allgemeines Selbstkonzept	111
Abbildung 14: Multidimensionales Selbstkonzeptmodell nach Bracken.....	113
Abbildung 15: erweitertes, multidimensionales Selbstkonzeptmodell.....	114
Abbildung 16: Themenbereiche der empirischen Ergebnisse	115
Abbildung 17: Konditionen für die indischen Ordensfrauen in Deutschland	116
Abbildung 18: Motive der indischen Ordensfrauen und deutschen Arbeitgeber	130
Abbildung 19: Pflegebedürftige 2015 nach Versorgungsart	140
Abbildung 20: Selbstkonzept – Familie	141
Abbildung 21: Selbstkonzept – akademisch.....	151
Abbildung 22: Selbstkonzept – Affekt	154
Abbildung 23: Selbstkonzept – Physisch	159
Abbildung 24: Selbstkonzept – Sozial	160
Abbildung 25: Selbstkonzept - Kompetenzen	170
Abbildung 26: Selbstkonzept – Kultur	180
Abbildung 27: Selbstkonzept – Missionarin sein.....	195

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O	am angeführten Ort
Abb.	Abbildung
Apg	Apostelgeschichte
Ausg.	Ausgabe
Bd.	Band
B.Sc.	Bachelor of Science
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DOK	Deutsche Ordenskonferenz
DDr.	Zweifacher Dokortitel
Dr. rer. cur.	Doktor der Pflegewissenschaft
D	Deutschland
Eds.	Editors (Herausgeber)
EU	Europäische Union
GT	Grounded Theory
GTM	Grounded-Theory-Methode
Http	Hypertext Transfer Protocol
Https	Hypertext Transfer Protocol Secure
Jhd.	Jahrhundert
1 Joh	Erster Johannisbrief
2 Kor	Zweiter Korintherbrief
Lit	littera (Buchstabe)
Lk	Evangelium nach Lukas
M. Sc.	Master of Science
M.Phil.	Master of Philosophy
Mt	Evangelium nach Matthäus
Per se	von selbst, aus sich heraus
Ph.D.	Doctor of Philosophy
2 Tim	Zweiter Brief des Apostels Paulus an Timotheus
Vat II	zweites Vaticanum
usw.	und so weiter

Verl.	Verlag
vgl.	Vergleiche
v. Chr.	Vor Christus
VKO	Verein Katholischer Orden
WHO	Weltgesundheitsorganisation
www	world wide web

Einleitung

1. Anlass für die vorliegende Arbeit

Anfang 1970 reisten die ersten Ordensfrauen¹ aus dem indischen Bundesstaat Kerala in Deutschland ein. Die indischen Ordensfrauen hatten zu der damaligen Zeit große Schwierigkeiten, in Kerala eine Ausbildungsmöglichkeit in der Krankenpflege zu bekommen. Da die Nachfrage aus den indischen Ordensgemeinschaften weitaus größer war als das vorhandene staatliche Ausbildungsangebot, wurde nach Alternativen für eine Qualifizierung in der Pflege gesucht. Viele indische Bischöfe studierten Theologie und absolvierten anschließend einen Promotionsstudiengang in Rom. Manche Priester arbeiteten damals in ihren Semesterferien als Aushilfe in einer Pfarrgemeinde in Deutschland, um sich Geld für das Studium zu verdienen. So entwickelte sich der erste Kontakt zu deutschen Priestern und Bischöfen. Dieses Netzwerk von deutschen und indischen Bischöfen diente als Basis für ein Konstrukt von Möglichkeiten für indische Ordensgemeinschaften, ihre Mitglieder für eine Pflegeausbildung nach Deutschland zu schicken. Die damalige deutsche Bundesregierung akzeptierte dieses Vorgehen im Rahmen von Einreisebewilligungen für indische Ordensfrauen zum Zweck der Pflegeausbildung und durch unbefristete Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse in späteren Jahren auch für die Ausübung als Pflegekraft. Bis Mitte der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts war dieses Procedere der Arbeitstätigkeit für die indischen Ordensfrauen aus Nicht-EU-Ländern in deutschen Pflegeeinrichtungen relativ unkompliziert. Danach wurde diese Handhabung zunehmend schwieriger, und erst nach langen Verhandlungen mit dem Katholischen Büro in Berlin und Vertretern der Deutschen Ordenskonferenz (DOK)² wurde eine pragmatische Lösung gefunden. Die Gesamtzahl der in Deutschland im Rahmen eines Ordensgestellungsvertrags³ in kirchlichen, sozial-

¹ Eine Ordensschwester oder Ordensfrau ist ein weibliches Mitglied einer Ordensgemeinschaft.

² DOK ist die Deutsche Ordensobernkongregation vom Zusammenschluss der Höheren Oberen der Orden und Kongregationen in Deutschland. Die Verantwortlichen der General- und Provinzleitungen von Ordensgemeinschaften sowie der Abteien und selbstständigen Einzelklöster in Deutschland haben sich in der DOK zusammengeschlossen, um ihre Interessen in Kirche und Gesellschaft gemeinsam zu vertreten und sich gegenseitig zu helfen, das Ordensleben in seinen vielfältigen Phasen und Aspekten und in den immer neuen Herausforderungen der sich wandelnden Zeit zu verwirklichen. Zur DOK gehören ca. 420 Obere, die insgesamt rund 23 000 Ordensfrauen und Ordensmänner in Deutschland vertreten. Gegründet wurde sie im Jahr 2006 in St. Ottilien. Abrufbar über <http://www.orden.de> [Zugriff Juli 2018].

³ „Der Gestellungsvertrag nach engem Verständnis ist ein Vertrag zwischen einer geistlichen Genossenschaft (Orden, Diakonissenhaus) und einem Dritten, der zum Gegenstand hat, dass ein Mitglied der geistlichen Genossenschaft im Betrieb dieses Dritten (Krankenhaus, Schulträger, Kirchengemeinde) Arbeiten verrichtet

karitativen Einrichtungen tätigen indischen Ordensfrauen bezieht sich auf ein Kontingent von geschätzten 2.000-2.500 Frauen. 1999 gründete die DOK die gemeinnützige Organisation Vereinigung Katholischer Orden zur Förderung internationaler Solidarität (VKO) mit dem Auftrag, für die ausländischen Orden und ihre Mitglieder in Deutschland die Aufgabe als inländischer Rechts- und Vermögensvertreter wahrzunehmen und für den nötigen Rechtsbeistand der Mitglieder zu sorgen.

Durch den stetigen Rückgang der Anzahl deutscher Ordensfrauen, die aktiv in den karitativen Pflegeeinrichtungen gearbeitet haben und sukzessiv in den Ruhestand gingen, veränderte sich in den letzten drei Jahrzehnten bis zum heutigen Tag die Präsenz der deutschen Ordensfrau in den Wirkungsfeldern ihrer Gemeinschaft und in der Gesellschaft mehr als deutlich. Während die deutschen Ordensgemeinschaften nur wenige neue Mitglieder verzeichnen, gelingt es den indischen Orden, ausreichend neue Mitglieder in ihre Gemeinschaften aufzunehmen.

2. Erkenntnisleitendes Interesse

Die Deutsche Bischofskonferenz beauftragte im Jahr 2006 eine hauseigene wissenschaftliche Arbeitsgruppe für weltkirchliche Aufgaben mit einer Untersuchung der Situation ausländischer Priester in Deutschland im Wirkungsbereich Pastoralarbeit. Mit einer Umfrage und mehreren Fallstudien erforschte das Institut für Christliche Sozialwissenschaften (Münster) die Situation der ausländischen Priester und der deutschen Pfarrgemeinden, in denen sie tätig sind. Die Studie befasste sich mit folgenden Fragestellungen:

- Aus welchen Ländern und mit welcher Motivation kommen die ausländischen Priester nach Deutschland?
- Vor welchen Herausforderungen stehen sie und die Gemeinden?
- Sind sie nur ein Notbehelf, verursacht durch die zurückgehende Zahl einheimischer Priester, oder ein Zeichen für eine zusammenwachsende Weltkirche?

Die Studie „Die Situation ausländischer Priester in Deutschland“ von Karl Gabriel, Stefan Leibold und Rainer Achtermann⁴ von 2011 bietet wertvolle Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung des fruchtbaren pastoralen Einsatzes von indischen Priestern in Deutschland.

(als Krankenschwester, Arzt, Lehrer, Gemeindeschwester, Priester), ohne mit dem Dritten ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen.“ Abrufbar über: <http://www.haufe.de> [Zugriff Juli 2018].

⁴ Vgl. Gabriel/Leibold/Rainer 2011.

Bis zum heutigen Tage wurde es indessen nicht als erforderlich gesehen, auch die Situation der indischen Ordensfrauen zu untersuchen.

Auf einer Delegiertenversammlung des Katholischen Pflegeverbandes⁵ im Jahre 2008 wurde den Teilnehmern im Rahmen einer Diskussion über die Integration ausländischer Pflegekräfte auch die Frage gestellt, welche Erfahrungen sie mit indischen Ordensfrauen in den Einrichtungen des Gesundheitswesens in den letzten 10 Jahren gemacht haben. Innerhalb dieser Diskussionsplattform wurde ein Bild von verschiedenen Facetten von Erfahrung bei der Zusammenarbeit mit indischen Ordensfrauen gewonnen. Als zentrales Motiv für den Einsatz der indischen Ordensfrauen in Deutschland wurde von den Teilnehmern das Geldverdienen für ihren eigenen Orden gesehen. Bei den indischen Ordensfrauen wurden unterschiedliche Kompetenzen in der deutschen Sprache in Wort und Schrift wahrgenommen, was auch zu Problemen und Schwierigkeiten im Alltag und bei der beruflichen Tätigkeit führt. Auch der unterschiedliche pflegerische Qualifikationsstand der indischen Ordensfrauen war in der Pflegepraxis immer wieder eine Quelle von Missverständnissen. Das Procedere der Vorbereitung auf den Einsatz der indischen Ordensfrauen wird oftmals dem Zufall überlassen und unterliegt keiner einheitlichen Struktur. Auch in den deutschen Pflegeeinrichtungen existieren keine verbindlichen Standards bei der Vorbereitung, Einarbeitung, Durchführung und Evaluation des Dienstes der indischen Ordensfrauen. Viele deutsche Arbeitgeber vertreten die Ansicht, dass nach dem Ausscheiden einer deutschen Ordensfrau die freie Stelle im Pflegebereich mit einer indischen Ordensfrau besetzt werden kann. Die fehlende Vorbereitung von Seiten der zukünftigen Arbeitsstelle führte bei den indischen Ordensfrauen oftmals schon am Anfang zu Irritationen, woraus sich immer wieder Probleme entwickelten. Unterschiedlich wurde auch die Integration der Ordensfrauen bezüglich kultureller Elemente wie Bräuche und Sitten, Essensgewohnheiten oder Zeitverständnis wahrgenommen. Durchwegs äußerten sich die Teilnehmer anerkennend und wertschätzend gegenüber den indischen Ordensfrauen und ihrer Tätigkeit.

Indische Ordensschwestern bringen ihre eigene Spiritualität mit, die geprägt ist von Ritualen, religiösen Bräuchen und ihrem eigenen Verständnis des Ordenslebens. In Deutschland angekommen, erleben sie ein christliches Land mit säkularisierten Verhaltensausrägung-

⁵ „Der Katholische Pflegeverband e.V. ist die bundesweit größte Interessenvertretung von Christen und Christinnen in der Pflege. Die Mitglieder kommen aus allen Pflegebereichen in Deutschland und setzen sich dafür ein, die Rahmenbedingungen für die Menschen in den Pflegeberufen zu verbessern.“ Abrufbar über: <http://www.kathpflegeverband.de> [Zugriff Mai 2018].

gen, zunehmendem Glaubensschwund und einer Abnahme des religiösen Lebens in der Familie. Die deutschen Ordensfrauen erleben wiederum, dass ihre indischen Kolleginnen ihr Ordensleben in Bezug auf das Gebets- und Gemeinschaftsleben sowie die Erfüllung ihrer Ordensgelübde mit einer gewissen Konsequenz und Überzeugung leben. Bei den deutschen Ordensfrauen treten viele Momente des Wiedererinnerns daran auf, wie sie selbst vor 20 Jahren ihr Ordensleben praktiziert haben. Viele Regularien wurden in den Ordensgemeinschaften nach dem zweiten Vatikanischen Konzil⁶ verändert und neu interpretiert. Viele religiöse Praktiken wurden nicht mehr gemeinsam zelebriert, sondern in die eigenverantwortliche Entscheidung des Einzelnen gegeben. Das führte zum Ergebnis, dass viele Rituale aufgegeben wurden, ohne einen adäquaten Ersatz zu finden. Das wurde als eine gewisse innere Leere verspürt, die dann eher durch säkulare Tätigkeiten wie Ausübung eines Hobbies oder Nutzung von Medien gefüllt wurde. Während in den Ordensgemeinschaften zuvor hauptsächlich die Gemeinschaft im Vordergrund stand, wird seitdem zunehmend die Verwirklichung der eigenen, individuellen Interessen in der persönlichen Lebensgestaltung verfolgt.

In dieser Hinsicht können die indischen Ordensfrauen mit ihrer geradezu klassischen Hingabe an das Ordensleben gewissermaßen als Vorbild angesehen werden, während die zumeist jungen Frauen sich an die Regularien und Gepflogenheiten hierzulande selbst erst mühsam anpassen müssen. Diese Spannung von Rezeption und Demonstration, von passiver Aufnahme und aktiver Weitergabe, durchzieht die gesamte Existenz der indischen Ordensfrauen in Deutschland und war bei jedem Schritt der vorliegenden Untersuchung als Leitfaden der Orientierung präsent.

3. Forschungsfrage

Das Leben und Wirken der indischen Ordensfrauen ist in mehreren Publikationsbeiträgen von Pfarrgemeinden bzw. Pflegeeinrichtungen illustriert worden; einige Beispiele:

„Hände zum Pflegen und Beten. Sieben Ordensschwwestern der Ordensgemeinschaft [...] Congregation Kerala in Indien und das [...] Hospital in Lingen haben sich gesucht und gefunden. Seit vier Jahren leben die indischen Schwestern in ei-

⁶ Das Zweite Vatikanische Konzil (11. Oktober 1962 – 08. Dezember 1965) war von Papst Johannes XXIII. mit dem Auftrag zur pastoralen und ökumenischen Erneuerung am 11. Oktober 1962 einberufen worden. Abrufbar über: https://de.wikipedia.org/wiki/Zweites_Vatikanisches_Konzil [Zugriff Juni 2018]

nem Trakt des Krankenhauses und arbeiten auf unterschiedlichen Stationen mit.“⁷

„Indische Ordensfrauen bringen Freude und Humor ins Haus. Schwestern von [...] leben und arbeiten seit 20 Jahren im Caritas-Altenzentrum [...] im Frankfurter Stadtteil [...]“.⁸

Eine eigenständige Studie über die Situation der indischen Ordensfrauen in Deutschland ist bisher aber nicht durchgeführt worden. Um Menschen aus einem anderen Kulturkreis und aus einer anderen Lebenswelt besser verstehen und einordnen zu können, bedarf es Kenntnisse über den Lebens- und Kulturraum dieser Menschen, die hauptsächlich durch eine direkte Kontaktaufnahme eingeholt werden können. Daraus folgend stellt sich die Frage, welches Selbstkonzept die indischen Ordensfrauen beim Leben und Arbeiten in der Fremde eigentlich haben. Um diese Forschungsfrage zu beantworten, wurden mittels eines Brainstorming-Verfahrens viele verschiedene Daten zusammengetragen und fünf Leitfragen mit weiteren Detailfragen für qualitative Interviews formuliert (siehe zu weiteren Einzelheiten Abb. 1 sowie Kap. I: Forschungsdesign).

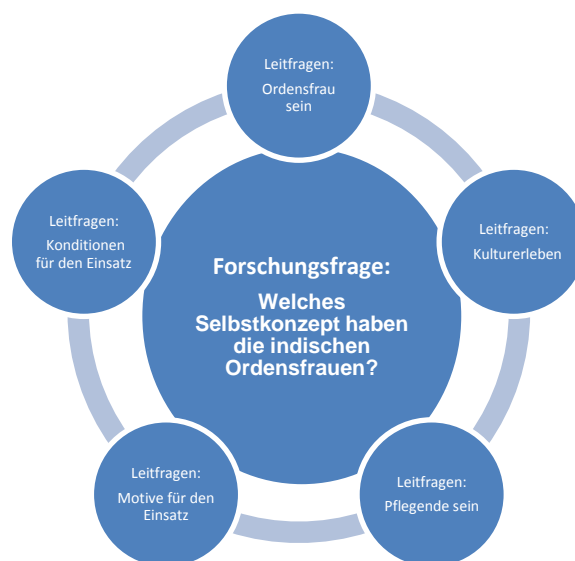


Abbildung 1: Forschungsfrage: Welches Selbstkonzept haben die indischen Ordensfrauen?

⁷ Abrufbar über: <https://www.noz.de/lokales/lingen/artikel/436510/ordensfrauen-aus-indien-arbeiten-im-boni-in-lingen> [Zugriff Oktober 2017].

⁸ Abrufbar über: <http://www.ffa-frankfurt.de/component/attachments/download/366.html> [Zugriff Februar 2018].

4. Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit dem Selbstkonzept der indischen Ordensfrauen in deutschen Pflegeeinrichtungen aus Sicht der Ordensfrauen und aus der Perspektive der Arbeitgeber. Für dieses Forschungsziel wurde die Methode der Grounded Theory aus der empirischen Sozialforschung ausgewählt. Theoretische Grundannahmen zu dieser Thematik wurden im Vorfeld nicht formuliert, um neuen Erkenntnissen möglichst offen und mit wenig Vorbehalt gegenüber zu stehen. Die Arbeit gliedert sich in vier Kapitel:

Kapitel I behandelt das Forschungsdesign mit den methodologischen Grundlagen und begründet die Wahl der Grounded Theory als methodisches Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Abschnitt 3 über die Forscherin als Subjekt im Forschungsprozess erläutert Hintergründe und verweist auf die Ausgangslage und Standortgebundenheit der Forscherin im Handlungsfeld. Bei der Vorstellung der Untersuchung nehmen das Auswahlverfahren der Interviewpartnerinnen und die danach folgende Durchführung der Datenanalyse einen speziellen Raum ein.

Kapitel II setzt sich mit den theoretischen Feldern der indischen Ordensfrauen im institutionellen Kontext auseinander. Im ersten Abschnitt wird ausgehend von der aktuellen Situation der Weltkirche ein historischer Abriss der Missionsgeschichte gegeben und darauf folgend die Position der deutschen Kirche erläutert. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der personellen Struktur mit den erforderlichen Standards des missionarischen Dienstes.

Im zweiten Abschnitt wird die Begrifflichkeit im Pflegebereich erläutert. Bei einem überschaubaren geschichtlichen Abriss wird insbesondere die katholische Krankenpflege in den Fokus genommen. Anschließend werden die Gemeinsamkeiten und Differenzen der deutschen und indischen Pflegeausbildung dargestellt.

Der dritte Abschnitt diskutiert den Kulturbegriff in seiner strukturellen Bedingtheit von Dimensionen und Modellen. Die hierbei erworbenen Erkenntnisse dienen als Grundlage, um die Organisation „Ordensgemeinschaft“ zu verstehen und zu beschreiben. In der Beschreibung der historischen Entwicklung der indischen Ordensgemeinschaften wird ein konkreter Bezug zum Untersuchungsfeld dieser Arbeit hergestellt.

Im vierten Abschnitt erfolgt in einer theoretischen Auseinandersetzung mit der Entwicklung des Selbstkonzepts ein direkter Bezug zur Forschungsfrage. Neben dem hierarchischen Selbstkonzeptmodell nach Shalveson wird ein weiteres Modell nach Bracken illus-

triert. Dieses Modell wird um das Element „Kultur“ erweitert und dient als Interpretationsbasis der empirischen Resultate.

In **Kapitel III** werden die empirischen Ergebnisse aus der Studie präsentiert und erläutert. Der erste Abschnitt befasst sich mit den Konditionen für den Einsatz der indischen Ordensfrauen in Deutschland. Darauf folgen im zweiten Abschnitt die unterschiedlichen Motivationskonstellationen, was genau also die indischen Ordensfrauen im Besonderen sowie die Ordensgemeinschaften im Allgemeinen zu der Initiative veranlasst haben, mit Deutschland so intensiv zu kooperieren. Im dritten Abschnitt werden die einzelnen Ergebnisse auf der Basis des erweiterten Selbstkonzepts nach Bracken veranschaulicht und diskutiert.

In **Kapitel IV** endet die Zusammenführung der Ergebnisse in einem Fazit und es werden Handlungsempfehlungen formuliert.

Wegen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind aber immer beide Geschlechter angesprochen.

Kapitel I: Forschungsdesign

1. Methodologische Grundlagen

In diesem Kapitel wird die Wahl der verwendeten Forschungsmethode erläutert und begründet. Die Untersuchung folgt dem Konzept der qualitativ-interpretativen Sozialforschung.

Die qualitative Sozialforschung folgt keinem einheitlichen, deduktiv-nomologischen Forschungsprinzip. Vielmehr ist sie ein Konglomerat von Forschungspraktiken und theoretischen Konstrukten verschiedener Ansätze innerhalb der Sozialforschung⁹. In der qualitativen Sozialforschung hat der Mensch eine Doppelrolle im Forschungsprozess, er ist Untersuchungsobjekt und zugleich auch erkennendes Subjekt¹⁰. Obwohl sich dort inzwischen ein breites Repertoire von Methodologien und Forschungspraktiken verbreitet hat, werden doch einige Prinzipien von vielen Forschern gemeinsam anerkannt. Unter Berufung auf Steinke¹¹ können etwa folgende übergreifende Kriterien qualitativer Forschung genannt werden:

- Die Bildung von Theorien geschieht auf einem induktivistischen Weg, also auf der Grundlage der Analyse empirischer Fälle und ihrer Verallgemeinerung. Auf der Basis einer abduktiven Hypothesenbildung gelingt dann die Entdeckung neuer Theorienkonstrukte. Diese neu gewonnenen Theorien müssen ebenfalls einer empirischen Prüfung unterzogen werden, denn Abduktionen sind nur Vermutungen, die kein gesichertes Wissen ausdrücken.¹² So stellt sich die Frage nach der Regelgeleitetheit und nach den rationalen Begründungen von Induktionen. Als Beispiel für ein richtliniengeleitetes Vorgehen auf der Basis einer induktivistischen Orientierung wäre die Methodologie der Grounded Theory zu nennen. Dort werden die Theorien in dem sich entwickelten Konzept des Forschers in einem ständig abgleichenden Zuordnungsmodus auf der Grundlage konstanter Vergleiche der Daten gewonnen.

⁹ Vgl. Steinke 1995:15

¹⁰ Vgl. Lamnek 2001:30

¹¹ Vgl. Steinke 1999: 17-40

¹² Vgl. Glaser/Strauss 2010:40

-
- In der Ethnomethodologie von Garfinkel¹³ wurde das Konzept der sogenannten Indexikalität aufgegriffen. Danach sind Äußerungen bzw. Handlungen indexikal, d.h. gebunden an den Kontext, in dem sie auftreten bzw. entdeckt werden. Deren Sinn und Bedeutung sind untrennbar von der Realität des Lebens und werden besonders in den kulturellen, sozialen, biographischen und interaktionellen Kontexten der Untersuchten konstruiert.
 - Ein weiteres Merkmal ist die Orientierung am Alltagshandeln und Alltagswissen der Akteure im Forschungsfeld. Damit die Erfassung der Untersuchungsgegenstände in einer angemessenen Komplexität möglich wird, soll die Untersuchung in den konkreten sozialen Räumen stattfinden, in denen die Objekte einen gleichsam natürlichen und typischen Charakter haben. Das setzt einen langen Aufenthalt im Forschungsfeld mit detaillierten, ausführlichen Beobachtungen und Beschreibungen des Untersuchungsgegenstandes voraus.
 - Das Prinzip der Offenheit besagt, dass zuerst die theoretische Durchdringung des Forschungsgegenstandes in den Hintergrund gestellt wird, bis sich seine Strukturierung durch die Forschungssubjekte entwickelt hat.¹⁴ Es kann nicht auf jegliches Vorwissen verzichtet werden, aber der Forschungsprozess sollte so angelegt sein, dass bestehendes Vorwissen hinterfragt und eventuell modifiziert werden kann.¹⁵ Im Gegensatz zur repräsentativen Stichprobe bildet bei qualitativen Arbeiten die intensive Analyse von einzelnen Fällen die Basis für die Forschung. Der Ausgangspunkt der Fälle für die Entwicklung der Theorie wird in den qualitativen Ansätzen unterschiedlich begründet. An einem Pol stehen Verfahren, die genaue Konstruktionen von Einzelfällen fordern und erst im Nachhinein vergleichende Analysen hinzuziehen. Am Gegenpol werden von Beginn an vergleichende Analysen in die Theoriebildung einbezogen und keine Fallkonstruktionen in Bezug auf die Struktur des Einzelfalls vorgenommen.
 - Qualitative Forschung soll der Unterschiedlichkeit der Sinnzuschreibungen von Alltagshandlungen und -wissen gerecht werden, das ruft nach einer im Verhältnis zur deduktiven, theorieprüfenden Verfahrensweise flexiblen Anpassung der Untersuchungsmethode an den Untersuchungsgegenstand. Gegenstandorientiertes Vor-

¹³ Vgl. Garfinkel 1967

¹⁴ Vgl. Hoffmann/Riem 1980: 343

¹⁵ Vgl. Hopf 1995: 177-182

gehen ermöglicht auch die Untersuchung von Phänomenen, die Veränderungen ausgesetzt sind. Zudem wird auch das Prinzip der Offenheit realisiert und Theorien können induktiv bzw. abduktiv generiert werden.

Die Zirkularität des qualitativen Forschungsprozesses zeigt sich darin, dass keine feste Abfolge von Forschungsschritten durchlaufen wird, sondern ein Wechsel in den Phasen der Erhebung und Auswertung der Daten stattfindet. Das zirkuläre Spezifikum wird daran erkannt, dass ein bestimmtes *sampling*, also eine Fallauswahl, ausgewählt wird. Diese Auswahlstrategie der Fälle, in welcher „der Prozess der Datenerhebung durch die entwickelte Theorie kontrolliert“ wird, nennt sich „theoretical sampling“.¹⁶ Zum Ausdruck kommt die Zirkularität durch das ständige Wechselspiel von Reflexionen zwischen der Person des Forschers, der untersuchten Person und des Gegenstandes.

2. Grounded Theory als methodisches Verfahren der qualitativen Sozialforschung

Für dieses Forschungsfeld bietet sich die offene qualitative Forschungsmethode bzw. Methodologie der Grounded Theory an, die eine systemische Reihe von Verfahren anwendet, um eine induktiv abgeleitete, gegenstandsverankerte Theorie über ein Phänomen zu entdecken, die durch die Bedingungen und Perspektiven von handelnden Personen in bestimmten Ausschnitten der sozialen Wirklichkeit rekonstruiert wurde.¹⁷ Die Entscheidung für dieses Paradigma ermöglicht am ehesten einen offenen, sinnverstehenden Zugang. In der vorliegenden Untersuchung sollen tiefere Einsichten der subjektiven Wahrnehmung von indischen Pflegekräften in der Pflegearbeit und die Subjektkonstitution als katholische Ordensfrau ermöglicht werden. Durch die Fokussierung auf diese subjektiven Relevanzzuschreibungen gelingt es wirksam, die Bedeutungszusammenhänge der einzelnen Akteure und ihrer Prozesse zu entdecken.

Die amerikanischen Soziologen Barney B. Glaser und Anselm L. Strauss stellten die Methodologie der Grounded Theory 1967 erstmalig in ihrer gemeinsamen Buchpublikation „The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research“ vor. Dabei handelt sich um „die regelgeleitete, kontrollierte und überprüfbare Entdeckung von Theorie

¹⁶ Vgl. Strauss 1987:70

¹⁷ Vgl. Strauss/Corbin 1996:8

aus Daten/Empirie“¹⁸, ein Analyseverfahren, das zu einer der am weitest verbreiteten Methoden der rekonstruktiven Sozialforschung werden sollte. Später trennten sich Strauss und Glaser und konstruierten unterschiedliche Verfahrensvarianten. Strauss entwickelte zusammen mit Juliet M. Corbin das Kategoriensystem, das sie 1990 in dem Buch „Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques“ vorstellten.

Der Begriff „Grounded Theory“ wurde verschiedentlich ins Deutsche übersetzt, beispielsweise als „gegenstandsbegründet“, „gegenstandsverankert“, „datenbasiert“ oder als „empirisch fundiert“.¹⁹ Inzwischen wird kein Konsens in einer deutschen Übersetzung gesucht, sondern der englische Ausdruck beibehalten. Wichtiger ist nach Mey & Mruck die verwandte Unterscheidung zwischen der Grounded-Theory-Methodologie (GTM), also dem Forschungsansatz und der implizierten Strategie der Theorieentwicklung, auf der einen Seite und der Grounded Theory (GT) selbst, dem mittels dieser Strategie zu gewinnenden bzw. gewonnenen Produkt, auf der anderen.²⁰ Die GTM ist in erster Linie eine Forschungshaltung und erst in zweiter Linie ein Auswertungsverfahren. Strauss sieht die Notwendigkeit vom Festhalten an drei Wesensmerkmalen, damit das Vorgehen auch als GTM tituiert werden kann:

„Erstens die Art des Kodierens. Das Kodieren ist theoretisch, es dient also nicht bloß der Klassifikation oder Beschreibung der Phänomene. Es werden theoretische Konzepte gebildet, die einen Erklärungswert für die untersuchten Phänomene besitzen. Das zweite ist das theoretische Sampling (...), dass es darauf ankommt, schon nach dem ersten Interview mit der Auswertung zu beginnen, Memos zu schreiben und Hypothesen zu formulieren, die dann die Auswahl der nächsten Interviewpartner nahelegen. Und das Dritte sind die Vergleiche, die zwischen den Phänomen und Kontexten gezogen werden und aus denen erst die theoretischen Konzepte erwachsen.“²¹

¹⁸ Mey/Mruck 2011:11

¹⁹ Vgl. Strübing 2008:13

²⁰ Vgl. Mey/Mruck 2011:23

²¹ Legewie, Heiner/ Schervier-Legewie, Barbara (2004). „Forschung ist harte Arbeit, es ist immer ein Stück Leiden damit verbunden. Deshalb muss es auf der anderen Seite Spaß machen“. Anselm Strauss im Interview mit Heiner Legewie und Barbara Schervier-Legewie. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 5 (3), Art. 22.

2.1 Forschung als iterativer Prozess

Die GTM versteht sich als ein spezieller Forschungsstil, in dem Planung, Datenerhebung und Datenanalyse als getrennte Arbeitsphasen verstanden werden; Forschen im ständigen Wechsel zwischen Handeln (Datenerhebung) und Reflexion (Datenanalyse und Theoriebildung). Mit dem ersten erhobenen Datenmaterial fangen Analyse und Theoriebildung an und damit beginnt die fortlaufende Konkretisierung der Forschungsfrage und die Theoriegewinnung (siehe Abbildung 2).

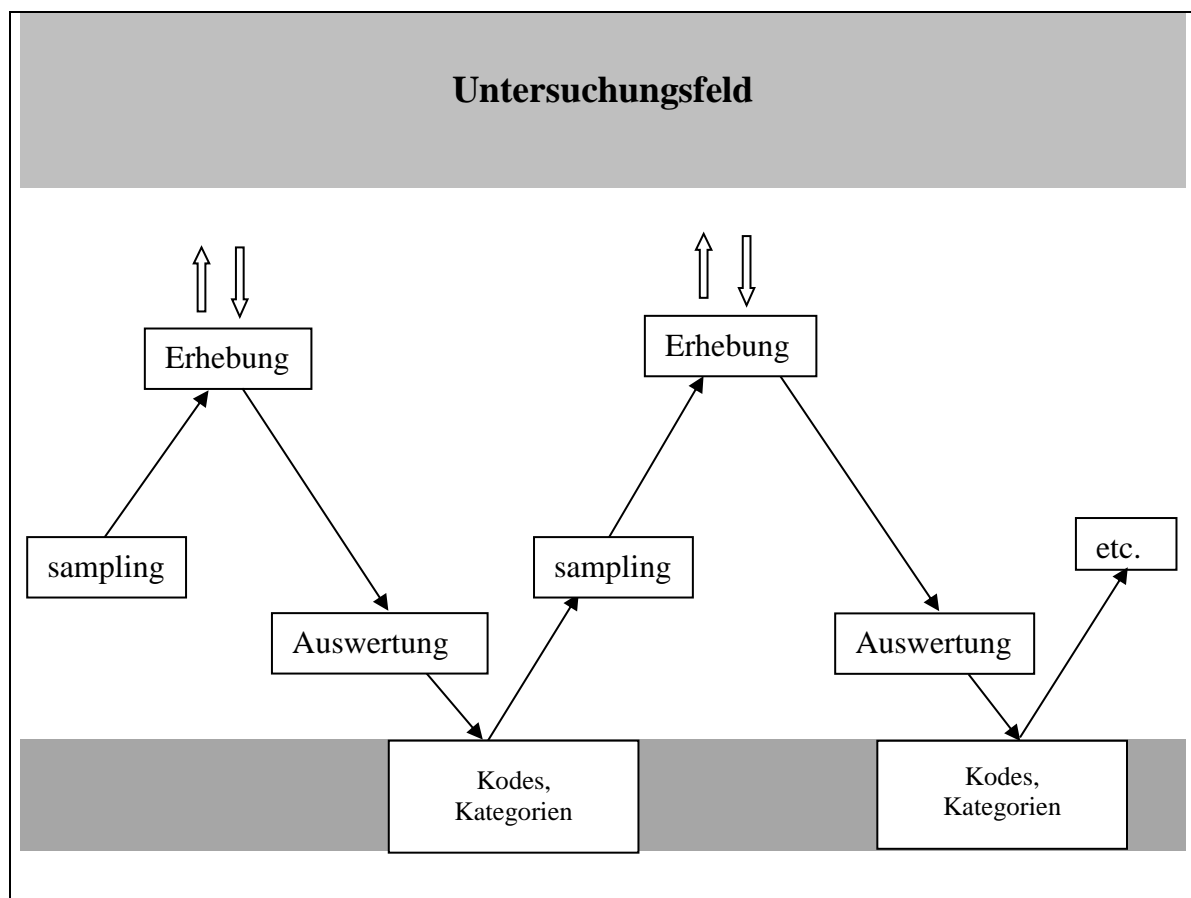


Abbildung 2: Der iterative Forschungsprozess der GTM

Quelle: angelehnt an Haller 2000:14; entnommen aus Mey & Mruck 2009 a: 111

Aus dem empirischen Datenmaterial werden in Form von Memos, Beobachtungsprotokollen, Interviews, Dokumenten u.a. unter Rückgriff auf Theorien und vorhandenes Vorwissen Codes, Kategorien und deren Merkmale extrahiert und dann hypothetisch zueinander in Beziehung gesetzt. Das Verfahren des Kodierens darf nicht als eine Art algorithmischer Vorgang verstanden werden. Vielmehr besteht es aus dem ständigen Vergleich zwischen

den Phänomenen des Textes, den aus dem Text heraus konstruierten Kodierbegriffen und Fragen an den jeweiligen Text.²²

Das Ziel der Grounded Theory ist das „Entdecken“ von Theorien, deswegen müssen die Datenerhebung und das damit verbundene theoretische Sampling so systematisiert werden, dass Entdeckungen möglich werden. Das Sampling in der GT wird durch die Logik und Zielsetzung des Kodierparadigmas angeleitet.²³

Der erste Schritt im Kodierparadigma ist das **offene** Kodieren, bei dem die Phänomene aus den Texten heraus benannt und konzeptualisiert werden. Im ersten Analyseprozess werden die Daten analytisch „auseinandergebrochen“: Es wird eine kleinteilige, sequenzielle Textanalyse betrieben, die ein erstes Verstehen von Sinnzusammenhängen ermöglicht. Das Ziel ist, die gewohnten Denkweisen beim Verstehen zu überschreiten, um neue Einsichten über das interessierende Phänomen zu gewinnen. Es werden Codes und Konzepte aus dem Text im offenen Sampling gegenüber den Personen und Örtlichkeiten entdeckt und zu ersten Kategorien gebündelt. Insbesondere „in-vivo-codes“²⁴ sind Worte und Äußerungen, die von Informanten selbst verwendet werden und durch ihre treffende Aussagekraft aufmerksam machen. Im offenen Kodierprozess erfüllen Memos eine unterstützende Aufgabe als Erinnerungshilfen, als Gedankenbrücken zu theoretischen Bezügen oder auch als Instrument der schematischen Darstellung. Ständige Vergleiche der Textsequenzen eines Interviews oder mehrerer Interviewtexte erhöhen die theoretische Sensibilität.²⁵ Beim offenen Kodieren ist darauf zu achten, dass ein Gleichgewicht zwischen dem systematischen Gewinnen von Daten über Kategorien und dem Aufdecken neuer Kategorien oder neuer Eigenschaften und Dimensionen gehalten wird.²⁶ Ein besonderes Merkmal der GT ist das zirkuläre Arbeiten zwischen den drei Kodierv Verfahren, wobei nach Phasen des axialen und selektiven Kodierens regelmäßig auf das offene Kodieren zugegriffen wird.²⁷

²² Vgl. Kruse 2011:187

²³ Vgl. Strauss/Corbin 1996:152

²⁴ Strauss gibt eine Reihe von Ratschlägen, wie der Forschende sich beim offenen Kodieren durch suchen nach in-vivo-codes sensibilisieren kann: es sind aus der Sprache des Forschungsfeldes stammende, umgangssprachliche Deutungen der Phänomene. In-vivo-codes sind Teile von „Theorien“, die vom Produzenten des jeweiligen Textes selbst formuliert wurden.

²⁵ Strauss & Corbin, 1996: 25, verweisen darauf: „Theoretische Sensibilität bezieht sich auf die Fähigkeit, Einsichten zu haben, den Daten Bedeutung zu verleihen, die Fähigkeit zu verstehen und das Wichtige vom Unwichtigen zu trennen.“

²⁶ Vgl. Strauss/Corbin 1996:153

²⁷ Vgl. Strauss/Corbin 1996:43-47

In der nächsten Phase des **axialen** Kodierens wird versucht, relevante Kodes und Kategorien von möglichen Schlüssel- bzw. Axialkategorien in Bezug auf Kombinationsmöglichkeiten mit anderen Schlüssel- bzw. Achselkategorien zu untersuchen. Ähnlich wie beim offenen Kodieren werden hier die Kategorien im Fokus ihrer Eigenschaften und dimensional Ausprägungen betrachtet. Es dient der Verfeinerung und Differenzierung schon vorhandener Konzepte. Strauss und Corbin²⁸) sprechen vom Pendeln zwischen induktiven und deduktiven Denkprozessen.

Der letzte Kodierschritt wird als **selektives** Kodieren bezeichnet. Dessen Merkmal ist die Identifikation der zentralen Kernkategorie für das Untersuchungsprojekt. Dies soll dadurch erreicht werden, dass im Integrieren der Kategorien auf der dimensional Ebene eine Theorie gebildet wird, um die sich alle Kategorien herum gruppieren. Das selektive Kodieren findet auf einem höheren Abstraktionsniveau statt als das axiale Kodieren.

Zentrales Merkmal für die GT sind permanente Vergleichsprozesse der Textstellen von Ereignissen, Prozessen und Personen. Das Sampling ist so lange durchzuführen, bis für jede Kategorie eine theoretische Sättigung erreicht ist.²⁹ Dieser Prozess geht so lange, bis keine neuen Daten mehr in Bezug auf eine Kategorie auftauchen und die Beziehungen zwischen den Kategorien erschöpfend ausgearbeitet und validiert sind.³⁰ Glaser und Strauss sprechen vom Prinzip der Sättigung, die sich sowohl auf die Auswahl der Interviewpartner als auch auf den Auswertungs- und Kodierungsprozess bezieht. Wenn keine neuen Erkenntnisse mehr gewonnen werden, dann ist eine Sättigung erreicht.³¹

2.2 Kritische Reflexion über die Grounded Theory

Bei der empirischen, rekonstruktiven Sozialforschung steht der Forscher vor der Frage, welche Kriterien als Nachweis über Qualität und Wissenschaftlichkeit einer Studie dienen können. Während in der quantitativen Forschung die bekannten Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität Anwendung und Akzeptanz finden, herrscht in der qualitativen Forschung über relevante Güte- und Bewertungskriterien wenig Einigkeit. Steinke (2009) hat für die qualitative Forschung einen Kriterienkatalog zusammengestellt, der je nach

²⁸ Vgl. Strauss/Corbin 1996:75ff

²⁹ Vgl. Kelle 1998: 305 – 341

³⁰ Vgl. Strauss/Corbin 1996:165

³¹ Vgl. Flick 1995:82

Fragestellung, Gegenstand und angewandter Methode in der Anwendung aktualisiert, modifiziert und durch zusätzliche Kriterien erweitert wird. Diese Kernkriterien können auch bei Untersuchungen auf Basis der Grounded-Theory-Methodik angewendet werden und seien daher nachfolgend kurz aufgezählt:

1. Intersubjektive Nachvollziehbarkeit: Dokumentation des Forschungsprozesses, Interpretationen in Gruppen, Anwendung kodifizierter Verfahren;
2. Indikation des Forschungsprozesses: Angemessenheit des qualitativen Vorgehens, der Methodenwahl, der Transkriptionsregeln, der Samplingsstrategie, methodische Einzelentscheidungen im gesamten Kontext der Bewertungskriterien;
3. Empirische Verankerung: Anwendung kodifizierter Methoden, Nachweis von Textbelegen, Anwendung der analytischen Induktion, Ableitung und Prüfung von Prognosen, kommunikative Validierung;
4. Limitation: kontrastierendes Vergleichen der Fälle, Suche und Analyse abweichender und extremer Fälle;
5. Kohärenz: Konsens der generierten Theorie, Bearbeitung der Widersprüche;
6. Relevanz: praktischer Nutzen;
7. Reflektive Subjektivität: Selbstreflexion des Forschers und der Forschungsbeziehung.

Nach Steinke ist die Anwendung von einer oder zwei der oben genannten Kriterien zur Beurteilung einer Studie nicht ausreichend. Erst auf der Basis von mehreren Kriterien sollte geprüft werden, ob das bestmögliche Ergebnis erreicht worden ist.³²

3. Die Forscherin als Subjekt im Forschungsprozess

Die Subjektivität der Forscherin und die bereits vorhandenen Annahmen, mit denen sie dem Forschungsgegenstand entgegen- und das Forschungsfeld betritt, stehen in einem kongruenten Verhältnis zueinander. Das bereits erworbene Vorwissen und die Vorannahmen über den Forschungsgegenstand wirken sich als WahrnehmungsfILTER auf die Datenerhebung und Datenauswertung aus. Zu einigen speziellen Aspekten, welche sich in der Projektphase ergeben haben, wird nachfolgend Stellung genommen.

³² Vgl. Steinke 2009:313

3.1 Hintergrundwissen der Forscherin

Den ersten Bezug zu indischen Ordensfrauen erlebte die Autorin durch persönliche Anfragen über Ausbildungsmöglichkeiten in der Krankenpflegeschule. Durch die berufliche Funktion als Schulleiterin einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule wurden konkrete Bewerbungsgespräche geführt und bei entsprechender Eignung Ausbildungsplätze gewährt. Des Weiteren nahm Ende der 1990er Jahre eine Gruppe von acht indischen Ordensfrauen ihre Arbeit in den Pflegestationen des Ausbildungskrankenhauses auf. Im Institut Forum Pallotti an der Philosophisch-Theologischen Hochschule in Vallendar wurde von 2008 bis 2016 jährlich ein Theologie- und Spiritualitätskurs für indische Ordensfrauen zur Befähigung als Seelsorgehelferin angeboten. Dieses Angebot nutzten bisher ca. 80 Schwestern aus neun verschiedenen indischen Ordensgemeinschaften. Als Mitwirkende in diesen Kursen lernte die Autorin viele indische Ordensfrauen kennen. In zahlreichen Gesprächen über ihr Leben in Indien wurden interessante Einblicke in die indische Gesellschaft, Familienstrukturen, Religionsvielfalt und das Leben in den verschiedensten Ordensgemeinschaften gewonnen. Die Anfänge in Deutschland, das Erleben der deutschen Kultur, der Erwerb der deutschen Sprache und der schnelle Beginn in der Pflegearbeit oder in der Pflegeausbildung wurden von den Ordensfrauen in unterschiedlichen Dimensionen illustriert.

Doch nicht nur Erfahrungswissen und theoretisches Wissen über den Gegenstand wurden wirksam, sondern auch die damit verbundenen Einschätzungen und Wertzuschreibungen. Durch einen mehrwöchigen Aufenthalt in Indien erlebte die Autorin situationsabhängige Einblicke in das Leben der indischen Ordensfrauen. Die meisten Begegnungen und Treffen mit indischen Ordensfrauen, Priestern und Einheimischen waren bis ins Detail geplant und strukturiert. Die Autorin lernte die Lebenswelt der indischen Ordensfrauen in ihren kleinen Lebensgemeinschaften mit ihren Aufgabenfeldern kennen, angefangen bei der Erziehungs- und Bildungsarbeit über die Krankenpflege bis hin zur konkreten Sozialarbeit bei bedürftigen Familien und Randgruppen wie Obdachlose, Leprakranke und HIV-Infizierte. Eine anfängliche Fremdheit gegenüber der Kultur und der Andersartigkeit verringerte und veränderte sich. Diese Erfahrungen führten bei der Autorin immer wieder zu Irritationen über die Konzepte und Werte der eigenen Vorstellungswelt. Die Fragestellungen der Studie haben sich unter anderem durch den Kontakt mit dem Handlungsfeld ergeben.

Bei der Auswahl des Forschungsdesigns, der Fragestellung und der Konstruktion des Interviewleitfadens konnte die Autorin auf nur wenig Vorwissen und auf eigene Erfahrungen mit Kontakten zu den Ordensfrauen nur aus der Perspektive als Ausbilderin zurückgreifen. Durch die Tatsache, dass die Autorin und die Interviewpartnerinnen den gleichen Lebensstand einer geistlichen Person verwirklichen, wurde eine gewisse Nähe und Vertrautheit hergestellt. Sie entspricht einem annähernd geschwisterlichen Status, der durch die Begrifflichkeit „Schwester“ im gleichen religiösen Kontext ausgedrückt wird. Nicht nur die gleiche Religion, sondern auch die gruppenspezifische Form „von Schwester zu Schwester“ im sozialtätigen Apostolat stellt einen besonderen Bezug her. Das kann dazu führen, dass die notwendige Verfremdung, das unbeteiligte Fragen und Herangehen an das, was die Interviewpartnerinnen berichten, schwerer fällt als einer Forscherin mit weniger Involviertheit im Forschungsfeld.

Das Hintergrundwissen beeinflusst direkt die Datenerhebung und die Interpretation der Daten. Über die Bedeutung von Vorwissen und Kontextwissen wird viel diskutiert. So wird empfohlen, in der Analyse der Gespräche die Textstellen ohne jedes Vorwissen und Kontextwissen zu interpretieren.³³

3.2 Subjektivität und Standortgebundenheit der Forscherin

Es ist schwierig, möglichst präzise und für andere nachvollziehbar von den eigenen Vorannahmen und Kenntnissen, vom Erleben und Handeln im Forschungsprozess zu berichten. Alle menschlichen Erkenntnisse im Alltagsgeschehen und auch im wissenschaftlichen Kontext sind durch Vorerfahrungen, Standpunkte, Meinungen etc. der wahrnehmenden Person geprägt und werden von einer „spezifischen Erkenntnisstruktur hervorgebracht und sind daher unauflösbar perspektivisch.“³⁴ Der US-amerikanische Soziologe Wilson (1973) nennt ein wichtiges Argument für die Schwierigkeit, sich als Forscherin im Untersuchungsfeld zu bewegen: „Da die Handlungen des Handelnden aus seinen Wahrnehmungen, seinen Deutungen und seinen Urteilsbildungen heraus entstehen, muss die aufbauende Handlungssituation durch die Augen des Handelnden gesehen werden, müssen die Objekte dieser Situation wahrgenommen werden, wie der Handelnde sie wahrnimmt, müssen die Bedeutungen dieser Objekte so ermittelt werden, wie sie sich für den Handelnden darstel-

³³ Vgl. Deppermann 2008:19

³⁴ Vgl. Breuer 2010:43

len, müssen die Leitlinien des Handelnden nachvollzogen werden, wie sie der Handelnde entwickelt. Man muss die Rolle des Handelnden übernehmen und die Welt von seinem Standpunkt aus sehen.³⁵ Damit kommt das Problem des Fremdverstehens und seine Intersubjektivität ans Licht, auf das theoretisch und methodisch eine Antwort gegeben wird. Aber sie bleibt immer abstrakt, wenn sie nicht in konkrete nachvollziehbare Handlungsanweisungen im Untersuchungsprozess realisiert werden können.³⁶ Forscher treten nicht als Neutrum auf, die sich Daten holen und diese nach Möglichkeit objektiv auswerten, sondern sie sind selbst ein aktiver Teil des Forschungsfeldes, sie beobachten die Interviewpartner und konstruieren eine soziale Wirklichkeit. Die Interviews wurden auf Initiative der Forscherin erhoben und stellen somit eine Reaktion auf ihre Anwesenheit dar. Daten sind „prinzipiell als interaktiv, sozial, subkulturell, situativ und kontextuell konstruierte Hervorbringungen der beteiligten Personen“³⁷ zu verstehen. Deshalb ist es auch wichtig, die Rolle der Forscherin und ihre kognitiven, emotionalen und körperlichen Reaktionen in der Interviewsituation zu reflektieren. „Das Fremde verstehen heißt das Verstehen des Fremden in mir selbst.“³⁸ Die eigenen kulturellen Vorerfahrungen und Selbstverständlichkeiten können bei einer Konfrontation mit fremden Kulturen Gefühle von Unbehaglichkeit hervorbringen. Die Andersartigkeit wird dann als inadäquat empfunden.³⁹ Der Forscher muss sich die eigenen kulturellen Vorstellungen, Voraussetzungen und Selbstverständlichkeiten bewusst machen und offen legen. Damit die in der Ethnologie als *going native* bezeichnete Gefahr einer weitreichenden Identifikation mit den Interviewten vermieden wird, sollte die Forscherin immer wieder bewusst die Distanz zum Forschungsfeld, zu den Untersuchungsparametern und zum Forschungsgegenstand reflektieren.⁴⁰

Im Folgenden werden Überlegungen, Erfahrungen und Probleme skizziert, die im Verlauf der Feldforschung aufgetreten sind.

Die spezifische Rolle der Forscherin und ihr Verhalten als katholische Ordensfrau und Pflegeperson haben das Interviewgeschehen mitbestimmt und gesteuert. Gegenüber den Interviewpartnerinnen war ein unterschiedlicher Grad von Bekanntheit und Fremdheit zu spüren. Die Tatsache, als Ordensfrau in der Funktion der Fragestellerin zu stehen, übte

³⁵ Wilson 1973:62

³⁶ Vgl. Lamnek 2010:575

³⁷ Breuer 1996:16

³⁸ Leithäuser/Volmerg 1988:214

³⁹ Vgl. Leithäuser/Volmerg 1988:216

⁴⁰ Vgl. Steinke 1999:234

einen gewissen Reiz aus und es entstanden gewisse Rollenzuschreibungen. So reagierten einige jüngere Ordensfrauen am Ende des Interviews mit einer gewissen Ehrerbietung gegenüber der Autorin. Sie stellten die Bitte an die Autorin, „gesegnet“ zu werden, d.h. das Zeichnen eines Kreuzes auf die Stirn mit einem persönlichen Segenswunsch zu erhalten. Allen Befragten bedankten sich am Ende höflich mit dem Wunsch: „Bitte, beten sie für mich.“ In einigen Gesprächen wurden bestimmte Aussagen mit dem Hinweis auf den gleichen Ordensstand von Forscherin und Interviewten untermauert. Bei einigen Passagen mag es vorgekommen sein, dass der Interviewerin als Vertreterin der deutschen Kultur über manche Phänomene weniger ausführlich erzählt wurde oder dass sich die Interviewpartnerinnen aus einer gewissen, übertriebenen Höflichkeit heraus bei kritischen Aussagen über die deutsche Kultur zurückgehalten haben.

Es ist anzunehmen, dass die Gespräche im Rahmen einer Forschungsarbeit dazu führen, dass bestimmte Themen hervorgerufen oder auch unterdrückt werden. Wenn ein Forscher zu einer anderen Zeit, mit einem anderen Hintergrund und in einem anderen Kontext die Interviews geführt hätte, wäre es gewiss zu einem anderen Datenergebnis gekommen. Es handelt sich bei diesen gewonnenen Daten immer nur um einen Ausschnitt aus der Wirklichkeit der jeweiligen Ordensfrauen. Verallgemeinerungen sind nur im begrenzten Maß vorzunehmen. Selbst die Forscherin unterliegt der Gefahr, den Interviewpartnerinnen bestimmte Rollen zuzuordnen und sie in Kategorien bezüglich ihres Erscheinungsbildes, Verhaltens und ihrer Informationen einzustufen. In den Gesprächssituationen entwickeln sich emotionale Beziehungen mit interaktivem Charakter. Einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Daten könnte auch der Tatsache zugeschrieben werden, dass die Interviews mit den ausländischen Ordensfrauen von einer deutschen Muttersprachlerin und in deutscher Sprache geführt wurden. Die Ordensfrauen verfügten über eine sehr unterschiedliche, deutsche Sprachkompetenz und verwendeten manchmal auch Worte in englischer Sprache. Die meisten Ordensfrauen kommen aus dem indischen Bundesstaat Kerala⁴¹ und sprechen

⁴¹ Siehe dazu die Erläuterung in der Wikipedia: „Kerala (Malayalam: കേരളം, Kēraḷam) ist ein Bundesstaat an der Malabarküste im Südwesten Indiens mit einer Fläche von 38.863 km² und 33,4 Millionen Einwohnern (Volkszählung 2011). Hauptstadt ist Thiruvananthapuram (...) Die Bevölkerungsdichte beträgt 859 Einwohner je km². Damit gehört der Staat zu den am dichtesten besiedelten Regionen Indiens. (...) Der Bundesstaat Kerala wurde 1956 nach den Sprachgrenzen des Malayalam geschaffen. Der Name *Kerala* bedeutet wörtlich „Land der Kokospalmen“. Abgeleitet ist er von den Malayalam-Wörtern *kerā* für Kokospalme, die tatsächlich überall in der Region in großer Zahl zu finden sind, und *alam* für Land.“ Abrufbar über: <http://de.wikipedia.org/wiki/Kerala> [Zugriff Mai 2017]

die Sprache Malayalam⁴². Alle Ordensfrauen erhielten mindestens eine zehnjährige Schulbildung, und ein Großteil der Schwestern wurde in Indien überwiegend in englischer Sprache unterrichtet. Die wenigsten indischen Ordensfrauen beherrschen die englische Sprache jedoch fließend in Wort und Schrift.

Aber nicht nur bei der Durchführung der Interviews, sondern auch bei der Auswertung der Daten nehmen die Person und die Subjektivität der Forscherin Einfluss auf das Forschungsgeschehen. In der Zusammenarbeit mit anderen Forschenden in der Auswertungsphase kann die Subjektivität der Forscherin auch als Erkenntnisinstrument genutzt werden. Das Zusammentragen verschiedener Sichtweisen und Lesearten ermöglicht eine Vielstimmigkeit von Interpretationen.⁴³

4. Methodisches Vorgehen der Untersuchung

Zunächst wird das Auswahlverfahren für die Interviewpartnerinnen anhand der soziographischen Daten der Ordensfrauen beschrieben. Danach wird das Untersuchungsverfahren dargestellt und die Wahl der Interviewform begründet. Bei der Durchführung der Datenanalyse wird die Vorgehensweise zur Ermittlung der Daten in den einzelnen Analyseschritten vorgestellt.

4.1 Auswahl der Interviewpartnerinnen

Die Auswahl der untersuchten Einzelfälle richtete sich nach der Methode des sogenannten *Theoretical Sampling*, einer sukzessiven, kriteriengeleiteten Fallauswahl im „Prozess der Datenerhebung, währenddessen der Forscher seine Daten parallel erhebt, kodiert und analysiert, sowie darüber entscheidet, welche Daten als nächstes erhoben werden sollen und wo sie zu finden sind.“⁴⁴ Das bedeutet, dass am Anfang der Datenerhebung keine Stichprobe feststand, sondern dass im Laufe des Forschungsprozesses in Abhängigkeit von den gewonnen Erkenntnissen immer wieder erneut die Entscheidung getroffen wurde, welche Personen in das Sample aufgenommen werden.⁴⁵ Die Transkripte der Interviews wurden

⁴² Siehe dazu die Erläuterung in der Wikipedia: „Malayalam (*malayālam*) ist eine Sprache aus der dravidischen Sprachfamilie. Sie wird von 33 Millionen Menschen, vor allem im Bundesstaat Kerala, an der Südwestküste Indiens gesprochen und ist nah mit dem Tamil verwandt.“ Abrufbar über: <http://de.wikipedia.org/wiki/Malayalam>. [Zugriff Juni 2018]

⁴³ Vgl. Mey/Mruck 1998:303

⁴⁴ Vgl. Glaser/Strauss 2005:53

⁴⁵ Vgl. Glaser/Strauss 2005:55

basierend auf der phänomenologischen Textthermeneutik unter Zuhilfenahme der Gesprächsanalyse einer rekonstruktiven Analyse unterzogen. In Anlehnung an die Modifikation mit dem Verweis auf Abweichung wurde nicht nach jedem transkribierten Interview über die weiteren Interviewpersonen entschieden, sondern erst nach einer Interviewgruppe.

Für diese Studie wurden zwei Zielgruppen in den Fokus genommen. Die erste Analysegruppe bestand aus 26 indischen Ordensfrauen, die in Deutschland leben und in sechs verschiedenen Pflegeeinrichtungen arbeiten. Die zweite Gruppe setzte sich aus fünf deutschen Personen zusammen, die in leitenden Stellungen (Heimleitung, Pflegedienstleitung) der jeweiligen Pflegeeinrichtung Verantwortung tragen. An einer Institution war wegen Personalwechsel keine Stellungnahme von einer leitenden Person einzuholen. Aus organisatorischen Gründen war es nur an drei Orten möglich, die beiden Interviewgruppen im gleichen Zeitraum zu befragen.

Schwester	Sr. 1	Sr. 2	Sr. 7	Sr. 11	Sr. 15	Sr. 17
Alter	44	33	63	57	48	64
Ordensgemeinschaft	Francisan	Francisan	Adoration	Anna-Schwestern	Daughters of Mary	Medical Sisters
Aufenthalt in Deutschland	18 Jahre	10 Jahre	38	10	21	28
Berufsausbildung zur Pflegekraft	Indien	Deutschland	Deutschland	Indien	Deutschland	Deutschland
Tätigkeitsfeld	Krankenhaus	Altenheim	Krankenhaus	Altenheim	Altenheim	Krankenhaus

Tabelle 1: Soziodemographische Daten der befragten indischen Ordensfrauen (Auswahl)

Person	Nr. 1	Nr. 2	Nr. 3	Nr.4	Nr. 5
Alter	65	45	37	41	61
Geschlecht	männlich	männlich	weiblich	weiblich	weiblich
Funktion	Kaufmännischer Direktor	PDL ⁴⁶	Heimleitung	Heimleitung	PDL
Einrichtung	Krankenhaus	Krankenhaus	Altenheim	Altenheim	Krankenhaus
Zusammenarbeit mit indischen Schwestern	20 Jahre	3 Jahre	5 Jahre	7 Jahre	25 Jahre

Tabelle 2: Soziodemographische Daten der befragten deutschen Arbeitgeber (Auswahl)

⁴⁶ PDL bedeutet Pflegedienstleistung in einer Pflegeeinrichtung (Krankenhaus, Altenheim etc.).

Die Interviewerin zeigte gegenüber den Ordensfrauen eine empathische Haltung, versuchte aber auch, die Meinung oder Äußerung des Gegenübers nicht zu bewerten. Bei missverständlich erscheinenden Antworten der Befragten wurde versucht, aktiv zuzuhören und das Wahrgenommene in eigenen Worten zu wiederholen. Die Fragestellungen wurden kurz und prägnant gehalten, um der Befragten das Verstehen der Fragen zu erleichtern.

4.2. Erhebungsverfahren

Die qualitative Forschung arbeitet mit dem Grundverständnis, den Menschen unter natürlichen Umständen zu beobachten und das Forschungsfeld möglichst wenig zu beeinflussen oder irritierend darauf einzuwirken. Für einen begrenzten Zeitraum nimmt der Forscher teil an der räumlichen und sozialen Lebenswelt einer Person oder Gruppe, um Lebensstil und Präsenz der Individuen kennen- und verstehen zu lernen. Das geschieht in einem prozesshaften Geschehen der Beobachtung und Befragung. Abschließend endet es in der Dokumentation des entdeckten Materials und der daraus gewonnen Erkenntnisse.⁴⁷ Auf diesem Hintergrund zeichnen sich Interviews für den Ansatz einer qualitativen bzw. rekonstruktiven Sozialforschung aus. „Als Interview bezeichnen wir eine verabredete Zusammenkunft, in der Regel eine direkte Interaktion zwischen zwei Personen, die sich auf der Basis vorab getroffener Vereinbarungen und damit festgelegter Rollenvorgaben als Interviewende und Befragte begegnen.“⁴⁸ Der Soziologe Jan Kruse (1974-2015) charakterisiert das Hauptmerkmal qualitativer Interviews dadurch, „den Befragten so viel offenen Raum wie möglich zu geben, damit diese ohne fremdgesteuerte Strukturierungsleistungen und theoretische Vorannahmen, die von außen an sie herangetragen werden, ihre subjektiven Relevanzsysteme, Deutungsmuster, Sichtweisen, etc. verbalisieren können.“⁴⁹

Bei der Wahl der verschiedenen Interviewformen und -varianten zählt Kruse (2011) in Anlehnung an Helffrich (2005) fünf Dimensionen des empirischen Charakters auf, die bei der Entscheidung der Interviewform unterstützend wirken können:

1. Umgang mit Untersuchungsgegenstand und Erkenntnisinteresse
2. Umgang mit Objektivität und Konstruktivität
3. Umgang mit dem Grad der Interviewsteuerung

⁴⁷ Vgl. Mayring 2007:30

⁴⁸ Friebrechtshäuser 2010:438

⁴⁹ Kruse 2014:150

4. Umgang mit den einzunehmenden Interviewrollen
5. Umgang mit Selbstzurücknahme und Selbstreflexivität

Diese Dimensionen und deren Bezugnahme zum Forschungsgegenstand und Forschungsfeld führte im Abwägungsprozess im Rahmen der Entwicklung des Forschungsdesigns dazu, leitfadengestützte, qualitative Interviews einzusetzen. Nach Kruse wird das Gespräch im Leitfadeninterview durch einen Gesprächsleitfaden mit unterschiedlich aussagekräftigem Strukturniveau gestaltet.⁵⁰ Nach Hopf ist es wichtig, dass der Gesprächsleitfaden „im Interview keine Antwortvorgaben gibt“ und die Interviewteilnehmer „ihre Ansichten und Erfahrungen frei artikulieren können“.⁵¹ Die Gesprächsleitfäden sollen so viel an Strukturelementen aufweisen, dass bestimmte Themen angesprochen, aber die Interviewteilnehmer den Gesprächsfluss selbst steuern und ihre eigenen subjektiven Relevanzsysteme artikulieren können. Der Leitfaden erfüllt auch die Aufgabe, eine gewisse Vergleichbarkeit der Ergebnisse von verschiedenen Einzelinterviews herzustellen. „Gemeinsamkeit aller Leitfadeninterviews ist ihre Strukturierung der qualitativen Interviewdurchführung.“⁵²

In dieser Untersuchung wird eine Mischung aus Ansätzen der ethnographischen Interviews⁵³ und des leitfadengestützten Interviews verwendet. Die Analyse beschäftigt sich mit der Erschließung des Lebensraumes der indischen Ordensfrauen in Deutschland in ihrem Konstrukt als geistliche Person im Ordensstand und als professionelle Pflegekraft im konkret dienenden Einsatz in deutschen Pflegeeinrichtungen. Es liegt wenig Detailwissen über die Vorgänge bei der Motivation der einzelnen Personen und der Organisation Ordensgemeinschaft vor, um eine möglichst aktuelle Wirklichkeitsbeschreibung mit daraus ableitenden Konsequenzen für ein zukünftiges Handeln vornehmen zu können. Aus diesem Grund wurde ein strukturierter und offener Leitfaden mit viel Raum für Antworten entwickelt.⁵⁴

⁵⁰ Vgl. Kruse 2011:82

⁵¹ Hopf 1995:177

⁵² Kruse 2011:68

⁵³ Als ethnographisches Interview gelten laut Kruse solche, die das Forschungsinteresse auf den „sinnverstehenden Nachvollzug fremder (Sub-)Kulturen und (sub-)kulturelle, alltäglicher Handlungspraxen, mit denen die Untersuchungssubjekte ihren Alltag führen, organisieren und bewerkstelligen“ (Kruse 2011: 61). Es entsteht in informellen Feldforschungssituationen, wobei der Gesprächsverlauf durch den Interviewer von eigenen Interessen und Fragen mittels eines Leitfadens strukturiert wird (Mey & Mruck 2010: 235).

⁵⁴ Die Interviews in dieser Untersuchung werden aus Datenschutzgründen nur in Auszügen zitiert. Zur besseren Lesbarkeit werden die Interviewzitate in einfacher Transkription abgebildet. Auf die Kennzeichnung von

Die Soziologin Cornelia Helfferich (2005) schuf mit der Entwicklung der SPSS-Methode⁵⁵ zur Leitfadenerstellung ein methodisiertes Verfahren, um die notwendige Voraussetzung und Wertigkeit der Leitfadeninterviews grundsätzlich zu sichern. Diese Methode eignet sich zur Erarbeitung und Differenzierung von Fragenstellungen des Forschungsgegenstandes. Die Grundlagen für die Erstellung der verwendeten Interviewleitfäden wurden in einem Workshop-Seminar zur „Entwicklung von Interviewleitfäden“ von und mit Jan Kruse im Herbst 2009 erarbeitet. Im Workshop wurden die Interviewleitfäden mittels der SPSS-Methode mit den Teilnehmern der Arbeitsgruppen diskutiert, revidiert und neu konzipiert. Die entsprechenden Interviews werden mit einer Eisbrecherfrage eröffnet, um unkompliziert in das Gespräch mit dem Interviewten einzusteigen und eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Im Verlauf des Interviews werden direkte Fragen (z. B. „Wie sehen Sie konkret diesen Aspekt?“), indirekte Fragen („Welche Meinung haben Sie zu diesem Vorgang?“) und je nach Situation auch provozierende Fragen (Stimulus) eingesetzt. Helfferich gibt eine Strukturierung der Fragen vor, die in drei Gruppen unterteilt werden:

1. Leitfrage: Sie soll das Gespräch eröffnen und soll sehr offen formuliert werden: „Erzählen sie mir bitte, wie sind sie nach Deutschland gekommen?“
2. Konkrete Nachfragen: Hier stellt sich die Möglichkeit, zu bestimmten Inhalten etwas nachzufragen, was im Gespräch nicht genannt wurde, aber noch von Interesse ist: „Wann sind sie nach Deutschland gekommen?“
3. Aufrechterhaltungsfrage: Es wird kein neues Thema aufgegriffen, sondern der Erzählfluss soll aufrechterhalten werden d. h. es werden noch Impulse gegeben: „Wie war das genau?“, Was fällt ihnen dazu noch ein?“

Das folgende Beispiel gibt anhand einer Leitfrage einen Einblick darin, wie der Interviewleitfaden für die indischen Ordensfrauen konstruiert war.

Rezeptionssignalen („ähm“, „mhm“), langen Pausenintervallen und parasprachliche Handlungen (Lachen, Hüsteln) wird verzichtet.

⁵⁵ Die SPSS-Methode nach Helfferich in Anlehnung an Kruse bedeutet: „**S** - **Sammlung** von vielen Fragen in einem offenen Brainstorming zur Generierung von Leitfragen für einen Leitfaden; **P** – **Prüfung** der Fragen auf ihre Geeignetheit und Verwerfung aller unpassenden Fragen; **S** – **Sortierung** der übrig gebliebenen Fragen sowohl nach Inhalt als auch nach offenen Erzählaufforderungen, Aufrechterhaltungsfragen und konkreten Nachfragen; **S** – **Subsumierung** der geprüften und sortierten Fragen in den Leitfragen.“ (vgl. Kruse 2011:79).

Block 1: Leitfrage/Erzählaufforderung/Stimulus		
Leitfrage 1: Zuerst möchte ich von ihnen gerne wissen, welcher Ordensgemeinschaft gehören sie an?		
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gründung der Ordensgemeinschaft (OG) ▪ Gründerpersönlichkeit ▪ Apostolat⁵⁶ der OG ▪ Ausbreitung der OG 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wann wurde Ihre Ordensgemeinschaft gegründet? ▪ Wer gründete die OG? ▪ Welches Apostolat erfüllt die OG? ▪ In welchen Ländern wirkt die OG? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie ging es weiter? ▪ Und dann? ▪ Gibt es noch andere?
Leitfrage 2: Können Sie mir bitte erzählen, wie sich Ihr Tagesablauf gestaltet?		
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tagesablauf ▪ Frühdienst ▪ Spätdienst ▪ Religiöses Leben ▪ Gemeinschaftsleben ▪ Freizeitgestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schildern Sie bitte den Ablauf des Tages. ▪ Wie erleben Sie den Frühdienst? ▪ Wie erleben Sie den Spätdienst? ▪ Wann haben Sie Ihre gemeinsamen Gebetszeiten? ▪ Wann haben Sie Ihre persönlichen Gebetszeiten? ▪ Wann sind Sie mit Ihren Mitschwestern zusammen? ▪ Welche Aufgaben haben Sie für die Gemeinschaft zu erfüllen? ▪ Wie gestalten Sie Ihre freie Zeit? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gibt es sonst noch etwas? ▪ Und dann? ▪ Und weiter?

Tabelle 3: Interviewleitfaden für die indischen Ordensfrauen (Auswahl)

4.3 Durchführung der Datenanalyse

Die Interviews mit den indischen Ordensfrauen wurden in sechs Blöcken innerhalb von fünf Jahren in fünf Städten Deutschlands geführt. Vor der Durchführung der Interviews wurden die Interviewpartner über den rechtlichen Datenschutz, die Anonymisierung der Daten und deren geplante Verarbeitung und Dokumentation aufgeklärt. Die Interviews wurden mit schriftlicher Erlaubnis der Interviewpartner anonymisiert und in kleinen Textpassagen zitiert. Nach jedem Interview wurde ein Postskript⁵⁷ erstellt, in dem Besonderheiten

⁵⁶ „Apostolat ist ursprünglich der den Aposteln zuteil gewordene Auftrag, die Botschaft Gottes in die Welt zu tragen. Heute unterscheidet man das Apostolat des Papstes, der Bischöfe und der Priester sowie ihrer Helfer aus dem Priester- und Laienstand mit besonderer kirchlicher Beauftragung.“ Abrufbar über <http://relilix.de> [Zugriff Juli 2015]

⁵⁷ Topics eines Postskripts können laut Kruse sein: „Gesprächsatmosphäre, Befindlichkeiten, Rapport, Gesprächsverlauf, Interaktionen, Besonderheiten, auffallende Themen oder Störungen“ (Kruse 2011: 114).

der Gesprächsdynamik oder interaktionelle Phänomene festgehalten wurden. Diese Aspekte wurden unmittelbar nach dem Interview dokumentiert, da sie für die Analyse eine wichtige Datengrundlage außerhalb des Interviews sein können. Nach der ersten Interviewrunde in Vallendar wurden die Interviewleitfäden durch einige Fragen ergänzt bzw. umformuliert, die sich im Laufe der ersten Interviews ergeben haben. Je besser die deutsche Sprachkompetenz der Ordensfrauen war, desto länger war die Dauer des Interviews. Durch die offene Gesprächsführung entstand eine Situation des freien Austauschs zwischen Interviewerin und Ordensfrauen. Die Fragen aus dem Leitfaden wurden nicht starr abgefragt, sondern die Befragten sollten die Möglichkeit haben, eigenen Gedankengängen nachzugehen und im Gespräch selbst weiterzuführen. Aufgrund dieser Merkmale eignen sich die geführten Interviewprotokolle für eine Analyse im Stil der Grounded Theory. Im Folgenden werden die konkreten Auswertungsschritte ausführlicher dargestellt:

- Die Interviews wurden mit einem digitalen Audiorekorder aufgenommen und dauerten 35-65 Minuten. Anschließend wurden sie auf den Computer überspielt und softwaretechnisch mit MAXQDA aufbereitet.
- Die Audioprotokolle wurden vollständig transkribiert⁵⁸ und in einem ersten Auswertungsdurchlauf nach dem texthermeneutischen Verfahren gelesen und analysiert. Die Befragungen der Ordensfrauen wurden in fünf Interviewblöcken (5, 4, 6, 4, 5, 4) innerhalb von drei Jahren durchgeführt. Nach jedem Interviewblock gelang es bei fünf Einrichtungen, auch eine leitende Verantwortliche zu befragen. Die Ergebnisse der Analysearbeiten wurden teilweise in einem Forschungskolloquium gegengelesen und diskutiert.

Dieser erste Analyseschritt entspricht dem **offenen** Kodieren nach Glaser und Strauss. Dieser erste Lesegang diente dazu, die erste Fallstruktur des Interviews darzustellen und in ersten Kategorien – „in-vivo-Codes“ – aufzuschreiben. Das bedeutet, dass sich die gebildeten Kategorien auf die sprachlichen Felder des Interviewmaterials beziehen, woraus sich dann die subjektiven Deutungsmuster, Theorien und Relevanzsysteme ergeben. In der Analyse wird der Text von Beginn an Zeile für Zeile, Sequenz für Sequenz kodiert, ohne auf spätere Textstellen vorzugreifen.

Im zweiten Analyseschritt wurden die gebildeten Kategorien durch verschiedene Memotechniken und Exzerpte aufbereitet und festgehalten.

⁵⁸ Die Transkriptpassagen werden zur Leseerleichterung in einem vereinfachten Modus dargestellt.

Es folgte der dritte Analyseschritt, der dem **selektiven** Kodieren bei Glaser und Straus entspricht. In einer weiteren Lesung wurden aus den Interviews und dem bereits strukturierten Datenmaterial die Kernkategorien der jeweiligen Interviews gewonnen. Damit fand eine systematische Reduktion des gewonnenen Analysematerials statt, die begleitet von den Forschungsfragen als eine übersichtliche Falltypik erstellt wurde. Mit der Betrachtung dieser zusammengefassten Falltypiken wurde dann über alle Fälle hinweg versucht, gültige Kernkategorie zu ermitteln. Als Ergebnis dieses Auswertungsschritts zeigte sich eine dominierende Kernkategorie (Missionarin sein) und vier weitere Kernkategorien (Kulturerleben, Pflege, Motive, Konditionen).

Im Folgenden werden die Kernkategorien mit den Subkategorien vorgestellt:

Kernkategorien	Subkategorien
1.Missionarin sein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufung zur Ordensfrau ▪ Wahl der Ordensspiritualität ▪ Ordensleben ▪ Seelsorgearbeit ▪ Europamission
2.Kulturerleben	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subjektives Erleben von kulturellen Entitäten: Sprache, Essen, Klima, Zeit, Wohnraum, Familienleben, Bürokratie ▪ Divergenzen zw. indischen/deutschen Ordensfrauen ▪ Wandel ▪ Fürsorgestrategien: Beziehungen, Kontakte, Betreuung, Unterstützung ▪ Identität ▪ Heimat
3.Pflege	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsentscheidung ▪ Ausbildungsmodalitäten ▪ Einsatzorte ▪ Verständnis von Pflege und Seelsorge ▪ Unterschiede zwischen deutscher/indischer Pflege ▪ Anerkennung versus Ablehnung
4.Motive für den Einsatz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungsmöglichkeiten ▪ Ersatz für deutsche Ordensfrauen ▪ Monetärer Gewinn ▪ Unterstützung des christlichen Leitbildes in Pflegeeinrichtungen ▪ Akquise von Pflegefachkräften ▪ Berufung zu Missionarin
5.Konditionen für den Einsatz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontaktaufnahme ▪ Auswahlmodus ▪ Akquise ▪ Einrichtung eines Konvents ▪ Evaluation des Einsatzes

Tabelle 4: Darstellung der Kernkategorien und Subkategorien

Diese Kernkategorien mit ihren dazugehörigen Subkategorien stecken den theoretischen Bezugsrahmen der vorliegenden Arbeit ab. Zuerst werden im konstitutionellen Kontext die Themenbereiche „Mission“, „Pflege“ und „Kultur und Organisation“ erläutert. Ausgehend

von der Anfangsfrage nach dem Selbstkonzept der indischen Ordensfrauen werden die Begrifflichkeit und die Entwicklung des theoretischen Konstrukts in der Selbstkonzeptforschung dargestellt. Dann findet eine Erklärung der Begrifflichkeit und Entwicklung des theoretischen Konstrukts in der Selbstkonzeptforschung statt. Nach der Darlegung der Selbstkonzeptmodelle wird ein Bezug zum Selbstkonzept-Modell nach Bracken hergestellt. Dieses Modell übernimmt die Möglichkeit des Clusters und verschafft einen Zugang dazu, das Selbstverständnis der indischen Ordensfrau abzubilden, um mit den jeweiligen Interviewpassagen zu argumentieren. Somit schließt sich der Kreis nach der am Anfang gestellten Forschungsfrage, über welches Selbstkonzept die indischen Ordensfrauen verfügen.

Kapitel II: Theoretischer Bezugsrahmen

Nach der Analyse der empirischen Ergebnisse kristallisierte sich der theoretische Bezugsrahmen mit den Themenbereichen „Mission“, „Pflege“ und „Kultur und Organisation“ heraus. Um der Forschungsfrage nach dem Selbstkonzept der indischen Ordensfrau gerecht zu werden, wurde das Selbstkonzeptmodell nach Bracken herangezogen. Dieses Modell wurde um den Bereich „Kultur“ erweitert (siehe Abschnitt 4 in diesem Kapitel). Auf der Grundlage dieses erweiterten Selbstkonzepts werden die empirischen Ergebnisse diskutiert.

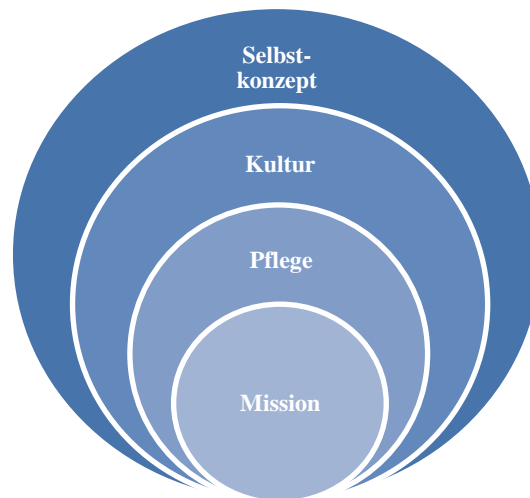


Abbildung 3: Theoretischer Bezugsrahmen: Mission, Pflege, Kultur und Organisation, Selbstkonzept

1. Mission

Die Situation der indischen Ordensfrauen in Deutschland lässt sich nicht verstehen, ohne einen Blick auf das zu werfen, was der Begriff der Mission in Geschichte und Gegenwart der Katholischen Kirche bedeutet. Die Missionierung ging in der Vergangenheit von Europa in die Gegenden der damaligen Kolonialregionen aus. Die schwindende Zahl von Getauften in Europa und in Deutschland führte in unserer Zeit dazu, dass Deutschland selbst als ein „Missionsland“ bezeichnet werden kann. So ist es nicht verwunderlich, dass die indischen Ordensfrauen nicht nur als Arbeitskräfte, sondern auch als Missionarinnen zu uns nach Deutschland kommen. Dies hat aber unmittelbare Auswirkungen auf die Vorbereitung der indischen Ordensfrauen für ihren Einsatz in Deutschland. Neben der pflegerischen Ausbildung und der allgemeinen kulturellen Vorbereitung sollten die Ordensfrauen auch versiert sein in der modernen missionarischen Pastoral, maßgeblich in der westlichen Welt. Insofern folgt der nächste Abschnitt folgendem Aufbau:

- Aktuelle Situation der Institution Kirche,
- Missionsgeschichte,
- Grundlagen der missionarischen Pastoral.

1.1 Aktuelle Situation der Institution Kirche

Seit je her waren die Menschen angetrieben von der Suche nach Orientierung für ihr Denken, Handeln und Tun und suchten das Heil für Körper, Geist und Seele. Doch die immer schneller ablaufenden Entwicklungen in den Wissenschaften zu Beginn des Industriezeitalters auf den westlichen Kontinenten veränderten die Lebenswelten und schufen neue Menschenbilder. Davon blieben auch die Religionen mit ihrem praktischen religiösen Handeln und Wirken nicht unbeeinflusst. Aktuell zeigen sich zwei gegenläufige Strömungen in den modernen Gesellschaften.

Zum einen ist in den letzten Jahrzehnten eine verstärkte Suche nach einer religiösen Orientierung zu beobachten, was sich besonders am Interesse an den asiatischen Religionen (v.a. Buddhismus, Hinduismus) zeigt. Diese Suche präsentiert sich in Deutschland durch neue charismatische Formen der Religion bzw. Spiritualität und auch in Ländern mit großer sozialer Not (Südasien, Afrika) oder in Gesellschaften mit materiellem Überfluss (Europa, Nordamerika).

Zum anderen schreitet der Säkularisierungsprozess kontinuierlich fort, immer mehr getaufte Christen in Deutschland gehen auf Distanz zur Amtskirche. Das enthüllt sich in der religiösen Praxis, die einen Rückgang bei der regelmäßigen Teilnahme am Sonntagsgottesdienst und beim Empfang der Sakramente wie Taufe, Eheschließung oder Beichte verzeichnet. Auch der starke Rückgang der geistlichen Berufungen für den Ordensstand und dem Priesteramt kennzeichnet die zunehmende Säkularisierungswelle.

Joachim Wanke (1980-2012 Bischof im Bistum Erfurt-Meiningen) hat im Jahre 2000 in einem Brief über den Missionsauftrag der Kirche in Deutschland folgendermaßen ange mahnt, woran es der katholischen Kirche in Deutschland fehlt:

„Unserer katholischen Kirche in Deutschland fehlt etwas. Es ist nicht das Geld. Es sind auch nicht die Gläubigen. Unserer katholischen Kirche in Deutschland fehlt die Überzeugung, neue Christen gewinnen zu können. Das ist ihr derzeit schwerster Mangel. In unseren Gemeinden, bis in deren Kirchenbereich hinein,

besteht die Ansicht, dass Mission etwas für Afrika oder Asien sei, nicht aber für Hamburg, München oder Berlin. Im Normalfall vertrauen wir als Mittel der ›Christenvermehrung‹ auf die Taufe der Kleinstkinder. [...] Es ist freilich heutzutage nicht das Selbstverständlichste von der Welt [...], dass alle als Kleinstkinder Getauften auch wirklich ›nachhaltig‹ Christen werden.“⁵⁹

Kardinal Karl Lehmann (1936-2018) schreibt in seinem Geleitwort zu dem Rundschreiben „Zeit der Aussaat – Missionarische Kirche sein“ von der Pastorkommission der Bischofskonferenz: „Ein Grundwort kirchlichen Lebens kehrt zurück: Mission. Lange Zeit verdrängt, vielleicht sogar verdächtigt, oftmals verschwiegen, gewinnt es neu an Bedeutung.“⁶⁰

Eine konkrete Aussage zum Begriff „Mission“ findet sich im Dekret des Zweiten Vatikanischen Konzils über die Missionstätigkeit der Kirche [AD GENTES – Nr. 6 Abs. 3]:

„Gemeinhin heißen 'Missionen' die speziellen Unternehmungen, wodurch die von der Kirche gesandten Boten des Evangeliums in die ganze Welt ziehen und die Aufgabe wahrnehmen, bei den Völkern oder Gruppen, die noch nicht an Christus glauben, das Evangelium zu predigen und die Kirche selbst einzupflanzen. Sie werden durch die missionarische Tätigkeit verwirklicht und meist in bestimmten, vom Heiligen Stuhl bestätigten Gebieten ausgeübt.“⁶¹

Mission ereignet sich immer dort, wo die Botschaft des Evangeliums zum ersten Mal oder bislang noch nicht in ausreichendem Maß den Menschen und Völkern verkündet worden ist. In den Missionsgebieten trifft die katholische Kirche auf Kulturen, die lediglich rudimentär von ihrer Botschaft geprägt sind, weil sie in einem vom Islam regierten Land leben oder von einer anderen religiösen Praxis wie Hinduismus, Buddhismus oder anderen Naturreligionen geprägt sind.⁶² Daraus ergibt sich das Streben und Bemühen, die Eigenart jeder Kultur des jeweiligen Volkes hinsichtlich ihrer Geschichte, Gepflogenheiten, Lebensauffassung und sozialen Ordnungen klarer zu sehen und mit einzubeziehen in die Verkündigung der frohen Botschaft, damit allen Menschen und Völkern „das Heil zuteilwerden soll“. Gerade das II. Vaticanum hat im Missionsdekret die Tore weit aufgemacht, um

⁵⁹ Wanke 2000: 35

⁶⁰ Die deutschen Bischöfe 2000:5

⁶¹ ebda.

⁶² Vgl. Hierold 2007:155

den kulturellen Aspekt in den Missionsländern mit einzubeziehen.⁶³ Papst Paul VI. beschreibt im EVANGELII NUNTIANDI davon, der „Bruch zwischen Evangelium und Kultur ist [...] das Drama unserer Zeitepoche“. Deshalb sollen alle Anstrengungen unternommen werden, „um die Kultur, genauer die Kulturen auf mutige Weise zu evangelisieren.“⁶⁴ Das Zweite Vatikanische Konzil⁶⁵ entwickelte in dieser Epoche des Kulturwandels „ein neues Verhältnis der Kirche zur Welt, zu anderen Religionen und zu verschiedenen Sachgebieten wie Kultur, Kommunikation, Erziehung usw.“⁶⁶ Daraus ergibt sich die Gestaltung von neuen Formen der Vermittlung des christlichen Glaubens als eine der wichtigsten Aufgaben der heutigen Kirche. Der Kulturwandel bedingt sich besonders durch die Globalisierung von Wirtschaft und Handel, durch Austausch von Wissen und Technologie sowie durch die wachsende Mobilität der Menschen in ihrer Arbeits- und Lebenswelt. Zu welcher Mission ist die Kirche berufen? Wie kann sie den Prozess der Globalisierung aktiv mitgestalten und wie kann sie helfen, dass es zu einer gerechten Güterverteilung kommt, die letztendlich auch den Frieden in der Welt sichert? Die Kirche soll „das allumfassende Sakrament des Heils“⁶⁷ sein und hat aufgrund ihrer universalen Sendung und langen geschichtlichen Erfahrung eine wichtige Mitverantwortung für die aktive Gestaltung einer humanen Globalisierung. So ist die Kirche dazu berufen, für die Wahrung der Menschenrechte einzutreten, ihren Beitrag für einen sicheren Weltfrieden zu leisten und dafür zu sorgen, dass den Menschen ein Leben in gerechter und freier Lebensgestaltung möglich ist.

1.2 Missionsgeschichte

Ein Blick in die Missionsgeschichte vom frühen Christentum bis zur heutigen Weltkirche erlaubt das Nachvollziehen der Auswirkungen des Evangeliums auf die verschiedenen Völker. Die Jünger Jesu wurden von ihm als Wanderprediger ausgesandt, damit sie in Häusern und Ortschaften die Botschaft vom Reich Gottes verkündeten.⁶⁸ Später wurde versucht, das Volk „von oben“ durch den jeweiligen König zu christianisieren oder es geschah durch ein glaubenswürdig gelebtes christliches Zeugnis der Missionare oder der Or-

⁶³ Vgl. VAT II AG 22,2

⁶⁴ Paul VI 1975

⁶⁵ Das Zweite Vatikanische Konzil (Vaticanum II) wurde am 11. Oktober 1962 vom Papst Johannes XXIII mit dem Auftrag zu pastoraler und ökumenischer Erneuerung der Kirche einberufen. Am 8. Dezember 1965 beendete Papst Paul VI das Konzil. Abrufbar über: <http://kath.pedia.com> [Zugriff Mai 2018]

⁶⁶ Die deutschen Bischöfe 2000:7

⁶⁷ LUMEN GENTIUM 1965:53

⁶⁸ Vgl. Mt 10,5:15

densovereinschaften. Zu erwähnen sind hier die neu gegründeten Bettelorden des hohen Mittelalters wie Dominikaner⁶⁹ und Franziskaner⁷⁰. „Mission“ ereignete sich dabei in vielfältigen Formen, von friedlicher Predigt bis zur gewaltsamen Alternative: Taufe oder Tod.

Allen Missionierungen lag die Absicht zugrunde, dem Evangelium Genüge zu tun: „Darum geht zu allen Völkern, und macht alle Menschen zu meinen Jüngern.“⁷¹

Die Kirchen in Indien haben mit dieser allgemeinen Missionsgeschichte wenig zu tun. Sie führen ihren Ursprung auf den Apostel Thomas (geb. 72 n.Chr.) zurück und bezeichnen sich entsprechend auch als „Thomaschristen“. Die apokryphen syrischen Thomas-Akten berichten davon, dass Christus dem Apostel Thomas erschien und ihn aufforderte, dem Boten des Königs Gundisar nach Indien zu folgen, um den König zu bekehren. Thomas wurde in Mailapur gemartert, wo sein Grab liegt. Auf dem großen Thomasberg wurde 1547 eine Kirche zu Ehren von Thomas errichtet. 2004 hat der Vatikan diesen Berg als ersten internationalen katholischen Wallfahrtsort Indiens anerkannt.

In der frühen Neuzeit erfuhren die asiatischen Länder Indien, Japan und China durch Handels- und Kulturkontakte eine friedliche Verkündigung des Evangeliums. Wegweisend dafür stehen der Jesuit Franz Xaver (1506-1552) und Alessandro Valignano (1539-1606). Sie lernten die Sprachen der Völker, passten sich den asiatischen Sitten an und förderten dadurch das Interesse am Evangelium im Volk. Im 19. Jahrhundert erlebte die Mission nach der europäischen Aufklärungszeit eine neue Welle der Evangelisierung. Ausgehend von der Idee des gemeinsamen Lebens aus dem Glauben und der aktiven Werke in der Ausübung der Barmherzigkeit gründeten besonders Frauen und Laien Missionsvereine bzw. Missionskongregationen, z. B. die 1875 von Arnold Janssen (1837-1909) begründete „Gesellschaft des göttlichen Wortes“, auch „Steyle Missionare“ genannt. In dieser Zeit entstanden in Europa viele Ordensgemeinschaften mit sozial-caritativem Auftrag, um das Evangelium durch die Werke der Barmherzigkeit⁷² in der Heimat und in den Missionsgebieten zu verkünden.

⁶⁹ Im frühem 13. Jahrhundert gründete der heilige Dominikus den Orden der Dominikaner, lat. Ordo fratrum Praedicatorum, auch als Predigerorden bezeichnet.

⁷⁰ Anfangs des 12. Jahrhunderts gründete Franziskus von Assisi einen Bettelorden. Viele Ordensgemeinschaften orientieren sich an seiner Ordensregel.

⁷¹ Mt 28,29b

⁷² Vgl. Mt 25,34-36

Die Missionsgeschichte offenbart dabei jedoch nicht nur Licht-, sondern auch Schattenseiten. Schuldhaftes Versagen und fragwürdige Methoden widersprechen aus heutiger Sicht der Auslegung des Evangeliums. Einer der Hauptgründe ist die viel zu enge Verbundenheit zwischen staatlichen Funktionären und den Vertretern der Religion, sodass Kirchenverantwortliche oft unkritisch in den gängigen Vorstellungen ihrer Zeit stecken blieben und nicht eindeutig genug die Alternative des Evangeliums herausstellten. Meist waren auch die wirtschaftlichen Interessen der Kolonialmächte wichtiger als die Verkündigung der Frohen Botschaft. Die Missionierung diente zwar vordergründig dem Seelenheil der Missionierten, aber im Grunde war sie dazu da, die Machtposition der politischen und wirtschaftlichen Eliten zu festigen. Papst Johannes Paul II. legte in der österlichen Bußzeit im Heiligen Jahr 2000 im Namen der Kirche ein Schuldbekenntnis ab. In der siebenfachen Bitte um Vergebung bekannte er sich auch zu Sünden wie zwanghafte Durchsetzung der Wahrheit, intolerante Methoden oder sonstige Verfehlungen gegen andere Religionen und Kulturen, die im Auftrag der Mission begangen wurden.⁷³

1.3 Situation der Weltkirche

Das Zweite Vatikanische Konzil ermöglichte durch seine Ideen und Inspirationen ein neues Missionsverständnis. Es vollzog sich ein Wandel von der europäischen Westkirche zu verschiedenen Kulturen der gewachsenen Weltkirche. Erstmals waren Vertreter des Klerus aus allen Kontinenten zugegen und repräsentierten die Völker der Welt in ihrer eigenen Sprache.⁷⁴ Über Jahrhunderte hinweg ging die Missionierung von europäischen zu anderen Völkern aus. Diese Situation hat sich sehr gewandelt, so stehen heute die Kirchen in einem sich gegenseitig unterstützenden Austausch untereinander. Die lateinamerikanischen Kirchen leben der westlichen Kirche die „vorrangige Option für die Armen“ vor und zeigen uns dadurch „ihr Verständnis von Heil und Befreiung, den Reichtum ihrer Religiosität, die Erfahrungen mit kirchlichen Basisgemeinschaften.“⁷⁵ In Afrika erleben wir im Zeugnis der Ortskirchen, wie die Evangelisierung „den Menschen und die Gesellschaft in allen Berei-

⁷³ Vgl. Die deutschen Bischöfe 2004:30

⁷⁴ Vgl. Die deutschen Bischöfe 2004:33

⁷⁵ Schreijäck/Wenzel 2009

chen ihres Dasein erreichen.⁷⁶ Die stark wachsenden Ortskirchen in Asien bestätigen die Bemühungen, „die Mission des Dienstes und der Liebe fortzusetzen.“⁷⁷

Das Evangelium ist eine frohe Botschaft mit einer befreienden Kraft und ermutigt zum Eintreten für die Menschenrechte und dem Wahren der Menschenwürde in allen Lebenssituationen, zur ausgewogenen Güterverteilung, gerechten Friedensordnung und der ganzheitlichen, freien Entfaltung des Individuums innerhalb der Gemeinschaft. Besonders den Armen in jeglichem Sinne gilt das vorrangige Augenmerk. Jesus hat vorgelebt, wie wir mit den Hungernden und Durstigen, den Fremden und Obdachsuchenden, den Nackten, Kranken und Gefangenen umgehen sollen, damit der Dienst am Nächsten ein Dienst an ihm selbst wird.⁷⁸ Auch die Dimension der gelebten Diakonie stellt ein wichtiges Element im missionarischen Auftrag dar, weil „Christus selbst in den Armen mit lauter Stimme seine Jünger zur Liebe ruft.“⁷⁹ Die albanische Ordensfrau Mutter Teresa von Kalkutta (1910-1997) folgte in besonderer Weise diesem Ruf und gründete die *missionaries of charity*, die sich dem Dienst an den Ärmsten der Armen weltweit verschreiben. Viele indische Ordensgemeinschaften geben ein christliches Zeugnis ab, indem sie den Menschen jeglicher Rasse, jeglichen Standes oder Religionsangehörigkeit Unterstützung in Not, Hunger und Krankheit, Hilfe zur Selbsthilfe für Bildungs- und Sozialchancen gewähren. In ihrem Selbstverständnis ist die Kirche Anwältin der Armen und hat diese Aufgaben der missionarischen Tätigkeit wahrzunehmen. Denn ohne Nächstenliebe kann es keine Gottesliebe geben: „Denn wer seinen Bruder nicht liebt, den er sieht, kann Gott nicht lieben, den er nicht sieht.“⁸⁰

Alle missionarischen Unternehmungen unterliegen dem wechselseitigen Austausch zwischen Christentum und der jeweiligen Kultur des Volkes. Dies wird als „Inkulturation“ bezeichnet, wonach die Verkündigung des Wortes Gottes an die Kultur „angepasst“ sein muss.⁸¹ Das Aufeinandertreffen der Kulturen löst auch Irritationen und Ablehnung hervor,

⁷⁶ Johannes Paul II 1995:51

⁷⁷ Johannes Paul II 1991:76

⁷⁸ Vgl. Mt 25,31

⁷⁹ Vgl. Rahner/Vorgrimmler 1994:449-552

⁸⁰ 1 Joh 4,20

⁸¹ Vgl. Rahner/Vorgrimmler 1994:449-552

besonders dann, wenn bestimmte kulturelle Landestraktionen wie etwa das Kastenwesen in Indien oder islamische Vorschriften eingeschränkt werden.⁸²

Die Weltkirche ist pluralistisch aufgestellt. Deutlich mehr als 80 Prozent der Weltbevölkerung gehören einer organisierten Religion an. Der Rest gehört keiner Religion an oder ist nicht zuzuordnen. Unter ihnen findet sich jedoch ein beträchtlicher Anteil von Gottgläubigen oder religiösen Menschen im weiteren Sinn des Wortes. Vom amerikanischen Pew Research Center wurde für die Zukunft der Weltreligionen folgende Zahlen für das Jahr 2015 errechnet: Der Islam wird seinen Anteil von 24,1 % der Weltbevölkerung im Jahr 2015 auf wahrscheinlich 31,1 % im Jahre 2060 steigern. Damit erreicht der Islam fast so viele Anhänger wie das Christentum, was seinen Anteil von 31,2 % nur unwesentlich auf 31,8 % erhöhen wird. Hindus und Juden werden ihren Anteil (Hindus von 15,1 % auf 14,5 %, Juden von 0,2 % auf 0,1 %) konstant halten. Die Zahlen der Religionslosen (von 16,0 % auf 12,5 %), Buddhisten (von 6,9 % auf 4,8 %) und Anhänger sonstiger Religionen (6,5 % auf 5,2 %) werden deutlich zurückgehen. Als Ursachen für die veränderte Zusammensetzung der Religionen sind die stark unterschiedlichen Geburtenraten und die niedrigen Austritte der Mitglieder des Islam im Vergleich zu denen des Christentums und des Buddhismus anzuführen.⁸³

Das Verhältnis zu den nichtchristlichen Religionen wurde im Konzil durch die dogmatische Konstitution „Lumen gentium“⁸⁴, in der Erklärung „Nostra aetate“⁸⁵ über die nichtchristlichen Religionen und im Dekret „Ad gentes“⁸⁶ über die Missionstätigkeit in der Kirche behandelt. Die Verkündigung des Evangeliums bedarf des interreligiösen Dialoges, der als Nährboden für ein friedliches und versöhnliches Miteinander der Religionen dient.

Die Weltkirche ist aufgerufen, noch mehr als bisher eine dialogische Lerngemeinschaft im Glauben, eine von Hoffnung getragene spirituelle Gebetsgemeinschaft und eine liebende Solidargemeinschaft zu werden. Dann entsteht ein Raum, in dem die Vielfalt der Völker und Kulturen für alle eine Bereicherung und gemeinsame Dimension annimmt. Nur so kann die Kirche lebendig bleiben und evangelisierend wirken, gemäß dem „Salz der Erde“

⁸² Die deutschen Bischöfe 2004:43

⁸³ Siehe <https://www.katholisches.info> [Zugriff Mai 2018]

⁸⁴ Vgl. Rahner/Vorgrimmler 1984 Lumen gentium

⁸⁵ Vgl. Rahner/Vorgrimmler 1984 Nostra aetate

⁸⁶ Vgl. Paul VI 1965 Ad gentes

und zum „Licht der Welt“.⁸⁷ Dann wird die Kirche ein spirituelles Beispiel geben für ein versöhnendes Miteinanderleben der Kulturen und der Religionen auf dieser Erde.⁸⁸

1.4 Deutschland als Missionsland

Wenn in unserer Zeit Deutschland als Missionsland bezeichnet wird, dann löst es heute nicht die provozierende Reaktion aus wie in der Zeitepoche des 2. Weltkrieges, als der weitsichtige Theologe und Jesuit Alfred Delp (1907-1945) in einem Vortrag am 22. Oktober 1941 in Fulda sagte:

„Wir sind ein Missionsland geworden. Diese Erkenntnis muss vollzogen werden. Die Umwelt und die bestimmenden Faktoren alles [sic!] Lebens sind unchristlich. [...] Missionsland darf man nur betreten mit einem echten Missionswillen, das heißt mit einem Willen, an den anderen Menschen auf allen Wegen sich heranzupirschen und ihn zu gewinnen für Gott den Herrn. Defensive ist Verlust und Verzicht auf unser Eigentlichstes.“⁸⁹

Der Missionswissenschaftler Arnd Bünker⁹⁰ stellte in einer Analyse zwei Aspekte bei Alfred Delp heraus. Zum einen geht es Delp bei seinem Verständnis von „Mission“ darum, dass die Menschen für Gott gewonnen werden und mit ihnen durch das missionarische Handeln eine Beziehung hergestellt wird. Zum anderen vermisst Delp den interreligiösen Dialog und prangert das Missverhältnis zwischen der Amtskirche und der gegenwärtigen Gesellschaft an. Delps Überlegungen sind geprägt vom Hintergrund seiner Erfahrungen und Erlebnisse mit dem nationalsozialistischen Regime. Delp will „die Beziehungslosigkeit des religiösen Instruktionwissens der Kirche zur Gesellschaft durch eine diakonische, prophetische, dialogische und konfliktive Praxis des Zeugnisses von Christen, Christinnen und der amtlichen Kirche überwinden.“⁹¹ Wenige Jahre später spricht der Jesuit Ivo A. Zeiger (1898-1952) auf dem ersten Katholikentag am 2. September 1948 über die „religiös-sittliche Lage und die Aufgaben der deutschen Katholiken“ und kommt zu der Aussage: „Ja, Deutschland ist ein Missionsland geworden. Denn auch unsere noch scheinbar gebo-

⁸⁷ Mt 5,13

⁸⁸ Vgl. Die deutschen Bischöfe 76:60

⁸⁹ Delp 1985: 280

⁹⁰ Vgl. Bünker 2010:275

⁹¹ Bünker 2010:285

renen Katholiken sind ungeboren, sie sind in die Gefährdung geworfen.“⁹² Damals wurde diese Äußerung mit einer gewissen Empörung aufgenommen und als „Schwarzmalerei“ bezeichnet. Doch angesichts des heutigen Entwicklungsstandes fragt Roman Bleistein:⁹³ Wo können die heutigen Menschen die Erfahrung machen, dass es im realen Leben Menschen gibt, die nach der Frohen Botschaft des Evangeliums Jesu leben und so ein authentisches Beispiel darstellen? Wie kann es gelingen, dass aus der Volkskirche eine missionarische Kirche wird, welche die Nöte und Anliegen der Menschen wahrnimmt und sich ernsthaft den Herausforderungen stellt? Das Zweite Vatikanische Konzil⁹⁴ mit seiner visionären Kraft und die Handlungsleitlinien der Würzburger Synode (1971-1975) haben wegweisende Schritte vorgegeben. Bleistein sieht Ansatzpunkte für eine missionarische Kirche, indem die Begegnung, der Respekt vor der Freiheit und der Erfahrung im gemeinsamen Weg zu einer missionarischen Kirche führen können. Letztendlich handelt es sich um nichts anderes als um die authentisch gelebte Botschaft des Evangeliums, weil nur sie dem Leben und dem Tod Sinn geben kann.⁹⁵ Bleistein stellt die entscheidende Frage: „Wie kann die Vermittlung des Glaubens bzw. eine religiöse Erziehung gelingen, die immer in die gesamtgesellschaftliche Situation eingebunden ist und auf keinen Fall als eine reine binnenkirchliche Angelegenheit gelten darf?“ Er findet bei dem Bielefelder Soziologen Franz Xaver Kaufmann drei Methoden, die eine Antwort auf die Bewältigung der heutigen Anforderungen geben können.⁹⁶

- Die **sozial-kulturelle Vermittlung des Glaubens** geschieht in einem Umfeld, wo bereits der Mensch von Kindheit an im Leben der Familie oder in der Pfarrgemeinde des Dorfes oder in der Stadt eine alltägliche Praxis des tätigen Glaubens erlebt. So wurden wichtige Riten, Werte und Begriffe des christlichen Glaubens praktiziert und es wurden Verhaltensweisen gelernt und eingeübt, die je nach Umsetzung zu Anerkennung führten oder auch bei Nichterfüllung mit einer Strafe bedacht wurden.
- Die **pädagogische Vermittlung des Glaubens** entfaltet sich durch die Institutionen der Glaubensvermittlung, angefangen vom Kindergarten über die kirchliche Ju-

⁹² I. A. Zeiger 1948:13

⁹³ Vgl. Bleistein 1998:399ff

⁹⁴ Papst Johannes XXIII rief das Zweite Vatikanische Konzil (1962-1965) mit dem Auftrag der pastoralen und ökumenischen Erneuerung ein.

⁹⁵ Vgl. Bleistein 1998:399ff

⁹⁶ Vgl. Kaufmann 1979:168ff

gendarbeit bis zur Studentenseelsorge mit qualifizierten Verkündern des Glaubens, von der Erzieherin über den Jugendkaplan bis zum Studentenpfarrer. So wurde die Familie abgelöst vom einzigen Ort der Glaubensvermittlung, behielt aber weiterhin ihr religiös prägendes Erziehungsfeld. Doch das Erscheinungsbild der Institutionen hat sich durch die zunehmende Entwicklung der pluralistischen Gesellschaft im 21. Jahrhundert drastisch verändert. Bereits seit Ende des 20. Jahrhunderts wurde die Leitung der katholischen Kindergärten, die bis dato fast ausschließlich durch Ordensfrauen wahrgenommen wurde, von ausgebildeten, weltlichen Erzieherinnen übernommen. Durch den zunehmenden Priestermangel wird die Jugendarbeit von qualifizierten Sozialarbeitern und Jugendpflegern übernommen.

- Die **missionarische** Vermittlung des Glaubens geschieht in einer pluralistischen Gesellschaft, die geprägt ist vom modernen, säkularisierten Menschen und einem weltanschaulich und religiös neutralen Staat. Die Folge ist, dass eher der Agnostizismus⁹⁷ gefördert wird als der konfessionell gebundene Glaube, dass Pfarrgemeinden kaum mehr integrierende Kraft haben und dass angesichts des vielfältigen Angebots auf dem Markt der Religionen und Weltanschauungen kirchliche Lehr- und Glaubenssätze *per se* als intolerant abgelehnt werden.

1.5 Missionarische Kirche

Die deutschen Bischöfe⁹⁸ haben am 26. November 2000 in ihrem Dokument „Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein“ ein Dokument vorgelegt, um eine wegweisende Richtung zu zeigen, wie „Mission“ gegenwärtig und zukünftig zu sehen ist. Der damalige Vorsitzende der Bischofskonferenz, Bischof DDr. Karl Lehmann, sieht in diesem Dekret eine Umsetzung auf der Basis von *Evangelii nuntiandi*⁹⁹ und will in seinem Leitwort auf drei Beobachtungen aufmerksam machen:

Die missionarische Kirche muss immer auch die Bereitschaft zum missionarischen Zeugnis haben. So bedarf es des unverwechselbaren Zeugnisses aller im gemeinsamen Priestertum getauften und gefirmten Christen, um eine missionarische Kirche zu sein.

⁹⁷ „Agnostizismus ist die philosophische Ansicht, dass theologische Annahmen, welche die Existenz oder Nichtexistenz einer höheren Instanz, z. B. eines Gottes, betreffen, ungeklärt oder nicht klärbar sind.“ Abrufbar über: <https://weltreligionen.lexas.org/glossar/agnostizismus.aspx> [Zugriff Mai 2018]

⁹⁸ Vgl. Die deutschen Bischöfe 2000

⁹⁹ Vgl. Paul VI 1975

Ein wesentlicher Bestand des „missionarischen Kirche sein“ ist der Mut zum eigenen, authentischen, christlichen Profil mit der befreienden Kraft, die sich in der Solidarität ausdrückt. Das zeichnet sich auch in einem Christsein aus, das auch immer zu den Fragen führt, die das Zeugnis des Wortes provozieren.

Lehmann sieht die missionarische Kirche nicht als eine zusätzliche kirchliche Aktivität, sondern die *Communio* (Gemeinschaft) und die *Mission* (Sendung) sollen in der Ambivalenz die missionarische Dimension in der Kirche stärken.

1.6 Missionarische Pastoral

Die Verpflichtung der Christen zum neuen Apostolat wird eigens in „EVAMGLII NUNTIANDI“ hervorgehoben. So ist im Evangelium¹⁰⁰ zu lesen „Wovon das Herz voll ist, davon spricht der Mund“. So drängte es damals die Apostel, allen Völkern das Evangelium zu verkünden und auch alle, die vom Reichtum der frohen Botschaft erfüllt sind, möchten nicht schweigen, sondern von ihrem Glauben sprechen. Eine buntgemischte Vielfalt zeichnen die Lebenswelten des Einzelnen oder in Gemeinschaft von Familie, Beruf, Freizeit und sozialen Bereichen auf, da, wo der Christ selbst zum Apostel, zum Jünger Jesu¹⁰¹ werden kann. Frauen und Männer engagieren sich für einen Dienst in ihrer Pfarrgemeinde und übernehmen Dienste in der Katechese, begleiten Kinder zur Erstkommunion oder Firmung. Sie engagieren sich in der Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen, organisieren Feste und sind ein lebendiges und Mut machendes Zeugnis der frohmachenden Botschaft Jesu.¹⁰²

1.7 Missionarische Verkünder

Das Dekret „Ad gentes“ über die Missionstätigkeit der Kirche erklärt in ihrer theologischen Grundlegung im 1. Kapitel: „die pilgernde Kirche ist in ihrem Wesen nach missionarisch (d.h. als Gesandte unterwegs)“ und leitet die Begründung von der „Sendung des Sohnes und der Sendung des Heiligen Geistes gemäß dem Plan Gottes des Vaters“¹⁰³ ab. So wird die missionarische Tätigkeit in der Kirche als eine ganz spezifische Aufgabe gesehen, wo durch die Gesandten der Kirche die Frohe Botschaft des Evangeliums in die Welt gebracht wird, um allen nichtchristlichen Völkern das Evangelium zu predigen und durch

¹⁰⁰ Mt 12,34

¹⁰¹ 2 Kor 5,20

¹⁰² Vgl. Die deutschen Bischöfe 2000: 29

¹⁰³ Vgl. Paul VI 1965 Nr. 2

Wort und Tat die Kirche selbst einzupflanzen. Aber der Auftrag der Verkündigung soll niemals enden, denn die Gemeinschaften unterliegen einem stetigen, zunehmenden Wandel und es entstehen neue Bedingungen. Um auch in schwierigen Situationen handlungsfähig zu sein, braucht es Missionare, die mit Klugheit und Kompetenz ein authentisches Vorbild sind. Damit es zur Einpflanzung und Wachstum der Kirche kommen kann, bedarf es verschiedener Dienste, die sich in einer gewissen hierarchischen Struktur ausweisen, wie Priester, Diakone, Katecheten und engagierte Laien. Auch die Ordensfrauen und Ordensmänner leisten durch Gebet, Opfer und ihr Wirken durch die Werke der Barmherzigkeit einen großen Beitrag zur Ausbreitung und Verwurzelung des Evangeliums.

1.7.1 Berufung zum Dienst als Missionar

Ausgehend davon, dass jeder Christ berufen ist, seinen Teil des Glaubens auszusäen, wie es im Gleichnis des Sämanns steht,¹⁰⁴ ergeht an Menschen auch die besondere Berufung, sich ganz in den Dienst der Verkündigung bei den Völkern zu stellen. Nicht aus sich selbst heraus kann eine solche Berufung geschehen, sondern der Heilige Geist wird den Gerufenen antreiben und ihm die Kraft geben, ein Leben in der direkten Nachfolge Jesu Christi zu leben. Frauen und Männer, die ein gottgeweihtes Leben führen, sollen gemäß dem Leben nach dem Evangelium ein tätiges Zeugnis für Ihren Herrn abgeben bis hin zur Selbsthingabe ihres Lebens. Dieses persönliche Zeugnis für die Welt Christi ist die Herausforderung, ihre erstrangige Aufgabe des geweihten Lebens. „Die Person des geweihten Lebens ist ›in Mission‹ eben kraft ihrer Weihe selbst.“¹⁰⁵ Damit der Missionar seinen Auftrag anforderungsgemäß erfüllen kann, sollte ein gewisses Anforderungsprofil erfüllt werden. In *Ad gentes*¹⁰⁶ wird gefordert, dass der künftige Missionar auf seine Aufgabe durch eine besonders intensive geistliche und sittliche Schulung vorbereitet werden muss. Er muss seine Aufgaben mit Kreativität, Beharrlichkeit und Konsequenz planen und durchführen. Mit Geduld und Selbstdisziplin muss er Einsamkeit, Frustration und Misserfolge ertragen lernen. Der Missionar soll mit Aufgeschlossenheit, Offenheit und großer Achtsamkeit auf die Menschen zugehen und sie in Unternehmungen mit einbeziehen können. Die Bereitschaft,

¹⁰⁴ Siehe Lk 8,5: „Ein Sämann ging aufs Feld, um seinen Samen auszusäen. Als er säte, fiel ein Teil der Körner auf den Weg; sie wurden zertreten und die Vögel des Himmels fraßen sie. Ein anderer Teil fiel auf Felsen, und als die Saat aufging, verdorrte sie, weil es ihr an Feuchtigkeit fehlte. Wieder ein anderer Teil fiel mitten in die Dornen und die Dornen wuchsen zusammen mit der Saat hoch und erstickten sie. Ein anderer Teil schließlich fiel auf guten Boden, ging auf und brachte hundertfach Frucht. Als Jesus das gesagt hatte, rief er: Wer Ohren hat zum Hören, der höre!“

¹⁰⁵ Johannes Paul II 1996:87

¹⁰⁶ Vgl. Paul VI 1965:25

sich fordern zu lassen, soll seine Haltung bei neuen Aufgaben prägen. Fremden Bräuchen und Ritualen des Volkes muss er mit Verständnis und Anpassung begegnen und neuen Situationen konstruktiv und aktiv entgegenreten. Mit seinen Mitbrüdern soll er in aller Eintracht und in gegenseitiger Annahme in Liebe im Team zusammenarbeiten. So wird er mit den Gläubigen der Gemeinde ein Herz und eine Seele sein.¹⁰⁷ Um diese Geisteshaltung zu erreichen, muss er in der Vorbereitung eingeübt, wenn notwendig korrigiert und stets unterstützt werden. Seine ganze Kraft und Motivation wird der Missionar mit unerschütterlicher Hoffnung aus seinem lebendigen Glauben schöpfen. Deshalb muss er ein Mann des Gebetes sein, erfüllt vom Geist der Kraft, der Liebe und der Besonnenheit,¹⁰⁸ und er übe Zufriedenheit und wenn erforderlich auch Verzicht. Er soll eine starke Opfergesinnung in sich tragen und sich gerne für die Seelen Anderer aufopfern.¹⁰⁹

1.7.2 Anforderungsprofil für einen Missionar

Für den Dienst als Missionar ist also eine fundierte Ausbildung und Vorbereitung wichtig, die neben der Glaubens- und Kirchenlehre auch alle übrigen Wissenschaften wie Religionsgeschichte, Ethnologie, Soziologie und Pastoralwissenschaft impliziert, um allgemeine und spezifische Kenntnisse über die Völker mit ihren Kulturen und Religionen zu erwerben. In Augenschein zu nehmen ist hier auch der intensive Dialog und Austausch mit den nichtchristlichen Religionen und Kulturen. Besonderes Interesse gilt den missionswissenschaftlichen Studien, um die Entwicklung der Verkündigung des Evangeliums im Laufe der Jahrhunderte nachvollziehen zu können. Nicht zuletzt muss auch die Sprache gründlich erlernt werden, damit die Missionare sich kompetent und sicher verständigen können und sich somit einen direkten Zugang zum Geist und Herz der Menschen verschaffen können. Um eine effektive und nachhaltige Missionsarbeit leisten zu können, bedarf der Einzelne der Unterstützung und Ermutigung durch Gleichgesinnte. Dies führte zur Gründung von Gemeinschaften und Instituten, die sich ganz oder mit einem Teil ihrer Mitglieder der Missionsarbeit im Auftrag der Kirche geweiht haben. Die Missionare sollen je nach ihren Fähigkeiten und Talenten untereinander geschwisterlich und großzügig zusammenarbeiten, sollen „ein Herz und eine Seele“ sein.¹¹⁰ Papst Johannes Paul II. erklärte 1990 in seiner

¹⁰⁷ Vgl. Apg 4,32

¹⁰⁸ Vgl. 2 Tim 1,7

¹⁰⁹ Vgl. 2 Kor 12,15

¹¹⁰ Apg 4,32

Enzyklika,¹¹¹ „der Missionar ist der Mensch der Seligpreisungen“¹¹² und bringe mit seiner Lebensweise zum Ausdruck, dass das Reich Gottes bereits da ist und von ihm gelebt werde. Das besondere Kennzeichen jedes authentischen missionarischen Lebens ist die innere Freude, die aus einem gläubigen Herzen kommt. Er muss ein begeisterter Verkünder der frohmachenden Botschaft sein, „der in Christus die wahre Hoffnung gefunden hat.“¹¹³ Immer dann, wenn es uns gelingt, mit offenen Augen dem Mitmenschen in Liebe zu begegnen, werden wir fähig sein, von Gott etwas Neues zu entdecken und unseren Glauben zu vertiefen.¹¹⁴ An dieser Stelle sei erwähnt, welche grundlegende Rolle das gottgeweihte Leben beim Aufbau und der Weitergabe der christlichen Glaubenslehre und bei der Evangelisierung Europas gespielt hat. Das europäische Abendland bedarf immer der Heiligkeit, der Prophetie, der ständigen Evangelisierungstätigkeit und den Dienst der Ordensleute.

1.8 Fazit

Mission geschieht dort, wo die Botschaft des Evangeliums durch die Predigt oder durch die tätige Nächstenliebe verkündet wird. Die Missionsgeschichte reicht vom frühen Christentum bis zur heutigen, aktuellen Weltkirche. Insbesondere nach der Aufklärungszeit erlebte die Mission im 19. Jahrhundert einen neuen Aufbruch. Die Idee vom gemeinsamen Leben aus dem Glauben verbunden mit der tatkräftigen Nächstenliebe rief viele Gründungen von Ordensgemeinschaften hervor. Sie widmeten sich dem sozial-caritativen Auftrag, das Evangelium durch die Werke der Barmherzigkeit in der Heimat und den Missionsgebieten zu verkünden. Nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil kam es zu einem Wandel und einer Neuinterpretation des Missionsverständnisses. Es kam zu einem gegenseitigen Austausch zwischen Vertretern des Klerus von allen Kontinenten. So partizipieren wir heute von den lateinamerikanischen Kirchen mit ihrer besonderen Intention der „vorrangigen Option für die Armen“ und erleben neue Aufbrüche der Evangelisierung in Afrika und

¹¹¹ Vgl. Johannes Paul II 1990:86

¹¹² Mt 5,1-12: „Als Jesus die vielen Menschen sah, stieg er auf einen Berg. Er setzte sich, und seine Jünger traten zu ihm. Dann begann er zu reden und lehrte sie. Er sagte: Selig, die arm sind vor Gott; denn ihnen gehört das Himmelreich. Selig die Trauernden; denn sie werden getröstet werden. Selig, die keine Gewalt anwenden; denn sie werden das Land erben. Selig, die hungern und dürsten nach der Gerechtigkeit; denn sie werden satt werden. Selig die Barmherzigen; denn sie werden Erbarmen finden. Selig, die ein reines Herz haben; denn sie werden Gott schauen. Selig, die Frieden stiften; denn sie werden Söhne Gottes genannt werden. Selig, die um der Gerechtigkeit willen verfolgt werden; denn ihnen gehört das Himmelreich. Selig seid ihr, wenn ihr um meinetwillen beschimpft und verfolgt und auf alle mögliche Weise verleumdet werdet. Freut euch und jubelt: Euer Lohn im Himmel wird groß sein. Denn so wurden schon vor euch die Propheten verfolgt.“

¹¹³ Vgl. Johannes Paul II 1990:86

¹¹⁴ Vgl. Franziskus 2014:184

Asien. Viele missionarische Impulse sind in den letzten Jahrzehnten von Deutschland ausgegangen. Doch schon während des zweiten Weltkriegs bezeichnete Alfred Delp Deutschland erstmals selbst als Missionsland. Um den heutigen Anforderungen einer missionarischen Kirche gerecht zu werden, braucht es eine sozial-kulturelle, pädagogische und missionarische Vermittlung des Glaubens. Und um den Anforderungen für die Berufung zum Dienst als Missionar gerecht zu werden, bedarf es eines bestimmten Anforderungsprofils. Eine fundierte Ausbildung und Vorbereitung in der Glaubenslehre sowie Religionsgeschichte, Ethnologie, Sprache, Soziologie und Persönlichkeitsbildung sind dazu grundlegend wichtig. Die kontinuierliche Weiterbildung und eine reflektierte Analyse begleiten den Missionar ein Leben lang.

2. Pflege

In diesem Abschnitt werden die Anfänge der Pflegeschichte beleuchtet, wobei der Schwerpunkt die evangelische und katholische Krankenpflege darstellt. Im Abschnitt über das Selbstverständnis der Pflege werden verschiedene Sichtweisen der Definition von Pflege erläutert. Es folgt ein kurzer Einblick in das Gesundheitswesen in Indien. Daraufhin wird die Ausbildung von Pflegekräften in Indien jener in Deutschland gegenübergestellt und nach Gemeinsamkeiten und Differenzen untersucht. Den Abschluss bildet die Vorgehensweise der Anerkennung von ausländischen Pflegeabschlüssen.

2.1 Geschichtliche Entwicklung der Pflege

Der Beruf der Pflege ist mit vielen normativen Erwartungen bei der Ausübung der pflegerischen Kompetenz oder bei der Mithilfe ärztlicher Assistenzaufgaben verknüpft. Darüber hinaus leistet Pflege einen unverzichtbaren Anteil dabei, die existentiellen Bedürfnisse kranker und pflegebedürftiger Menschen nach mitmenschlicher Zuwendung, Aufmerksamkeit und Fürsorge zu erfüllen.

Seit Menschengedenken pflegen Menschen andere Menschen bei Krankheit, Siechtum und Alter. Eine erste rationale Differenzierung von Gesundheit und Krankheit findet sich in der griechischen Naturphilosophie. Gesundheit wird als Normalzustand bezeichnet und die Krankheit als eine Abweichung von der Norm. Bereits im Mittelalter wird der Pflege die dienende Tätigkeit und Funktion zugeschrieben im Gegensatz zur Medizin, die damals schon einen wissenschaftlichen Status innehatte.

Die Entwicklung der Krankenpflege hat die entscheidenden Impulse vom Christentum bekommen, das bis heute ihr Selbstverständnis mitprägt. Der Dienst am Nächsten wurde mit dem Dienst an Gott gleichgestellt. Im Evangelium nach Matthäus findet sich die hinweisende Stelle: „ich war krank und ihr habt mich besucht [...] Amen, ich sage euch: Was ihr für einen meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan.“¹¹⁵ Die Pflege der Kranken und die Fürsorge für die Armen und Bedürftigen wurden von allen Gemeindemitgliedern in den frühchristlichen Gemeinden übernommen. Durch die Ausbreitung des Christentums entstand eine gewisse kirchliche Hierarchie und es entwickelte sich ein besonderes Amt: das Diakonat, dessen Aufgabe darin bestand, systematisch die Armen- und Krankenfürsorge zu übernehmen. Diese Aufgaben teilten sich die männlichen Diakone mit ihren Ehefrauen, von Haeser als „Gehülfinnen“¹¹⁶ bezeichnet. Der Aufgabenbereich der Frauen waren eher die „niedrigen“ Dienste wie z. B. Betreuung der weiblichen Gemeindemitglieder und die Versorgung der Kranken und Alten.

Ab der Mitte des 3. Jahrhunderts entwickelten sich sogenannte Xenodochien, die sich um die Bedrängten kümmerten und mit Kirchen, Stiftungen oder auch mit Klöstern verbunden waren. Ab dem 5. Jahrhundert werden zunehmend männliche und weibliche Klostergründungen verzeichnet, zu denen diese Xenodochien oder ähnliche Anstalten wie Hospize gehörten. Diese Klostermedizin in der ersten Hälfte des Mittelalters (400-1000) verband die Krankenpflege und Heilkunde und wurde von den Mönchen und Nonnen ausgeübt. Eine klassische Trennung von Medizin und Pflege war noch nicht vorhanden.¹¹⁷

In dieser Zeit übte die christliche Religion zunehmend Einfluss auf die Regierenden in den europäischen König- und Kaiserreichen aus. In den Städten wurde der Bau von Hospizen gefördert und die bedürftige Bevölkerung profitierte von den medizinischen und pflegerischen Kenntnissen in den Klöstern und Hospizen. Die Caritas, die tätige Nächstenliebe, entwickelte sich zu einer wichtigen sozialen Institution. Eingebunden in das pflegerische Handeln waren auch Elemente aus der Diätetik und der Säftelehre, insbesondere der Aderlass. Während der Medizin der Durchbruch als Wissenschaft auf der Basis naturwissenschaftlicher Erkenntnisse gelang, wurde die Pflege als eine typisch „weibliche“ Tätigkeit angesehen. Der Weg zu einer fachlichen Ausbildung blieb weiterhin versperrt. In der da-

¹¹⁵ Mt 25,36-40

¹¹⁶ Vgl. Haeser 1857:11

¹¹⁷ Vgl. Bischof 1997:20

maligen Pflegeausbildung wurde daher auf die Schulung von charakterlichen Eigenschaften wie Bereitschaft zum Dienen, Aufopferung und hauswirtschaftliche Fähigkeiten Wert gelegt.

2.1.1 Evangelische Krankenpflege

Die Reformation im 16. Jahrhundert veränderte das religiöse Bild in Deutschland grundlegend. Kirchengüter wurden beschlagnahmt und die katholischen Ordensgemeinschaften in den protestantischen Gebieten lösten sich auf und verloren an Bedeutung. In dieser Zeit kümmerten sich die Landesfürsten um die gesundheitliche Versorgung ihrer Bürger und es entstand der erste Pflegenotstand aufgrund eines Mangels motivierter Pflegekräfte. In dieser pflegerischen Versorgungslücke entstanden neue Pflegegemeinschaften. Der protestantische Theologe Theodor Fliedner (1800-1864) legte 1835 mit der Eröffnung der Diakonissenanstalt in Kaiserswerth das Fundament für die evangelische Krankenpflege im 19. Jahrhundert.¹¹⁸ Fliedner bediente sich des Modells der katholischen Mutterhausorganisationen wie z. B. der Orden der Vinzentinerinnen. Das sogenannte „Mutterhaus“ sorgte vom Beginn des Eintritts der Schwester in die Gemeinschaft bis zu ihrem Lebensende für alle existentiellen Bedürfnisse. Von dort aus wurden Schwestern an Krankenhäuser oder ambulante Einrichtungen ausgesandt. Das Mutterhaus kümmerte sich um die Abwicklung der finanziellen Vergütung mit den jeweiligen Arbeitgebern. Mit der Vergütung bestritt das Mutterhaus die finanziellen Ausgaben für die Schwestern und traf Vorsorge für Krankheit und Alter.¹¹⁹

2.1.2 Katholische Krankenpflege

Im Gefolge der Französischen Revolution (1789), die auch die Bevölkerung rechts des Rheins betraf, und der preußischen Legislative Anfang des 19. Jahrhunderts wurde der Einfluss der katholischen Kirche zurückgedrängt und überwiegend die Ausübung in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht als Betätigung zugestanden.¹²⁰ In dieser Zeit ereignete sich in der katholischen Kirche eine neue Aufbruchsstimmung. Durch die Bevölkerungsvermehrung des frühen 19. Jahrhunderts entwickelten sich verstärkt akute Notlagen in der materiellen und pflegerischen Versorgung. Der Ausbruch der Cholera (1831) in Berlin und

¹¹⁸ Vgl. Sicker 1960:23ff

¹¹⁹ Vgl. Rüller 2005:22ff

¹²⁰ Vgl. Meiwes 1995:70

den preußischen Provinzen Posen, Preußen und Schlesien führte vor Augen, dass ein erheblicher Bedarf von Verbesserungen bei der Krankenpflege bestand. Religiös motivierte Frauen aus der bürgerlichen Schicht organisierten sich in geistlichen Genossenschaften und übernahmen die Armenfürsorge. Dies wiederum veranlasste Frauen aus der gehobenen Gesellschaft zu neuen Stiftungen, insbesondere zur Erneuerung des dritten Ordens des Heiligen Franziskus. Besonders in der Zeitspanne von Mitte bis Ende des 19. Jahrhunderts wurden viele Frauenorden mit dem besonderen Auftrag der Armenfürsorge gegründet. Die Historikerin Relinde Meiwes bezeichnete diese Neugründungen von Kongregationen als „Frauenkongregationsfrühling“ und definierte sie folgendermaßen: „Frauenkongregationen sind religiöse Gemeinschaften, deren Mitglieder, ohne an die strengen päpstlichen Klausurvorschriften – wie sie in den traditionellen Frauenklöstern vorgeschrieben waren – gebunden zu sein, religiöses Leben mit weltlicher Arbeit zu kombinieren suchten.“¹²¹ Für diese katholischen Kongregationen war der Dienst am Kranken ein aktiver Liebesdienst. Die Schwestern glaubten, mit dem Gelübde der Ehelosigkeit im Vergleich zur Ehe eine bessere Lebensform gewählt zu haben. Diese Vorstellung ist der damaligen katholischen Theologie des 19. Jahrhunderts zuzuschreiben.¹²²

In dieser Zeit entwickelte sich auch die berufliche Krankenpflege als „christliche Liebestätigkeit und Arbeitsfeld für bürgerliche Frauen“. Pflege hatte noch keinen Berufsstatus, sie wurde als Dienst aus christlicher Nächstenliebe angesehen. Als berufliche Voraussetzung reichten die Sittlichkeitsideale der gebildeten, bürgerlichen Frau in der damaligen Zeit aus. Unangemessene Bezahlung, lange Arbeitszeiten, wenig Freizeit oder Urlaub und ein andauerndes Missverhältnis von Bedarf von Pflegekräften und Patienten auf Station führten zur totalen Erschöpfung bis hin zur frühzeitigen Arbeitsunfähigkeit.¹²³ Die berufliche Pflege wurde von den Ärzten dominiert und die karitative Pflege stand unter kirchlichem Einfluss. Agnes Karll (1868-1927), die Begründerin der freien organisierten Krankenpflege in Deutschland, distanzierte sich vom Mutterhaussystem und setzte sich dafür ein, Krankenpflege zu einem richtigen Beruf zu gestalten. Es war ihr Verdienst, dass die Arbeitsbedingungen in der Pflege sich verbesserten und den freien Schwestern auch eine Vorsorge für Krankheit oder Alter gewährt wurde. Karll war eine Pionierin der Emanzipationsbewegung

¹²¹ Vgl. Meiwes 2000:68ff

¹²² Vgl. Meiwes 2000:311

¹²³ Vgl. Steppe 2000:91-98

in Deutschland und gründete 1903 den ersten Berufsverband für „freie Schwestern“, die Berufsorganisation der Krankenpflegerinnen Deutschlands (B.O.K.D.).¹²⁴

Bis zum heutigen Tage ringt die Pflege um die Anerkennung und eine Akzeptanz in der Gesellschaft und im eigenen Berufsstand, die ihr aufgrund ihrer unverzichtbaren Leistung zustehen sollte. In den weiteren Erläuterungen zum Selbstverständnis der Pflege steht die Problematik ihrer Beschreibung, also was Pflege eigentlich genau ist, und ihrer Begründung im Zentrum.

2.2 Selbstverständnis der Pflege

Eine einheitliche, klare Phänomenologie der Pflege fehlt. Dies ist das größte Problem in der Diskussion rund um die Professionalisierung der Pflege. Die fehlende Transparenz in der inhaltlichen Bestimmung des Begriffs „Pflege“ begründet Bartholomeycik (1998: 659) durch zwei Feststellungen: Die konkrete Pflegearbeit wird nicht ausschließlich von beruflich Pflegenden erbracht, sondern Laien (überwiegend Frauen) pflegen ca. 80 % der Pflegebedürftigen. Zum anderen bezog sich die Arbeit ausgebildeter Pflegenden nicht nur auf die eigenverantwortliche durchgeführte Pflege, sondern auch auf die Assistenz bei medizinischer Diagnostik und Therapie. Diese fehlende Differenzierung der Aufgaben und Kompetenzbereiche erschwerten die Definitionsversuche.

Die amerikanische Pflegewissenschaftlerin Virginia Averal Henderson (1897-1996) beschrieb die Aufgaben einer Pflegeperson folgendermaßen: „Den einzelnen – ob gesund oder krank – bei der Durchführung jener Handlungen zu unterstützen, die zur Gesundheit oder zur Wiederherstellung (oder zum friedlichen Tod) beitragen, die er selbst ausführen würde, wenn er über die erforderliche Kraft, den Willen und das Wissen verfügte. Ebenso gehört es zu ihren Aufgaben, dem Kranken zu helfen, seine Unabhängigkeit so rasch als möglich wiederzuerlangen.“¹²⁵

Hendersons Pflege Theorie geht davon aus, dass jeder Mensch über bestimmte Bedürfnisse verfügt, die auch erfüllt werden müssen. In der Regel kann der Mensch in seiner Selbstständigkeit diese Bedürfnisse auch befriedigen. Verändert sich aber sein Zustand in einigen Bereichen durch Krankheit oder andere Einflüsse, dann bedarf er der Pflege. Dahinter steht

¹²⁴ Vgl. Bischof 2000

¹²⁵ Vgl. Henderson 1963:51

die Vorstellung, dass die Pflege das Herbeiführen jenes Zustandes zum Ziel hat, in dem der Betreffende seine Aktivitäten in seiner Selbst- und Eigenständigkeit wieder ausführen kann.

Ein wichtiges Pflegeziel liegt in der Erreichung der Unabhängigkeit, was durch die Akzentuierung in der Ressourcenförderung sowie durch aktivierende und rehabilitative Pflege ermöglicht werden kann. Daraus folgt, dass die Pflege auch eine Anwaltschaft für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit übernimmt. Mit der Novellierung des Krankenpflegegesetzes von 2004 wurde die Berufsbezeichnung von ehemals „Krankenschwester/Krankenpfleger“ in „Gesundheits- und KrankenpflegerIn“ neu erfasst. Daraus folgt, dass sich die Pflege in ihrem Zuständigkeitsspektrum neben Krankheiten und deren Behandlung auch dem Aspekt des gesundheitlichen Wohlbefindens widmet. Die pflegerische Sichtweise nimmt verstärkt die Folgen von Gesundheitsdefiziten und die Wiederherstellung von Gesundheit in Augenschein. Eine ähnliche Berufsauffassung spiegelt sich in der Formulierung der American Nurses Association (amerikanischer Pflegeverband), die in ihrer Schrift „Nursing a social policy statement“ von 1980 den Begriff der Pflege wie folgt definiert: „Pflege ist das Erkennen (diagnosis) und Behandeln (treatment) der menschlichen Reaktionen auf aktuelle oder potentielle Gesundheitsprobleme.“¹²⁶ Diese prägnante Beschreibung über das Tun von professionell Pflegenden hielt der Weltverband der Pflegenden ICN (International Council of Nurses¹²⁷) im Jahr 1953 in der folgenden Definition von Pflege fest: „Pflege umfasst die eigenverantwortliche Versorgung und Betreuung alleine oder in Kooperation mit anderen Berufsangehörigen, von Menschen aller Altersgruppen, von Familie oder Lebensgemeinschaften sowie von Gruppen und sozialen Gemeinschaften, ob krank oder gesund, in allen Lebenssituationen (Settings). Pflege schließt die Förderung der Gesundheit, Verhütung von Krankheiten und die Versorgung und Betreuung kranker, behinderter und sterbender Menschen ein. Weitere Schlüsselaufgaben der Pflege sind Wahrnehmung der Interessen und Bedürfnisse, Förderung einer sicheren Umgebung, Forschung, Mitwirkung in der Gestaltung der Gesundheitspolitik sowie im Management des Gesundheitswesens und in der Bildung.“¹²⁸ In dieser Definition werden auch die Aufgabengebiete

¹²⁶ Bartholomeycik 1999:159

¹²⁷ International Council of Nurses (ICN) ist ein Zusammenschluss von über 130 nationalen Berufsverbänden der Pflege mit seinem Hauptsitz in Genf und vertritt weltweit Millionen von Pflegekräften. Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) vertritt die deutschen Pflegekräfte.

¹²⁸ ICN 2000, Übersetzung vom Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe. Abrufbar über <http://www.gesundheit.bremen>. [Zugriff Oktober 2016]

aus der Wissenschaft, Berufspolitik und die Anwaltschaft in den Fokus gerückt. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) positionierte sich 1993 mit einer umfassenden Definition von Pflege, die aus der Zusammenführung der beschriebenen Ansätze besteht mit der Erweiterung auf das Klientel von Familien und Gruppen: „Der gesellschaftliche Auftrag der Pflege ist es, dem einzelnen Menschen, der Familie und Gruppen dabei zu helfen, ihr physisches, psychisches und soziales Potential zu bestimmen und zu verwirklichen, und zwar im anspruchsvollen Kontext ihrer Lebens- und Arbeitsumwelt. Deshalb müssen die Pflegenden Funktionen aufbauen und erfüllen, welche die Gesundheit fördern, erhalten und Krankheiten verhindern. Zur Pflege gehört auch die Planung und Betreuung bei Krankheit und während der Rehabilitation, und sie umfasst zudem die physischen, psychischen und sozialen Aspekte des Lebens in ihrer Auswirkung auf Gesundheit, Krankheit, Behinderung und Sterben. Pflegende gewährleisten, dass der Einzelne und die Familie, seine Freunde, die soziale Bezugsgruppe und die Gemeinschaft gegebenenfalls in alle Aspekte der Gesundheitsversorgung einbezogen werden, und unterstützen damit Selbstvertrauen und Selbstbestimmung. Pflegende arbeiten auch partnerschaftlich mit Angehörigen anderer, an der Erbringung gesundheitlicher und ähnlicher Dienstleistung beteiligten Gruppen zusammen.“¹²⁹

Erstmalig wurde 2004 vom Deutschen Pflegerat eine Rahmenberufsordnung¹³⁰ für professionell Pflegende beschlossen, in der die allgemeinen Grundsätze und ein Verhaltenskodex für die Ausübung des Pflegeberufes festgelegt wurden. In der Präambel dieser Berufsordnung wird die Pflege wie folgt beschrieben: „Pflege heißt, den Menschen in seiner aktuellen Situation und Befindlichkeit wahrzunehmen, vorhandene Ressourcen zu fördern und unterstützen, die Familie und das soziale, kulturelle und traditionelle Umfeld des Menschen berücksichtigen und in die Pflege einzubeziehen sowie gegebenenfalls den Menschen auf seinem Weg zum Tod begleiten.“ In weiteren Ausführungen wird in der Berufsordnung das Handlungsfeld der professionell Pflegenden skizziert. Pflege bezieht sich hierbei nicht nur auf die ganzheitliche Versorgung und Betreuung des betroffenen Menschen, sondern versucht den berufspolitischen Interessen der Pflegenden und dem wissenschaftlichen Anspruch gerecht zu werden.

¹²⁹ Weltgesundheitsorganisation (WHO) 1993:15

¹³⁰ Rahmenberufsordnung. Abrufbar über: <https://deutscher-pflegerat.de/>

Die Berufsordnung dokumentiert das Handlungsfeld der professionell Pflegenden wie folgt:

- Pflegende leisten ihren berufsspezifischen Beitrag zum gesellschaftlichen Auftrag zur Gesundheitsfürsorge und Krankheitsverhütung, zur Wiederherstellung von Gesundheit, zur Unterstützung und Hilfeleistung bei chronischen Erkrankungen, Behinderungen, Gebrechlichkeit und im Sterbeprozess, ermitteln den Pflegebedarf, führen die Maßnahmen des Pflegeplans durch und überprüfen die Effektivität des pflegerischen Handelns;
- sie erhalten und unterstützen die Lebensaktivitäten und eigenständige Lebensführung des Menschen;
- sie kommunizieren und kooperieren mit allen am Pflege- und Betreuungsprozess Beteiligten;
- sie fördern durch ihr Handeln das Ansehen des Berufsstandes und durch Beteiligung an Pflegeforschungsprojekten die Pflegewissenschaft;
- sie stärken die berufliche Interessenvertretung, indem sie sich in einem Berufsverband organisieren;
- sie arbeiten an den Lösungen der gesellschaftlichen Probleme mit, die sich auf die Pflege auswirken, und informieren die Gesellschaft über Gesundheitsfragen.

2.3 Das Gesundheitswesen in Indien

Indien zählt mit seinen 1,2 Milliarden Menschen zu den bevölkerungsreichsten Ländern der Welt. In den letzten 15 Jahren verbesserte sich die Gesundheitsversorgung und die Lebenserwartung stieg bei Frauen von 63,9 auf 69,9 Jahre und bei Männern von 62,3 auf 67,3 Jahre. Trotzdem kämpft Indien mit großen Problemen der Unterernährung und hoher Kinder- und Müttersterblichkeit. Dazu kommen Infektionskrankheiten wie Malaria und Tuberkulose, und auch Zivilisationskrankheiten wie Diabetes mellitus und Herz-Kreislauf-Erkrankungen nehmen stetig zu.¹³¹

Indien verfügt über das stärkste privatisierte Gesundheitssystem der Welt. 4,2 Prozent des geschätzten Bruttoinlandprodukts werden für die Gesundheitsversorgung ausgegeben. Da-

¹³¹ Indisches Gesundheitssystem. Abrufbar über <http://www.bpb.de/internationales/asien/indien/1> [Zugriff Mai 2018]

von fallen aber nur 29 % auf staatliche Ausgaben, die restlichen 71 % werden von den indischen Bürgen selbst bezahlt.

Durch die wachsende und zunehmend auch kaufkräftige indische Bevölkerung wird der Bedarf an Gesundheitsleistungen enorm ansteigen. Dazu zählen eine verbesserte Medizintechnik, Entstehung von Diagnostikzentren in ländlichen Regionen sowie Gesundheitsanbieter von Ambulanzen, Spezialkliniken oder bezahlbare Behandlungen in Allgemeinkrankenhäusern. Diese verbesserte, bezahlbare und zuverlässige Gesundheitsversorgung könnte die Lebensqualität der indischen Bevölkerung enorm verbessern und stabilisieren. Einen entscheidenden Einfluss wird die flächendeckende Bereitstellung von sauberem Trinkwasser, Hygiene, Ernährung und Bildung darstellen.¹³²

2.3.1 Ausbildung von Pflegekräften in Indien und Deutschland

In Indien studieren die Pflegekräfte in verschiedenen Qualifikationsstufen; siehe dazu die Übersicht in Abb. 4.

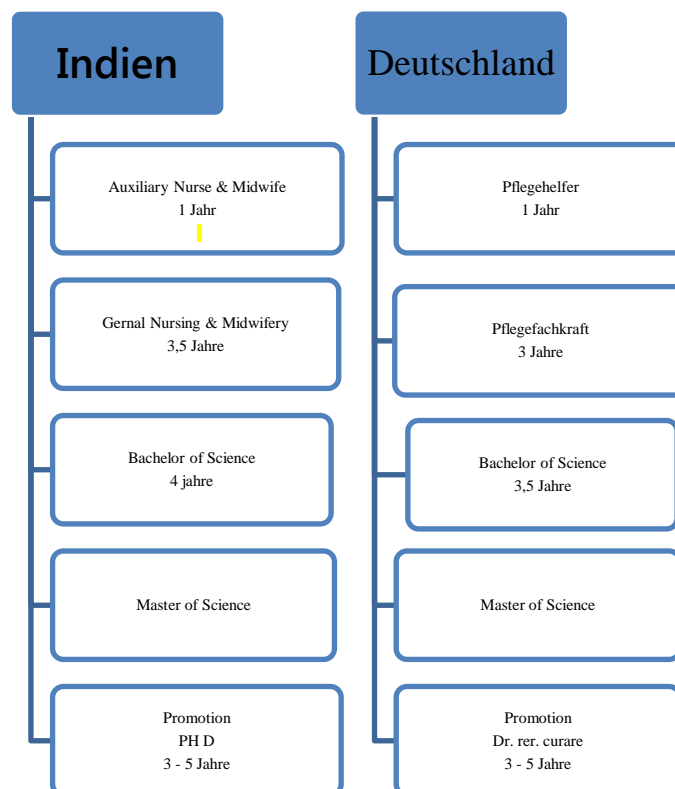


Abbildung 4: Vergleich von Pflegeausbildung in Indien und Deutschland

¹³² Abrufbar über: www.bpb.de/internationales/asien/indien/189184/indiens-gesundheitssystem. [Zugriff Mai 2018]

Die Auxiliary Nurse and Midwife (ANM) dauert ca 1 Jahr. Voraussetzung für die Ausbildung ist eine abgeschlossene, zehnjährige Schulbildung. Diese Ausbildung ist mit der einjährigen deutschen Pflegehelfer-Ausbildung zu vergleichen.

Die General Nursing and Midwifery (GNM) entspricht am ehesten der dreijährigen Pflegeausbildung in Deutschland. Für die Aufnahme in die Ausbildung in Indien braucht man einen erweiterten Schulabschluss (10 + 2 Jahre). Die theoretischen Inhalte im Curriculum sind folgendermaßen gegliedert:

- Kenntnisse in der Kranken- und Gesundheitspflege,
- Kenntnisse aus den Humanbiologie und Verhaltenswissenschaften,
- Kenntnisse aus den Sozialwissenschaften wie Empathie, menschliche Beziehungen und Kommunikation,
- Kenntnisse von Methoden zur Problemlösung,
- Kenntnisse über Gesundheitsvorsorge und -förderung, Rehabilitation,
- Erwerb von Führungsfähigkeiten,
- Berufskunde und Berufsorganisation,
- Gesundheitsvorsorge und -förderung, Wiederherstellung von Gesundheit und Rehabilitation.

An der Sharda-University in Indien wird ein Bachelor of Science in Nursing (Post-Basic-Nursing) auf Hochschulniveau angeboten. Dieses Bachelor-Pflege-Programm ist darauf ausgerichtet, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Standards eines professionellen Pflege- und Hebammenwesens zu erwerben. Das B.Sc.-Krankenpflege-Programm bereitet die Studierenden gezielt darauf vor, sich kritisches Denken anzueignen und einen besonderen Wert auf die Einhaltung von ethischen Kodes im beruflichen Handeln und Tun zu erwerben. Nach einem erfolgreichen Abschluss des B.Sc. können die Absolventen den M.Sc. Krankenpflege und M.Phil. oder Ph.D. in Krankenpflege erwerben. Diese Qualifikationen ermöglichen Beschäftigungen in staatlichen und privaten Krankenhäusern, Pflegeheimen, Altenheimen, Waisenhäusern, Kindergärten oder Schulen sowie die Begleitung von Forschungsprojekten.

2.3.2 Pflege-Studiengänge in Deutschland

Die Studie „Arbeitslandschaft“ der Prognos AG kam zu dem Ergebnis, dass die Zahl der aktuellen Pflegebedürftigen in Deutschland im Jahr 2030 auf 2,4 Millionen ansteigen wird. Um diesen Herausforderungen und Aufgaben gerecht zu werden, ist es notwendig, dass das Berufsbild „Pflege“ sich verändert und auch neue Berufsbilder entstehen. Im Studienführer „Pflegestudium.de“ werden die aktuellen Studienmöglichkeiten im Bereich der Pflege aufgelistet; siehe dazu den Überblick in Abb. 5.



*einzelne Studiengänge können mehreren Fachrichtungen ausweisen

Abbildung 5: Pflege-Studiengänge in Deutschland, 2016

Quelle: Pflege-Studium.de, Der Wegweiser zu Deinem Studium

Derzeit können diese Studiengänge in Deutschland zu 74 % an Fachhochschulen, zu 18 % an Universitäten und zu 8 % an (Berufs-) Akademien als Vollzeitstudium sowie als duales oder berufsbegleitendes Präsenz- oder Fernstudium belegt werden. Die Pflegewissenschaftliche Fakultät der Philosophisch-Theologische Hochschule in Vallendar (PTHV) bietet seit einigen Jahren einen Promotionsstudiengang in Pflege an und verleiht den akademischen Grad einer Doktorin oder eines Doktors der Pflegewissenschaft (Dr. rer. cur.). Die Absolventen müssen in einer wissenschaftlichen Arbeit umfassende Kenntnisse in der Pflegewissenschaft, im Pflegemanagement und/ oder in der Pflegepädagogik besitzen sowie wissenschaftliche Probleme aufgreifen und bearbeiten können.

2.3.3 Pflegeausbildung in Deutschland

Im Jahr 2017 wurde in der 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages die generalisierte Pflegeausbildung beschlossen. In der ersten Auflage der neuen Pflegereform werden das erste und zweite Ausbildungsjahr generalistisch ausgebildet, und im dritten Jahr kann zwischen der generalistischen oder der Schwerpunktsetzung in den Bereichen der Alten- oder Kinderkrankenpflege gewählt werden. Nach einer fünfjährigen Erprobung des neuen Ausbildungsstatus wird eine Evaluation der Ausbildungsstruktur vorgenommen.

2.3.4 Anerkennung von ausländischen Pflegeabschlüssen

Ausländische Pflegekräfte, deren Pflegeausbildung nicht nach den EU-Berufsanerkennungsrichtlinien anerkannt ist, müssen ihre Pflegeausbildung nach deutschem Recht anerkennen lassen. Die Richtlinie 2005/36/EG regelt innerhalb der Europäischen Union die automatische Anerkennung von Abschlüssen in der Krankenpflege.¹³³ Das Anerkennungs-gesetz vom 1. April 2012 beinhaltet das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) und die Anpassungen bereits vorhandener Regelungen.

2.4 Fazit

In einer kurzen Übersicht wurden die ursprünglichen Wurzeln der Laienpflege bis zur Ausprägung der professionellen Pflege aufgezeigt. Weiter wurde dann auf die Entstehung von Ordensgemeinschaften eingegangen, die sich in ihrer tätigen Ausübung der Pflege und Betreuung von hilfebedürftigen, kranken und alten Menschen verschrieben haben. Im 19. Jahrhundert ergriffen dann bürgerliche Frauen die Initiative, sich in der Pflegearbeit zu engagieren. Es dauerte noch einige Zeit, bis die Pflege sich zu einem Berufsbild formieren konnte.

Bis zum heutigen Tage ringt die Pflege um ihre professionelle Anerkennung. Immer noch wird die Pflegearbeit bei ca. 80 % der Pflegebedürftigen von Laien (meist Frauen) ausgeführt, während sich die Arbeit von ausgebildeten Pflegekräften auf die eigenverantwortliche Pflege und auch auf die Assistenz bei medizinischer Diagnostik und Therapie bezieht. 2004 wurde erstmals vom Deutschen Pflegerat eine gewisse Rahmenberufsordnung für professionelle Pflegeausübung beschlossen.

¹³³ Vgl. Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft 2012:39, (Hg) Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), Öffentlichkeitsarbeit, Berlin, S. 39.

Der Brückenschlag zur indischen Pflegearbeit erfolgte zunächst durch einen kleinen Einblick in das Gesundheitswesen in Indien. Bei der Gegenüberstellung der unterschiedlichen Pflegeausbildungen in Deutschland und Indien zeigen sich nicht nur Gemeinsamkeiten, sondern auch große Differenzen. In Deutschland erfahren Bewohner in Alten- und Pflegeheimen oder Patienten durch Pflegekräfte in den Krankenhäusern eine komplette Versorgung ihrer existentiellen Bedürfnisse wie etwa Körperpflege oder Essenverabreichung und erhalten auch die notwendige medizinische Assistenz bei Diagnostik und Therapie. Die indische Pflegekraft sieht ihre Profession eher in der Assistenz und der selbstständigen Ausführung von medizinischen Aufgaben.

Wenn eine indische Ordensfrau ihre Pflegeausbildung in Indien absolviert hat, dann kommt sie mit einem ganz anderen Berufsbild von Pflege nach Deutschland als Ordensfrauen, die ihre Pflegeausbildung in Deutschland bekommen haben. Mit dieser Diskrepanz müssen die indischen Ordensfrauen sich auseinandersetzen und es erfordert letztendlich ein Umdenken und ein Anpassen an deutsche Pflegeverhältnisse.

3. Kultur und Organisation

Im ersten Abschnitt erfolgt ein kurzer geschichtlicher Abriss über den Begriff der Kultur. Darauf folgen charakteristische Definitionsbeschreibungen anhand der Merkmale und Funktionen der Kultur. In der Darstellung der Kulturebene nach Schein wird an einen der bekanntesten Forscher auf dem Gebiet der Organisation angeknüpft. Um einen Vergleich zwischen Deutschland und Indien zu ziehen, werden die Kulturdimensionen nach Hofstede und Hall herangezogen. Daran schließt im weiteren Vorgehen die Beschreibung über die Ordensgemeinschaft in Deutschland und Indien in ihrer unterschiedlichen Wesensart an. Der Abschluss der Betrachtung widmet sich den indischen Ordensgemeinschaften in Deutschland.

3.1 Kulturbegriffe im Wandel der Zeit

Bevor das Wesen der Organisationskultur näher und differenziert beleuchtet wird, soll zuerst der Begriff der Kultur in seiner allgemeinen Bedeutung und in seiner historischen Entwicklung näher betrachtet werden. Das deutsche Wort „Kultur“ findet seinen Ursprung im lateinischen Substantiv „cultura“ (Landwirtschaft, Ackerbau, Ausbildung). Während es ursprünglich nur einen landwirtschaftlichen Bezug hatte, benutzt bereits der römische Phi-

Philosoph Cicero (106-43 v. Chr.) den Begriff des Ackerbaus für die Philosophie und spricht von der „cultura anima“ im Sinne einer Bebauung und Pflege des Geistes.¹³⁴ Der deutsche Philosoph Immanuel Kant (1724-1804) sieht den Menschen als freies, kulturschaffendes Wesen. Für Kant sind der Mensch und die Kultur als Endzweck der Natur zu betrachten.¹³⁵ Mit diesem Endzweck der Natur verbindet sich die moralische Fähigkeit des Menschen zum kategorischen Imperativ: „Handle nur nach derjenigen Maxime, durch die du zugleich wollen kannst, dass sie ein allgemeines Gesetz wird.“¹³⁶ Prägend ist die Interpretation des Kulturbegriffs des deutschen Philosophen und Dichters Johann Gottfried Herder (1744-1803): „Jede Nation hat ihren Mittelpunkt der Glückseligkeit in sich, wie jede Kugel ihren Schwerpunkt.“¹³⁷ Für Herder ist der Ursprung der unterschiedlichen Kulturen in der verschiedenen Anpassung an natürliche und klimatische Verhältnisse zu sehen.

Der britische Anthropologe Edwin Burnett Tylor (1832-1917) war beeinflusst von der Evolutionstheorie nach Charles Darwin. Tylor bestimmte 1873 einen Kulturbegriff, der auf den Erkenntnissen der Naturwissenschaft beruhte: „Cultur oder Civilisation im weitesten ethnographischen Sinn ist jener Inbegriff von Wissen, Glauben, Kunst, Moral, Gesetz, Sitte und alle übrigen Fähigkeiten und Gewohnheiten, welche der Mensch als Glied der Gesellschaft sich angeeignet hat.“¹³⁸ Diese Kulturkonzeption im ganzheitlichen Ansatz beruht auf der Unterscheidung von Kultur und Zivilisation und subsummiert neu auch die Gesellschaft darunter. Dazu zählen die sichtbaren Lebensweisen (Gewohnheiten), ihre normativen und ideellen Voraussetzungen (Wissen, Glaube, Moral) sowie die „künstlichen“ Produkte und Artefakte (Kunst, Recht).

Ende des 20. Jahrhunderts zeigen sich unterschiedliche Sichtweisen von Kultur, bedingt durch den Einfluss des kulturellen Relativismus, der die Gleichrangigkeit aller Kulturen unter Einbezug der Unterschiedlichkeit der Menschen in der eigenen kulturellen Abstammung betonte. Der französische Ethnologe Claude Lévi-Strauss (1908-2007) setzt eine neutrale Perspektive der Dinge voraus und erklärt: „Der Kulturrelativismus begnügt sich mit der Behauptung, dass keine Kultur über irgendein absolutes Kriterium verfügt, das sie

¹³⁴ Vgl. Dormagen/Kettern 1997:51

¹³⁵ Vgl. Kant 1974:387

¹³⁶ Kant 1974:287

¹³⁷ Herder 1994:39

¹³⁸ Tylor 1873:32

ermächtigt, diese Unterscheidung auf die Hervorbringungen einer anderen Kultur anzuwenden.“¹³⁹

Einen eher anwendungsbezogenen Ansatz bietet der deutsche Psychologe Alexander Thomas: „Kultur ist ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft usw. tradiert. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller ihrer Mitglieder und definiert somit ihre Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Kultur als Orientierungssystem strukturiert ein spezifisches Handlungsfeld für alle sich der Gesellschaft zugehörig fühlenden Individuen und schafft damit die Voraussetzung zur Entwicklung eigenständiger Formen der Umweltbewältigung“.¹⁴⁰ Thomas sieht den Schwerpunkt seines Kulturansatzes eher auf dem gemeinsamen, gestalteten Charakter der Kultur.

3.2 Kulturmerkmale

Einen bemerkenswerten Zugang zur Beschreibung von Kultur gewinnen die amerikanischen Anthropologen Alfred Kroeber und Clyde Kluckhohn 1952 in ihrem Standardwerk der Kulturtheorie, „Culture – A Critical Review of Concepts and Definitions“, durch Auflistung von 164 Kulturdefinitionen, die sie in verschiedene Klassen einordnen.¹⁴¹ Kultur ist demnach das Ergebnis von allem, was durch Menschen in einem gemeinschaftlichen Handeln und Denken geschaffen wurde. Sie bildet sich auf der sichtbaren Ebene durch Kunstgegenstände, Musik, Architektur und Literatur ab, während sich auf der unsichtbaren Ebene die Einstellungen, Überzeugungen, Werte und Normen verbergen.

Kutschker/Schmid definieren einen sehr pragmatischen Ansatz: „Kultur ist die Gesamtheit der Grundannahmen, Werte, Normen, Einstellungen und Überzeugungen einer sozialen Einheit, die sich in einer Vielzahl von Verhaltensweisen und Artefakten ausdrückt und sich als Antwort auf die vielfältigen Anforderungen, die an diese soziale Einheit gestellt werden, im Laufe der Zeit herausgebildet hat.“¹⁴²

¹³⁹ Strauss 1989:240

¹⁴⁰ Thomas 1993:380

¹⁴¹ Keller von 1982:114ff

¹⁴² Kutschker/Schmid 2011:674

Ähnlich drücken sich auch Hetze und Lindert aus. Kultur besteht aus den „von Menschen internalisierten und vertretenen Normen sowie Wertvorstellungen, Denkweisen, Einstellungen, Überzeugungen und Regeln, an denen sich die Individuen im Hinblick auf ihre Verhaltensweisen orientieren, verstanden werden.“¹⁴³

Die begriffliche Interpretation von Kultur kann nicht objektiv dargestellt werden, weil sie dem individuellen Charakter eines Individuums oder einer Gruppe entspricht. Unterstützend bei der Klärung des Begriffes erscheint die Betrachtung einiger Merkmale, die dem Phänomen Kultur zuzuschreiben sind.¹⁴⁴

- Kultur spielt sich auf zwei Ebenen ab: Die erste Ebene erscheint unsichtbar und mit selbstverständlichem Charakter, während die zweite Ebene sich als wahrnehmbar darstellt. Es wird zwischen einer immateriellen, unsichtbaren (*Concepta*) und einer materiellen, sichtbaren Ebene (*Percepta*) differenziert.

Concepta einer Kultur hat einen historischen Ursprung. Dazu zählen die Grundannahmen, Werte, Normen, Einstellungen und Überzeugungen innerhalb eines sozialen Gefüges.

Percepta einer Kultur beinhalten die Wirkungsweisen, in denen sich die *Concepta* empirisch darstellbar, beobachtbar und fassbar ausdrücken können. Dazu zählen konkrete Sachverhalte von „materiellen Kulturprodukten, wie Architektur, Geräte, Kunst und soziale Verhaltensweisen, Gewohnheiten und Rituale“.¹⁴⁵

- Kultur wird unbewusst wahrgenommen und als gegeben angenommen. Die Mitglieder einer Kultur akzeptieren ihre eigene Kultur und stellen sich kaum der Diskussion, ob es in anderen Kulturen Unterschiede zum eigenen Denken, Fühlen und Handeln gibt. So spricht Hall¹⁴⁶ von „Kultur als der schweigenden Sprache“.
- Kultur wird überliefert durch die Generationen und verweist auf die Vergangenheit einer sozialen Gemeinschaft. Auf der anderen Seite unterliegt sie keiner statischen Form, sondern zeigt sich anpassungsfähig, um den vielfältigen Anforderungen aus der internen und externen Umwelt gerecht zu werden. Kultur bewegt sich in einem Bezug von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.

¹⁴³ Hetze/Lindert 1992:4

¹⁴⁴ Vgl. Kutschker/Schmid 2011:675ff

¹⁴⁵ Vgl. Von Keller 1982:121ff

¹⁴⁶ Vgl. Hall 1959/1990, 1960 in: Kutschker/Schmid 2011: 675

- Kultur wird erlernt, indem das Individuum in seiner Kultur einen Sozialisationsprozess durchläuft. Dieser Vorgang wird Enkulturation genannt, während der Prozess des „Neu-Erlernens“ einer fremden Kultur als Akkulturation bezeichnet wird, ganz gleich, ob es Individuen, Gruppen oder Organisationen betrifft.
- Kultur wird einerseits als das geschaffene Ergebnis von menschlichem Handeln bezeichnet. Andererseits hat die bestehende Kultur auch einen gewissen Einflussfaktor auf das gegenwärtige und zukünftige Handeln, ähnlich wie die gegenseitige Beeinflussung der Kultur auf der *Concepta*- und *Percepta*-Ebene.¹⁴⁷
- Kultur wird als kollektives Phänomen bezeichnet, wo dem Individuum durch Standards der Handlungsspielraum aufgezeigt wird. Hall¹⁴⁸ spricht von sogenannten „patterns“, d.h. von Mustern, Schablonen oder Vorbildern. Die Kultur prägt das Individuum.

Auch wenn die kulturellen Merkmale bisweilen im Widerspruch zueinanderstehen, können diese als Symptome für einen stattfindenden Wandel der Kulturen gelten. Vielleicht ist diese gemeinsame Annahme auch nützlich für die Firmen und stellt ein eigenes kulturelles Merkmal dar.¹⁴⁹

3.3 Kulturfunktionen

Um den Kulturbegriff weiter zu beschreiben und zu differenzieren, haben viele Wissenschaftler im Phänomen „Kultur“ zahlreiche wichtige Funktionen erkannt.¹⁵⁰

1. Kultur besitzt eine Orientierungsfunktion; damit zeigt sie dem Individuum, was als richtig und falsch einzuordnen ist.
2. Kultur stiftet Sinn; sie gibt den Handlungen des Individuums eine tiefere Bedeutung.
3. Kultur stiftet Identität, indem sie nach innen eine Einheit vermittelt und nach außen eine Abgrenzung zu anderen sozialen Gruppierungen herstellt.
4. Kultur motiviert. Die Individuen werden durch die Zugehörigkeit zu einer Kultur angetrieben, wobei allerdings nicht klar ist, ob es sich um eine intrinsische oder extrinsische Motivation handelt.

¹⁴⁷ Vgl. Kutschker/Schmid 2011:676

¹⁴⁸ Vgl. Hall 1959/1990: 116 – 136 in Kutschker/Schmid 2011: 676

¹⁴⁹ Vgl. Loebbert 2009:15

¹⁵⁰ Vgl. Kutschker/Schmid 2011:676ff

5. Eine wichtige Funktion der Kultur ist die Koordinations- und Integrationsfunktion. Kultur ist bemüht, die sozialen Einheiten zusammenzuhalten und entwickelt und übt einen Einfluss auf die Steuerung des Verhaltens aus.
6. Daran schließt sich die Ordnungsfunktion der Kultur an, die ein wichtiges Element in der Orientierungsfähigkeit des Individuums in den sozialen Bezügen darstellt.
7. Kultur dient der Handhabung von Komplexität und ermöglicht das Zusammenleben von Individuen in einem sozialen Gefüge. Dadurch werden spezielle Handlungen mit komplexen Ursachen und Wirkungen durch einen kulturellen Filter besser verstehbar gemacht.
8. Letztendlich wird der Kultur eine Legitimationsfunktion zugeschrieben, weil sie die Zusammenhänge tiefer ergründen und damit Verhalten und Handlungen nach innen und außen besser erklären kann.

Kutschker/Schmid betonen, dass Kulturen nicht deshalb existieren, um bestimmte Funktionen zu erfüllen, sondern die beschriebenen Funktionen existieren und werden unbewusst bzw. nebenbei erzeugt. Viele Kulturträger sind sich der Spezifität ihrer eigenen Kultur oft nicht oder nur teilweise bewusst. Erst bei der Begegnung in interkulturellen Situationen wird den Kulturmitgliedern die Differenziertheit der Kulturen bewusst.

3.4 Kulturebenen nach Schein

Kultur zeigt sich weder eindimensional noch in einer homogenen Form. Kultur äußert sich in verschiedenen Ebenen und Schichten mit bewusstem und unbewusstem Charakter, der sich in einer hohen Komplexität ausformt. Diese komplexen Zusammenhänge versuchen verschiedene Wissenschaftler in Kulturebenen zu veranschaulichen.

Edgar H. Schein gilt auf dem heutigen Gebiet der Unternehmenskultur¹⁵¹ als Pionier. Er entwickelte in den frühen Achtzigerjahren des vergangenen Jahrhunderts ein Modell der Organisationskultur. Aufgrund seiner klaren Transparenz und Plausibilität hat es eine große Verbreitung in Wissenschaft und Praxis gefunden. Schein definiert die Kultur einer Gruppe als „[e]in Muster gemeinsamer Grundprämissen, das die Gruppe bei der Bewälti-

¹⁵¹ Der Begriff der Unternehmenskultur wird von einigen Autoren gleichwertig mit „Organisationskultur“ verwendet. Kaspar (1987: 3) ordnet die Organisationskultur eher sozialen Systemen zu und gebraucht bei wirtschaftlichen Unternehmen die Unternehmenskultur. Er geht aber konform mit der Ansicht, dass im deutschsprachigen Raum die Begriffe: Organisationskultur, Unternehmenskultur, Firmenkultur und Corporate Identity auch als gleichbedeutend angesehen werden können.

gung ihre Probleme externer Anpassung und interner Integration erlernt hat, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt; und das daher an neue Mitglieder als rational und emotional korrekter Ansatz für den Umgang mit Problemen weitergegeben wird.“¹⁵²

Dem Modell von Schein liegen verschiedene Ebenen zu Grunde, die in einer entsprechenden Korrelation zueinanderstehen. Schein bezeichnet den Begriff der Ebene als „Grad der Sichtbarkeit eines kulturellen Phänomens für den Beobachter.“¹⁵³

- Die erste und oberste Ebene stellen die sogenannten Artefakte dar, die beim ersten Kontakt einer Gruppe mit einer noch unbekanntem Kultur von allen Sinnen wahrgenommen werden. Es handelt sich um dingliche und interaktionale Symbolsysteme wie z. B. räumliche Architektur, Technologie, Sprache, Riten, Geschichten, Zeremonien, Umgangsformen, Verhaltensmuster, Kleidungsvorschriften oder Statussymbole. Artefakte sind einfach zu beobachten, lassen sich aber schwierig identifizieren. Da sich die Symbole mehrdeutig darstellen, ist es für den Beobachter schwierig, die mögliche Bedeutung zu erkennen.
- Die mittlere und zweite Ebene besteht aus den bekundeten Normen und Werten einer Organisationskultur, die in der strategischen Ausrichtung, den Zielsetzungen und der offenkundigen Unternehmensphilosophie deutlicher wird. Bei der Gründung einer Organisation manifestieren sich die Werte der Mitglieder in ihren Vorschlägen darüber, was zu tun ist. Wenn die Gruppe diese Vorschläge annimmt und dabei gute Erfahrungen macht, dann werden diese Handlungen zur Bedingung und zum Bestandteil der Kultur.
- Auf der dritten und untersten Ebene wird die Voraussetzung für die Grundstruktur der Organisationskultur gebildet. Wenn diese Voraussetzungen von allen Beteiligten der Organisation akzeptiert und verinnerlicht wurden, dann werden sie als Bestandteil der Kultur und als Grundprämissen aufgenommen. Schein spezifiziert, dass Grundannahmen „zu etwas solch Selbstverständliches geworden sind, dass man innerhalb eines kulturellen Verbandes nur auf geringe Unterschiede trifft“. Zu den Grundannahmen zählen Beziehungen zu Natur und Zeit und zu Aktivitäten.

¹⁵² Schein 1995:25

¹⁵³ Schein 1995:29ff

Der Kern einer Gruppenkultur besteht aus der stillschweigenden Akzeptanz der vorhandenen Grundprämissen, jedoch verdeutlicht sich die Kultur auf der Ebene der gemeinsamen Normen, Werte und der beobachtbaren Artefakte.

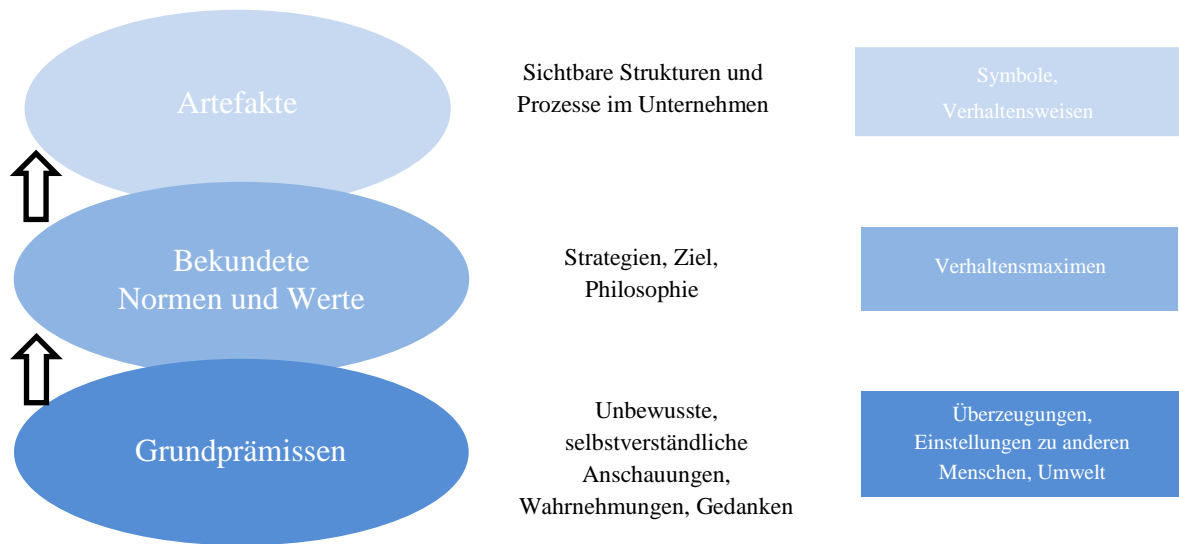


Abbildung 6: Ebenen der Kultur nach Schein

Quelle: Schein, 1995: 30

3.5 Kulturdimensionen nach Hofstede

Eine der bedeutendsten Studien auf dem Gebiet der Kulturforschung stellt die Untersuchung des niederländischen Sozialpsychologen Geert Hofstede dar. Hofstede arbeitete als Psychologe beim US-amerikanischen Computerhersteller IBM und untersuchte in den Jahren von 1976 bis 1993 über 116.000 Mitglieder unterschiedlichster Berufsgruppen in 74 Ländern. Die Studien wurden mithilfe eines standardisierten Fragebogens mit jeweils über 100 Fragen zu Verhaltensweisen in bestimmten Situationen (u. a. Meinung zur Unternehmensführung, Führungsstil, Arbeitszufriedenheit) durchgeführt.

Hofstede interpretiert Kultur als eine „mentale Software“, die geprägt ist seit der frühen Kindheit durch „innere Muster des Denkens, Fühlens und potentiellen Handelns“ und durch den sozialen Lebensraum. Kultur ist die „kollektive Programmierung des Geistes, welche die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen einer anderen unterscheidet“.¹⁵⁴

Hofstede verfolgte das Ziel, Dimensionen herauszuarbeiten, mit denen man Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Ländern darstellen kann. Nach Hofstedes Auswertung kristallisierten sich vier Dimensionen heraus. 1991 fügte Hofstede eine fünfte Dimension hinzu, die auf den Prinzipien des Konfuzianismus beruht und von den Forschungen der *Chinese Culture Connection* um Michael Bond stammen¹⁵⁵. Eine zusätzliche sechste Dimension basiert auf den Untersuchungen des bulgarischen Linguisten Michael Minkov.¹⁵⁶

Die sechs Kulturdimensionen nach Hofstede werden im Folgenden vorgestellt und die Unterschiede zwischen Deutschland und Indien mit Beispielen versehen:

1. Machtdistanz (Power Distance Index – PDI)
2. Individualismus versus Kollektivismus (Individualism versus Collectivism – IDV)
3. Maskulinität versus Femininität (Masculinity versus Femininity – MAS)
4. Ungewissheitsvermeidung (Uncertainty Avoidance Index – UAI)
5. Lang- versus Kurzzeitorientierung (Long-Term Orientation – LTO)
6. Genuss versus Zurückhaltung (Indulgence versus Restraint – IVR)

¹⁵⁴ Hofstede/Hofstede 2009:3ff

¹⁵⁵ vgl. Abrufbar über: www.geert-hofstede.com[Zugriff September 2016]

¹⁵⁶ vgl. Minkov, M. 2007

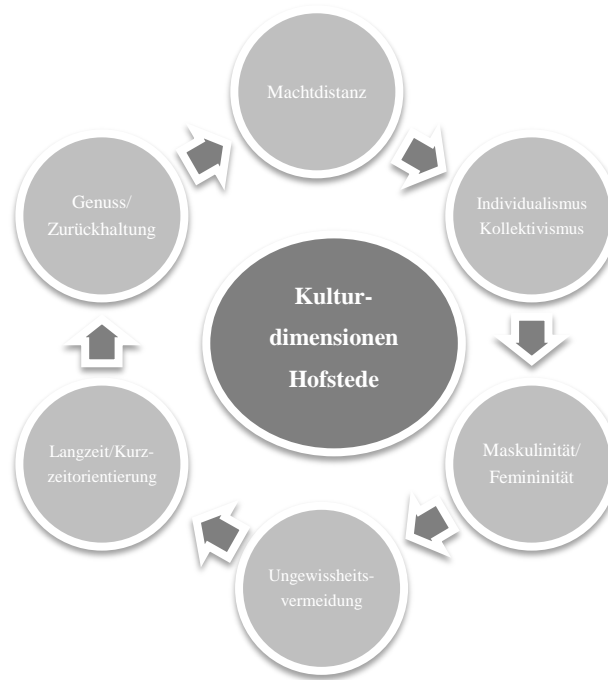


Abbildung 7: Kulturdimensionen nach Hofstede

Quelle: Hofstede 2009

3.5.1 Machtdistanz (POWER DISTANCE INDEX – PDI)

Der Machtdistanz-Index misst Einstellungen vom Umgang der Ungleichheit innerhalb der Kulturen bezogen auf die gesellschaftliche Akzeptanz und hierarchische Verhältnisse. Hofstede formuliert diese Dimension als „das Ausmaß, bis zu welchem die weniger mächtigen Mitglieder von Institutionen bzw. Organisationen eines Landes erwarten und akzeptieren, dass Macht gleich verteilt ist.“¹⁵⁷ Hofstede kam zu dem Ergebnis, dass in Organisationen, die eine geringe Machtdistanz aufweisen, auch weniger Hierarchieebenen anzutreffen sind. Die Distanz und Abhängigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist geringer und es wird ein demokratischer Führungsstil bevorzugt. In Organisationen mit geringer Machtdistanz wird bei Entscheidungen eher der „konsultative Stil“ gewählt, das bedeutet, dass der Vorgesetzte seine Mitarbeiter bei Entscheidungen um Rat fragt und umgekehrt die Mitarbeiter auch dem Vorgesetzten sich zu widersprechen trauen. Deutsche Unternehmen zeichnen sich durch eine geringe Machtdistanz aus. Im Gegensatz dazu sehen bei einer hohen Machtdistanz die Hierarchiestrukturen anders aus: der Mitarbeiter ist abhängig vom Vorgesetzten und wird selten direkt angesprochen. In Indien wird eine hohe Machtdistanz gelebt. Die Mitglieder dieser Kultur arrangieren sich mit der Regel der Ungleichheit und er-

¹⁵⁷ Hofstede/Hofstede 2009:59

leben einen autokratischen und patriarchalen Führungsstil. Dem Vorgesetzten wird mit großem Respekt und Ehrfurcht begegnet. Entscheidungen werden von oben nach unten getroffen und vom Mitarbeiter selten hinterfragt. Autorität und Status haben in diesen Gesellschaften einen hohen Wert, denn sie sind verantwortlich für die Aufrechterhaltung der sozialen Strukturen.

Hofstede sieht die Ursache für unterschiedliche Machtdistanzen in der erlebten Sozialisation innerhalb der Familie. So kommt es in Familien mit hoher Machtdistanz vor, dass jüngere Geschwister sich nach den älteren richten. Ein respektvoller Umgang und auch die Sorge für die Eltern bei Gebrechlichkeit und im Alter obliegen selbstverständlich den Kindern. Statussymbole und Privilegien sind gängig und beliebt. Autoritäten werden selten widersprochen. Handwerkliche Tätigkeiten haben einen geringeren Stellenwert als geistige Arbeit. Wohlstand und Macht gehören unmittelbar zusammen.

In Kulturen mit geringer Machtdistanz werden die Kinder von den Eltern und Lehrern ebenbürtig behandelt. Kinder können auch den Eltern oder Lehrern widersprechen. Es besteht kein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Eltern und erwachsenen Kindern. Eltern entscheiden selbst über Vorsorge bei Krankheit und im Alter. Manuelle und geistige Tätigkeit werden weitgehend gleichwertig angesehen. Gegenüber Privilegien und Statussymbolen ist Vorsicht und eher Misstrauen angesagt. Wohlstand und Macht müssen sich nicht bedingen.¹⁵⁸

Deutschland und Indien weisen bei der Machtdistanz erhebliche Unterschiede auf. In Indien ist der Machtdistanz-Index mit 77 Punkten weitaus stärker ausgeprägt als in Deutschland mit 35 Punkten. Die Machtverhältnisse in Indien sind ungleich verteilt, das zeigt sich deutlich in den Beziehungen zwischen Eltern und Kindern, Vorgesetzten und Mitarbeitern. Respekt und ehrfürchtiges Verhalten der anderen Person gegenüber sind Selbstverständlichkeiten.

¹⁵⁸ Vgl. Hofstede/Hofstede 2009:58ff

Machtdistanz-Index (Punktwert von 11-104/Positionen von 1-74)					
Land/Region	Punktwert	Position	Land/Region	Punktwert	Position
Philippinen	94	5	Brasilien	69	26
Mexiko	81	10/11	Südafrika	49	52/53
China	80	12/14	USA	40	57/59
Indien	77	17/18	Deutschland	35	63/65
Westafrika	77	17/18	Großbritannien	35	63/65
Marokko	70	22/25	Neuseeland	22	71

Tabelle 5: Machtdistanz-Index (Auswahl)

Quelle: Hofstede/Hofstede 2009: 55

3.5.2 Kollektivismus versus Individualismus (INDIVIDUALISM VERSUS COLLECTIVISM – IDV)

Die zweite Dimension unterscheidet zwischen kollektivistischen und individualistischen Kulturen. Hofstede definiert diese wie folgt: „Individualismus beschreibt Gesellschaften, in denen die Bindungen zwischen den Individuen locker sind; man erwartet von jedem, dass er für sich selbst und für die unmittelbare Familie sorgt. Sein Gegenstück, der Kollektivismus, beschreibt Gesellschaften, in denen der Mensch von Geburt an in starke, geschlossene Wir-Gruppen integriert ist, die ihn ein Leben lang schützen und dafür bedingungslose Loyalität verlangen.“¹⁵⁹ In individualistischen Gesellschaften dreht sich alles um das Individuum. Bereits in der Erziehung lernt das Kind, sein Ich in den Vordergrund zu stellen. Innerhalb der Gruppe wird die Verwirklichung der persönlichen Ansprüche nicht untergeordnet. Persönliche Freiheit und berufliche Karriere haben einen hohen Stellenwert. In kollektivistischen Gesellschaften herrscht ein starkes Wir-Gefühl und das Individuum ordnet seine Verwirklichung dem Wohl der Gruppe unter. Beobachtbar ist ein enges Beziehungsgeflecht innerhalb der Gruppe oder Gesellschaft. Hofstede beschreibt in seinen Ergebnissen, dass Länder mit einem hohen Wert im Machtdistanzindex auch einen hohen Wert im Kollektivismus-Index aufweisen.

Meistens ist der älteste das Familienoberhaupt, dem großer Respekt und Achtung gewährt wird. Nicht selten sind diese Personen auch im Unternehmen die Vorgesetzten und die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichen sich familiären Konstrukten an. In diesem Verpflichtungsverhältnis verspricht der Arbeitgeber Schutz und Sicherheit

¹⁵⁹ Hofstede/Hofstede 2009:97

am Arbeitsplatz und im Gegenzug bringt der Arbeitnehmer Leistung und Ergebenheit. In Indien spielen Beziehungen eine eminente Rolle und beeinflussen sogar die Wahl eines Ehepartners. So müssen in kollektivistischen Gesellschaften bestimmte Kriterien bei der Partnerwahl erfüllt werden: die ausgewählten Ehemänner sollen wohlhabend und älter sein, die zukünftigen Ehefrauen sollen jung, fleißig und jungfräulich sein. Bei einer indischen Eheschließung wird die Ehe von Familienmitgliedern oder Ehevermittlern arrangiert. Söhne und Töchter haben ein eingeschränktes Mitspracherecht. Behinderte Menschen werden aus Scham oft vor der Öffentlichkeit versteckt und die Familien fühlen sich stigmatisiert.¹⁶⁰ Als hypothetische Annahme ließe sich daraus folgern, dass diese Fremdbestimmung der Lebensform in einer Ehe bei indischen Ordensfrauen eine mögliche Motivation für ein Ordensleben sein könnte.

In Deutschland hält man Selbstständigkeit und eigenverantwortliches Tun und Handeln für sehr wichtig, das Land nimmt im Individualismus-Index mit 67 Punkten Platz 18 ein. Indien liegt mit 48 Punkten auf Platz 31 und darf als eine kollektivistische Gesellschaft angesehen werden, wo der Zusammenhalt in der Familie und die berufliche Teamarbeit weitaus wichtiger sind als individuelle Leistungen und Bedürfnisse. Auch in der Familienstruktur zählt in Indien nicht nur die Beziehung zwischen Eltern und Kindern als Kernelement, sondern auch die übrige Verwandtschaft wie Großeltern, Tanten, Onkel, Cousinsen etc. ist nicht weniger wichtig.

Individualismus-Index (Punktwert von 6-91/Positionen von 1-74)					
Land/Region	Punktwert	Position	Land/Region	Punktwert	Position
USA	91	1	Marokko	46	33/35
Großbritannien	89	3	Brasilien	38	46/48
Neuseeland	79	7	Philippinen	32	45
Deutschland	67	18	Mexiko	30	46/48
Südafrika	65	19	China	20	56/61
Indien	48	31	Westafrika	20	56/61

Tabelle 6: Individualismus-Index (Auswahl)

Quelle: Hofstede/Hofstede 2009: 101ff

¹⁶⁰ Vgl. Hofstede/Hofstede 2009:124

3.5.3 Maskulinität versus Femininität (MASCULINITY VERSUS FEMINITY – MAS)

Die dritte Dimension skizziert das Ausmaß, inwieweit in einer Gesellschaft die Geschlechterrollen divergent verteilt sind. Hofstede bezeichnet eine Gesellschaft als „maskulin, wenn die Rollen der Geschlechter emotional klar gegeneinander abgegrenzt sind: Männer haben: bestimmt, hart und materiell orientiert zu sein. Frauen dagegen müssen: bescheidener, sensibler sein und Wert auf Lebensqualität legen. Als feminin bezeichnet man eine Gesellschaft, wenn sich die Rollen der Geschlechter emotional überschneiden: sowohl Frauen als auch Männer sollen bescheiden und feinfühlig sein und Wert auf Lebensqualität legen.“¹⁶¹

In maskulin geprägten Kulturen wird großer Wert auf Leistung gelegt. Durchsetzungskraft und Autorität sind wichtige Erfolgsgaranten. Selbstbewusstes und konkurrierendes Verhalten ist in diesen Gesellschaften häufig anzutreffen. Die Gleichberechtigung von Mann und Frau spielt eine untergeordnete Rolle. Bereits in der Erziehung werden die Kinder im ehrgeizigen und fleißigen Verhalten geschult. Konflikte werden offen und direkt behandelt, was sich auch in Machtkämpfen niederschlägt.

In feminin geprägten Kulturen sind Kommunikations- und Teamfähigkeit gefragt, um die sozialen und zwischenmenschlichen Beziehungen zu pflegen. Männer und Frauen studieren die gleichen Fächer und die Berufswahl richtet sich nach dem Interesse an der Tätigkeit. Kinder werden zu einem partnerschaftlichen und bescheidenen, solidarischen Verhalten erzogen. In Konfliktsituationen wird solange nach Lösungen gesucht, bis ein Kompromiss gefunden ist.

Im Maskulinitäts-Index sind für Deutschland mit 66 Punkten (Platz 11/13) und Indien mit 56 Punkten (Platz 28/29) keine sehr großen Unterschiede zu erkennen.¹⁶² Deutschland und Indien sind eher „maskulin“ geprägt, hier wie dort sehnt man sich nach Anerkennung und Bestätigung im Berufsleben. Besonders in den reichen Gegenden Indiens haben Macht und Besitzum einen hohen Stellenwert.

¹⁶¹ Vgl. Hofstede/Hofstede 2009:150ff

¹⁶² Vgl. Hofstede/Hofstede 2009:158

Maskulinitäts-Index (Punktwert von 11-104/Positionen von 1-74)					
Land/Region	Punktwert	Position	Land/Region	Punktwert	Position
Mexiko	69	8	USA	62	19
China	66	11/13	Neuseeland	58	22/24
Deutschland	66	11/13	Indien	56	28/29
Großbritannien	66	11/13	Marokko	53	31/32
Philippinen	64	14/16	Brasilien	49	37
Südafrika	63	17/18	Westafrika	46	41/42

Tabelle 7: Maskulinitäts-Index (Auswahl)

Quelle: Hofstede/Hofstede 2009: 55

3.5.4 Ungewissheitsvermeidung (UNCERTAINTY AVOIDANCE INDEX – UAI)

Die vierte Dimension wird Unsicherheitsvermeidung genannt und setzt sich mit den kulturellen Unterschieden im Bedürfnis nach Regeln und Strukturen auseinander. Nach Hofstede ist die Unsicherheitsvermeidung „der Grad, bis zu dem die Mitglieder einer Kultur sich durch nicht eindeutige oder unbekanntere Situationen bedroht fühlen.“¹⁶³

In einer Gesellschaft mit starker Unsicherheitsvermeidung herrscht ein striktes System von Normen und Regeln. In der Erziehung unterliegen die Kinder strengen Regeln in Bezug auf Themen, die als schmutzig gelten oder tabu sind. Kinder entwickeln bei Versagen schnell Schuldgefühle und wachsen oft in einer angespannten Familienatmosphäre auf. Die Menschen bewerten ihre Lebens- und Arbeitssituation eher negativ. Geld und Gesundheit nehmen einen hohen Stellenwert ein. Die Menschen entscheiden sich im Konfliktfall dann doch tendenziell eher für Ärzte und Medikamente ihr Geld auszugeben. Charakteristisch ist das Vertrauen der Bevölkerung in möglichst viele gesetzliche Regelungen, selbst wenn sie gar nicht ernsthaft befolgt werden. Fernöstliche Religionen legen weniger Wert auf eine absolute Wahrheit, während es im Gegensatz dazu für die westlichen Religionen nur eine Wahrheit mit einem Absolutheitsanspruch gibt.

Menschen aus Kulturen mit einem schwachen Bedürfnis nach Unsicherheitsvermeidung sind geprägt durch Gelassenheit, Ruhe und Bescheidenheit bis zu einer gewissen Trägheit. Für sie reicht ein Minimum an Regeln zur Erreichung von kreativen Lösungen. Diese Länder sind flexibel bei Veränderungen und begegnen neuen Herausforderungen mit mehr Risiko. Die Normen und Regeln für die Kinder sind weniger präzise und in den Familien

¹⁶³ Hofstede/Hofstede 2009:200

überwiegt eine entspannte Atmosphäre. Die Menschen fühlen sich gesünder und machen sich auch weniger Gedanken um ihre Gesundheit. In Kulturen mit geringer Unsicherheitsvermeidung ist eine große ethnische Toleranz gegenüber Flüchtlingen zu verzeichnen und kritisch Denkenden wird das Recht der Meinungsäußerung zugestanden, denn niemand soll wegen seiner Überzeugungen verfolgt werden. Im Unterschied zu Kulturen mit starker Unsicherheitsvermeidung ist eine Tendenz zu Relativismus und Empirismus in Philosophie und Wissenschaft festzustellen.¹⁶⁴

In der Indextabelle der Unsicherheitsvermeidung liegt Deutschland mit 65 Punkten auf Platz 43 und Indien mit 40 Punkten auf Platz 64. Das bedeutet, dass Deutsche eher Unsicherheiten zu vermeiden suchen, während Indern die Sicherheit nicht ganz so wichtig erscheint. In Deutschland wird vieles durch Vorschriften und Gesetze geregelt. In Indien wird weniger Bürokratie gelebt und die Menschen dort setzen mehr auf Toleranz, Gelassenheit und auf die „Fügung Gottes“.

Unsicherheitsvermeidungs-Index (Punktwerte von 30-82, Positionen 1-112)					
Land/Region	Punktwert	Position	Land/Region	Punktwert	Position
Mexiko	82	26/27	Südafrika	49	58/59
Brasilien	76	31/32	USA	46	62
Marokko	68	40/41	Philippinen	44	63
Deutschland	65	43	Indien	40	64
Westafrika	54	52	Großbritannien	35	66/67
Neuseeland	49	58/59	China	30	68/69

Tabelle 8: Unsicherheitsvermeidungs-Index (Auswahl)

Quelle: Hofstede/Hofstede 2009: 221ff

3.5.5 Langzeitorientierung versus Kurzzeitorientierung

Die fünfte Dimension beschreibt die Differenzen zwischen einer langfristigen und einer kurzfristigen Lebensorientierung. Hofstede definiert: „Langzeitorientierung steht für das Hegen von Tugenden, die auf künftigen Erfolg hin ausgerichtet sind, insbesondere Beharrlichkeit und Sparsamkeit. Das Gegenteil, die Kurzzeitorientierung, steht für das Hegen von Tugenden, die mit der Vergangenheit und der Gegenwart in Verbindung stehen, insbesondere Respekt für Tradition, Wahrung des ‚Gesichts‘ und die Erfüllung sozialer Pflich-

¹⁶⁴ Vgl. Hofstede/Hofstede 2009:214ff

ten.“¹⁶⁵ In dieser Dimension finden sich Grundgedanken der konfuzianischen Philosophie wieder, sie wird daher auch als „konfuzianischer Dynamismus“ bezeichnet.¹⁶⁶

Kulturen mit einer starken Langzeitorientierung zeichnen sich besonders durch ein ausdauerndes Verhalten beim langsamen Erreichen von Ergebnissen, durch einen sparsamen Umgang mit Ressourcen und die Bereitschaft zur persönlichen Anpassungsfähigkeit aus. Wesentliche Werte sind: Lernbereitschaft, Ehrlichkeit, Verantwortlichkeit, Demut und Selbstdisziplin. Kinder werden zur Sparsamkeit angehalten und sollen ihre Ziele mit Beharrlichkeit und Ausdauer verfolgen. Die Ehe wird als eine pragmatische Einrichtung gesehen und das Zusammenleben mit Schwiegereltern ist normal. Freizeit wird als wenig wichtig angesehen. In der Wirtschaft steht die Marktposition im Mittelpunkt und es wird Wert auf denjenigen Gewinn gelegt, der erst nach einigen Jahren erreicht werden soll. Das Alter wird als eine erfüllende und glückliche Zeit betrachtet. Die Menschen sind zufrieden mit dem, was sie im täglichen Leben zu Beziehungen beitragen und an Ungerechtigkeit ausgleichen können.

Kulturen mit einer ausgeprägten Kurzzeitorientierung betonen Freiheit, Rechte, Leistung, selbstständiges Denken und persönliche Stabilität. Kinder werden angehalten, Toleranz zu üben und dem Anderen den nötigen Respekt entgegenzubringen. Bei der Eheschließung spielen moralische Kategorien wie Liebe, Treue, Partnerschaft sowie die Freiheit bei der Wahl des Partners oder der Partnerin eine wichtige Rolle. In der Wirtschaft steht die Bilanz im Mittelpunkt und der Gewinn soll sich möglichst im laufenden Jahr einstellen. Erfolg und Niederlagen werden in der Schule oder beim Studium mit glücklichen oder unglücklichen Umständen gerechtfertigt. Die Beschwerden, die sich mit dem Alter einstellen, rücken in den Fokus und trüben die Vorfreude auf diesen Lebensabschnitt. Das Bewusstsein, im Besitz der Wahrheit zu sein, ist wichtig. Was gut oder böse ist, darüber entscheiden allgemein gültige Richtlinien.

In der Indextabelle der Langzeit- und Kurzzeitorientierung nehmen Indien mit 61 Punkten die Position 8 und Deutschland mit 31 Punkten die Position 25/27 ein. Deutsche haben eine eher kurzfristige Orientierung. Im Zentrum steht oft das kurzfristige Gewinnstreben. Inder planen langfristig und verfolgen strategisch ihre Ziele. Geprägt von ihren philosophi-

¹⁶⁵ Hofstede/Hofstede 2009:274

¹⁶⁶ Vgl. Hofstede/Bond 1988:5-21

schen und religiösen Einflüssen leben Inder eher im bewussten Augenblick. Respekt vor dem sozialen Status und die Bereitschaft, sich unterzuordnen, sind stark ausgeprägt.

Langzeitindex (Punktwert von 4-100/Positionen von 1-88)					
Land/Region	Punktwert	Position	Land/Region	Punktwert	Position
Brasilien	44	30	USA	29	31
Indien	61	8	Großbritannien	51	37/38
Australien	31	25/27	Zimbabwe	25	32/33
Deutschland	31	25/27	Philippinen	19	35/36
Neuseeland	30	28/30	Nigeria	16	37

Tabelle 9: Langzeit-Index (Auswahl)

Quelle: Hofstede et al., 2010

3.5.6 Genuss versus Zurückhaltung (INDULGENCE VERSUS RESTRAINT – IVR)

Die sechste Dimension findet Erwähnung in der jüngeren englischsprachigen Neuauflage von Hofstedes Buch „Cultures and Organizations – Software of the Mind“ von 2010. Gemessen wird die Fähigkeit einer Gesellschaft, dem Einzelnen Raum zu lassen zur Befriedigung seiner Bedürfnisse und Wünsche. Es wird gefragt, wie wichtig den Kulturmitgliedern Werte wie Freude, Glück und Spaß sind. Diese Dimension wurde erstmals 2010 von Minkov¹⁶⁷ formuliert und später von Hofstede in die Kulturdimensionen übernommen. Daher gibt es bisher weniger Daten und weniger Ländervergleiche dazu als bei den fünf älteren Dimensionen.

Kulturen mit einem hohen IVR-Wert neigen eher zur Konsumfreudigkeit und streben nach hedonistischen Erlebnissen. Der Umgang mit Sitte und Moral ist geprägt von einem nachgiebigen Verhalten. Freundlichkeit und optimistisches Auftreten sowie eine pragmatische Anwendung der sozialen und religiösen Regeln prägen diese Dimension. Teilnahme an Vergnügungen und Müßiggang werden als wichtige Faktoren zur Erhaltung der Balance im Leben gesehen. Das Leben im Fokus der Selbstverwirklichung zu genießen wird als Lebensziel betrachtet.

Kulturen mit einem niedrigen IVR-Index schätzen Sitte und Moral. Die Beherrschung von lustvollen Gefühlsäußerungen und eine ernste Mimik werden als ausdrucksstarkes Zeichen

¹⁶⁷ Vgl. Hofstede et al 2010:280

von Seriosität gewertet. Das Leben in dieser Kulturprägung spielt sich unter stringenten sozialen und religiösen Regeln ab. Ein asketisches Leben findet Anerkennung. Es wird für die Gesellschaft gelebt und die Erfüllung der eigenen Bedürfnisse nimmt einen untergeordneten Rang ein.

Deutschland und Indien zählen überwiegend zu den nachsichtigen Kulturen, vorausgesetzt bestimmte Regeln und Normen werden eingehalten. Trotz der Abschaffung des Kastenwesens in der indischen Verfassung 1948 fühlen sich noch viele Menschen in Indien aus religiösen und traditionellen Gründen diesem trennenden Gesellschaftssystem verpflichtet.

In der Indextabelle der Beherrschung und Nachgiebigkeit nehmen Deutschland mit 40 Punkten (Position 52/53) und Indien mit 26 Punkten (Position 72) eher relativ niedrige Werte ein. Die indische Kultur ist z. B. durchzogen von vielen traditionellen Festen, die mit ausgiebigen Tänzen, farbenfrohen Kleidern und aufwendigen Mahlzeiten in der Gemeinschaft gefeiert werden.

Genuss versus Beschränkung (Punktwert von 4-100/Positionen von 1-90)					
Land/Region	Punktwert	Position	Land/Region	Punktwert	Position
Mexiko	97	2	Philippinen	42	49/51
Neuseeland	75	8/9	Deutschland	40	52/53
Großbritannien	69	14	Indien	26	72
USA	68	15/17	Marokko	25	73
Südafrika	63	23/24	China	24	74
Brasilien	59	26	Westafrika	16	84/87

Tabelle 10: Genuss- und Beschränkungs-Index

Quelle: Hofstede et al., 2010

3.6 Kulturdimensionen nach Hall

Ein Klassiker der Kulturforschung ist der amerikanische Anthropologe Edward Twitchell Hall, der zusammen mit seiner Frau Mildred in verschiedenen Veröffentlichungen auf die Unterschiede zwischen den Kulturen hingewiesen hat.¹⁶⁸ Für Hall spielt die Kommunikation im Kulturverständnis eine wichtige Rolle: „Kultur ist immer und vor allen Dingen ein System der Kommunikation.“¹⁶⁹ Hall ist der Überzeugung, dass sich die Kultur im Unter-

¹⁶⁸ Vgl. Kutschker/Schmid 2008:710

¹⁶⁹ Hall 1976:19

bewusstsein des Menschen abspielt und erst dann, wenn sie in Frage gestellt wird, die kulturellen Wurzeln des Menschen bewusst werden. Hall untersuchte in seinen Studien vier Kulturdimensionen:

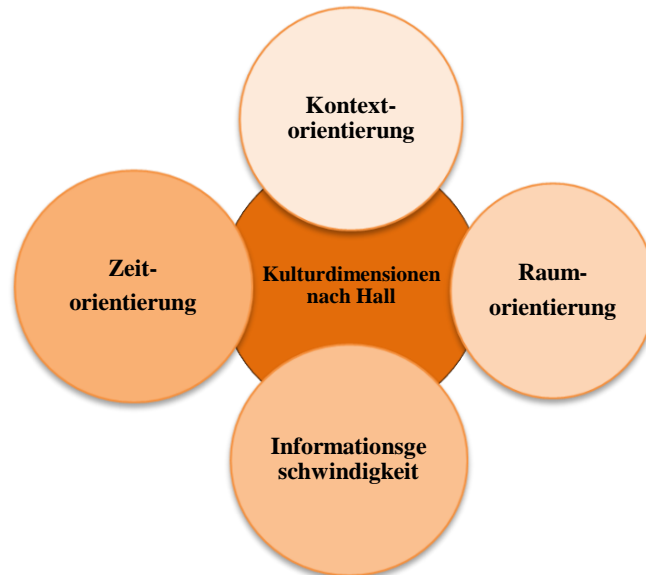


Abbildung 8: Kulturdimensionen nach Hall

Quelle: in Anlehnung an Hall 1983

3.6.1 Zeitorientierung (TIME DIMENSION)

Hall beschreibt in seinem Buch „The Dance of Life: The Other Dimension of Time“ von 1983 das Verhältnis und den Umgang mit der Zeit, wie sie die Kulturen interpretieren. Hall unterscheidet ein monochrones von einem polychronen Zeitverständnis.

Monochrome Kulturen haben ein lineares Verhältnis zurzeit. Der Arbeitsprozess folgt genau detaillierten Arbeitsschritten, die nach zeitlichen Vorgaben durchgeführt werden. Die Erfüllung der Aufgaben ist wichtiger als die Pflege von sozialen Kontakten und Beziehungen. Der Tagesplan ist mit Terminen stringent durchgeplant, wobei Arbeits- und Privatleben streng voneinander getrennt werden. Das pünktliche Einhalten von Terminen hat einen hohen Stellenwert. Unpünktlichkeit kann auch als mangelnder Respekt und Unzuverlässigkeit gewertet werden.¹⁷⁰ Deutschland zählt wie die USA, nordeuropäische Staaten und die Schweiz zu diesen monochronen Kulturen.

¹⁷⁰ Vgl. Kutschker/Schmid 2008:714

Polychrone Kulturen haben zu der Zeit eher ein zirkuläres Verhältnis. Es ist möglich, mehrere Aktivitäten nebeneinander auszuführen, und die Zeitabschnitte Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft verschwimmen. Flexibilität ist eher anzutreffen und persönliche Beziehungen haben einen größeren Stellenwert als die Erledigung von Aufgaben zu bestimmten Zeiten. Hier können die Dinge auch parallel laufen. Pünktlichkeit wird in den polychronen Gesellschaften nicht so ernst genommen, Zeit ist dort eher ein dehnbare Begriff. Indien zählt zu den polychronen Kulturen und steht damit im Gegensatz zum deutschen Zeitverständnis.

Monochrones und polychrones Zeitverständnis	
monochron	polychron
▪ eine Sache nach der anderen	▪ mehrere Dinge gleichzeitig
▪ sich auf die Aufgabe konzentrieren	▪ leicht ablenkbar und störbar
▪ Termine und Fristen werden eingehalten	▪ Termine und Fristen dienen als Anhaltspunkte
▪ Verpflichtung gegenüber der Arbeit	▪ Verpflichtung gegenüber der Familie, Freunde, Geschäftspartner
▪ Großer Wert wird auf Pünktlichkeit gelegt	▪ Pünktlichkeit ist nicht so wichtig
▪ kurzlebige Beziehungen werden angestrebt	▪ langlebige Beziehung werden angestrebt

Tabelle 11: Monochrones und polychrones Zeitverständnis

Quelle: in Anlehnung an Hall, E. und Hall, M 1990: 15

3.6.2 High- und low-context-Kulturen (CONTEXT DIMENSION)

Hall schreibt in seinem Buch „Beyond Culture“ von 1976 über die Dimension der Kontextorientierung, dass die Bedeutung und Wirkung von Kommunikation durch den Kontext definiert wird. Der Begriff „Kontext“ skizziert das Phänomen, dass bei der Beschreibung einer Situation niemals alle Informationen erforderlich sind und dass ein gewisser Anteil unausgesprochen bleibt. Hall definierte sogenannte „high-context-Kulturen“ und „low-context-Kulturen“.

In Kulturen mit hohem Kontextbezug stehen die Menschen in einem ausgeprägten Beziehungsgeflecht zueinander und es ist nicht notwendig, dass Botschaften explizit formuliert sein müssen, um verstanden zu werden. Indien zählt zu den high-context-Kulturen. In dieser Gesellschaft wird ein indirekter Kommunikationsstil gepflegt. Das bedingt, dass Informationen indirekt mitgeteilt werden und Probleme nicht offen und konstruktiv angegangen werden. Ein weiteres Kriterium besteht darin, dass high-context Kulturen meistens kollektiv

tivistisch geprägt sind, viele Informationen innerhalb einer Gruppe werden nicht nach außen weitergegeben. In high-context Kulturen muss man zwischen den Zeilen lesen können und besonders auf die nonverbalen Signale achten.¹⁷¹

In Kulturen mit niedrigem Kontextbezug dagegen braucht es für das Verständnis einer Botschaft zusätzliche Informationen, weil es nur wenige informelle Kommunikationswege gibt. Der Kommunikationsstil ist direkt und unmittelbar und die Botschaften müssen aus vielen einzelnen Informationen zusammengesetzt werden, damit der Sinn einer Botschaft identifiziert werden kann. Zu low-context-Kulturen zählen Deutschland, die Schweiz und nordeuropäische Länder.¹⁷²

Ein gewisser Zusammenhang besteht zwischen monochronen und low-context Kulturen (Deutschland) sowie zwischen polychronen und high-context Kulturen (Indien).¹⁷³

high-context-Kultur	low-context-Kultur
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menschliche Beziehungen innerhalb der Gesellschaft sind langlebig und tief 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menschliche Beziehungen innerhalb der Gesellschaft sind kurzlebig und lose
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommunikation findet schnell und zügig statt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommunikation findet sehr explizit statt
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verträge und Abkommen werden meistens mündlich geschlossen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verträge und Abkommen werden vorwiegend schriftlich geschlossen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kulturell gewachsenes Verhalten ist tief verwurzelt und nur mühsam zu ändern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kulturell gewachsenes Verhalten kann sich schnell und leicht verändern
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Klare Trennung zwischen „in-“ und „out-group“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Trennung zwischen „in-“ und „out-group“

Tabelle 12: Unterschiede zwischen high-context- und low-context-Kulturen

Quelle: in Anlehnung an Apfelthaler 2002: 46ff/Gelbrich 2004:81

3.6.3 Raumorientierung (SPACE DIMENSION)

Hall stellte in seinem Werk „The Hidden Dimension“ von 1966 mit der Raumorientierung eine weitere Dimension vor, nach der sich Kulturen differenzieren lassen. Hall vertritt die These, dass die einzelnen Kulturen ein unterschiedliches Verhältnis zur Raumebene haben.

¹⁷¹ Vgl. Kutschker/Schmid 2008:710ff

¹⁷² Vgl. Hall/Hall 1990:6ff

¹⁷³ Vgl. Podsiadlowski 2004:17ff

Dabei differenziert Hall zwischen der Privatsphäre und dem Territorium. Die Privatsphäre ist der unmittelbare Bereich der eigenen Person, zu dem eine andere Person nur mit Erlaubnis Zutritt bekommen. Das Territorium bezeichnet Hall als den Bereich, bei dem es um die persönlichen Dinge des Individuums geht.¹⁷⁴ Diese These von Hall ist auch unter dem Namen Proxemik bekannt; damit sind Abstände (auch Distanzzonen genannt) zwischen den Personen gemeint. Hall unterscheidet zwischen intimer, persönlicher, sozialer und öffentlicher Distanzzone, die je nach Intimität zwischen den Personen anders ausgeprägt sein können.¹⁷⁵

In Deutschland finden die ersten Begegnungen meist bei einer gewissen Distanz statt.

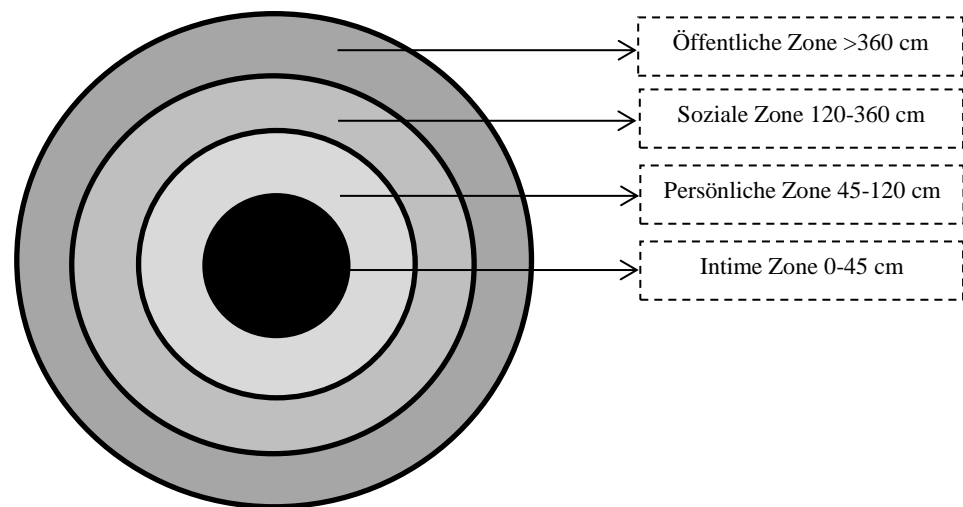


Abbildung 9: Distanzzonen nach Hall

Quelle: in Anlehnung an Hall 1969: 126 - 127

¹⁷⁴ Vgl. Kutschker/Schmid 2008:713

¹⁷⁵ Vgl. Hall/Hall 1990:10

Für die Deutschen ist bei der Kontaktaufnahme die Wahrung der Distanz wichtig, was sich bei bestimmten Begrüßungsformen zeigt. Gegenüber fremden Personen wird generell zuerst Distanz gewahrt und private Ansichten werden vorerst nur zögerlich preisgegeben. Nach der Arbeit zieht sich der Einzelne eher in seinen Privatraum zurück, als weiterhin Kontakt zu den Arbeitskollegen zu haben. In Indien zeichnet sich hier ein anderes Verhalten ab. Oft leben mehrere Generationen auf engstem Raum zusammen und es ist ihnen wichtig, Beziehungen untereinander zu pflegen. Innerhalb der Generationenstruktur wird mehr Privates preisgegeben. Dem Fremden gegenüber begegnen die Inder eher zurückhaltend, aber mit viel Freundlichkeit, Höflichkeit und Offenheit.¹⁷⁶

3.6.4 Informationsgeschwindigkeit (SPEED OF MESSAGE DIMENSION)

Hall veröffentlichte in den 1990er Jahren Studien zur Dimension der Informationsgeschwindigkeit. Darunter versteht Hall „die unterschiedlichen Geschwindigkeiten, mit denen Informationen in Kommunikationssituationen kodiert und dekodiert werden“¹⁷⁷ Wenn eine Nachricht an Menschen mit unterschiedlicher Informationsgeschwindigkeit ankommt, dann können Verständnisschwierigkeiten auftreten. Die gesendete Nachricht wird vielleicht nicht die vom Sender erwartete Reaktion bewirken. Kulturen mit schneller Informationsgeschwindigkeit bevorzugen eher wenig aussagekräftige Schlagzeilen und schnelle Informationen über das Fernsehen. Kulturen mit langsamer Informationsgeschwindigkeit tendieren eher dazu, sich aussagekräftiger Informationen aus Büchern und Dokumentationen zu bedienen. Die USA haben als Kultur eine Vorliebe für eine hohe Informationsgeschwindigkeit, während die Leute in Deutschland tendenziell einer langsamen Informationsgeschwindigkeit zugeneigt sind.¹⁷⁸

3.6.5 Kritische Würdigung der Kulturmodelle nach Hofstede und Hall

Die beiden Kulturmodelle von Geert Hofstede und Edward T. Hall zählen zu den bekanntesten theoretischen Grundlagen beim interkulturellen Verständnis. Beide Kulturforscher gingen von der Annahme aus, dass eine kulturelle Gesellschaft in sich kohärent und folgerichtig ist. Deshalb orientierten sie sich an den Gemeinsamkeiten einer signifikanten Zahl der Mitglieder. Die Ergebnisse von Hofstede und Hall zeigen in ihren Dimensionen die

¹⁷⁶ Vgl. Podsiadlowski 2004:17 ff)

¹⁷⁷ Kutschker/Schmid 2008: 716

¹⁷⁸ Vgl. Kauffeld 2014:184

kulturellen Unterschiede von ausgewählten Ländern. Die Dimensionen von Hofstede setzen sich mit den kulturellen Werten und Normen einer Gesellschaft auseinander und stehen nicht in einer wechselseitigen Abhängigkeit.¹⁷⁹ Hofstedes Untersuchungen sind von der westlichen Kultur geprägt und können so unter Umständen in anderen Kulturen eine ganz andere Bedeutung haben. Ebenso als problematisch erweist sich die von Hofstede gebrauchte Gleichsetzung von Kulturen und Ländern; denn Kultur- und Landesgrenzen sind in den wenigsten Fällen deckungsgleich. Dennoch lieferte Hofstede mit seiner umfangreichen Studien einen wichtigen Beitrag dazu, dass Länder nach verschiedenen Kriterien eingeordnet und auch verglichen werden können.¹⁸⁰

Die Ausführungen von Hall basieren auf einem anthropologischen Ansatz, der Ethnologie und den Lebensgewohnheiten. Mit den vier qualitativen Kategorien lassen sich die Dimensionen des wirklichen Lebens besser abbilden als mit den relativ starren, quantitativen Aspekten des Hofstede-Modells. Im Vergleich zum Hofstede-Modell ist das Hall-Modell weniger operationalisiert.¹⁸¹

3.7 Die Organisation der Ordensgemeinschaft

Schon in den Anfängen des Christentums bewog es Frauen und Männer gemäß den Worten Jesu: „Wer Vater und Mutter mehr liebt als mich, ist meiner nicht wert; und wer Sohn oder Tochter mehr liebt als mich, ist meiner nicht wert; und wer nicht sein Kreuz nimmt und mir nachfolgt, ist meiner nicht wert. Wer sein Leben findet, der wird es verlieren; und wer sein Leben verliert um meinetwillen, der wird es finden.“ (Mt. 10, 32-39) Von diesen Worten Jesu lassen sich Christen bis zum heutigen Tage ansprechen, nach dem Beispiel Jesu zu leben und durch die Werke der Barmherzigkeit das Evangelium zu verkünden. Dieser Weg führte zur Gründung von zahlreichen Ordensgemeinschaften von Frauen und Männern. Das Leben in der Gemeinschaft wird nach einer bestimmten Ordensregel geführt. Die Mit-

¹⁷⁹ Vgl. Emrich 2011:32ff

¹⁸⁰ Vgl. Kutschker/Schmid 2011:732ff

¹⁸¹ Vgl. Emrich 2011:90

glieder verpflichten sich durch Ordensgelübde¹⁸² zu dieser Lebensform und führen ein gemeinschaftliches religiöses Leben, meistens in einem Kloster.¹⁸³

3.7.1 Geschichtliche Entwicklung

Der Beginn der christlichen Ordensgemeinschaften hat seinen Ursprung in der christlichen Askese der ersten nachchristlichen Jahrhunderte, wo Jungfrauen, Witwen und Wanderasketen ein jungfräuliches bzw. eheloses Leben führten. Im 3. Jahrhundert lebten Männer als Eremiten in der ägyptischen Wüste. Mit der Zeit setzte sich das sogenannte „zönotische“¹⁸⁴ Mönchtum durch. Die Mönche lebten nun in festen Klostergebäuden in einer Gemeinschaft mit festen Strukturen zusammen.¹⁸⁵ Der Eremit Pachomius (287-346) gründete in Oberägypten die ersten Großklöster mit einer gemeinsamen Lebensform für die Mönche. Basilius von Caesarea (330-379) verfasste 350 n.Chr. eine Mönchsregel, die zum Maßstab für die meisten orthodoxen Klöster wurde und die Basis für die Ordensregel von Benedikt von Nursia (480-547) um 540 bildete.¹⁸⁶ Diese beinhaltet eine verbindliche Lebensordnung (Regel) des Klosters mit einem gemeinsamem Lebens- und Wohnraum im Wechsel von Gebet, Arbeit, Studium und Lesung. Gelebt wird mit Beziehungen nach innen als Geschwisterlichkeit und nach außen in der gelebten Gastfreundschaft. In den folgenden Jahrhunderten wurden die Klöster zu den führenden Trägern der Kultur und gewannen mehr und mehr Einfluss im gesellschaftlichen Leben.¹⁸⁷ Die *Regula Benedicti* breitete sich zunehmend aus und es entstanden stetig weitere und neue monastische Lebensformen.

Soziale Veränderungen in der mittelalterlichen Gesellschaft und besonders das rasante Anwachsen der Städte im 13. Jahrhundert ließen neue religiöse Bewegungen wie z. B. die Bettelorden entstehen. Diese suchen in Hinwendung zur Heiligen Schrift und in der Nachfolge Jesu nach einem noch radikaleren Leben in Armut und Gemeinsamkeit. Dominikus

¹⁸² Zu den Ordensgelübden zählen Armut, ehelose Keuschheit und Gehorsam. Sie sind Ausdruck eines öffentlichen Versprechens. Die Mitglieder verpflichten sich, lebenslang oder in einer begrenzten Zeit nach dem Evangelium und den konkreten Regeln der Ordensgemeinschaft zu leben.

¹⁸³ „Das Wort „Kloster“ stammt vom lat. *claustrum* und bedeutet“ „verschlossener Ort“. Ein Kloster ist eine Anlage, in der Menschen (in den kontemplativen Orden „Mönche“ oder „Nonnen“ genannt) in einer auf die Ausübung ihrer Religion konzentrierten Lebensweise zusammenleben (*Vita communis*). Die Klosteranlage besteht in der Regel aus Kult-, Wohn- und Wirtschaftsgebäuden und eventuell noch weiteren Bauwerken.“

Abrufbar über: <https://de.wikipedia.org/wiki/kloster> [Zugriff April 2018]

¹⁸⁴ „Zönotisch“ bedeutet, mit anderen Mönchen in einem Kloster zusammenzuleben.

¹⁸⁵ Vgl. Schmiedl 1999:35

¹⁸⁶ Metzger/Feuerstein-Praßer 2006:16

¹⁸⁷ Vgl. Schaupp/Kunz 2004

(1170-1221) gründete den ältesten Bettelorden, den Orden der Predigerbrüder, die sich der theologischen Wissenschaft und Katechese widmeten. In der gleichen Zeitepoche kristallisierte sich um Franz von Assisi (1181-1226) in Italien eine neue Bewegung heraus, bei der die Seelsorge und die stringente Beachtung des Armutsideals im Fokus standen. Die Bettelorden nahmen das Chorgebet und das gemeinsame Leben aus der monastischen Tradition an, während sie um der Mission und Verkündigung willen im Gegensatz zur Beständigkeit der Mobilität den Vorzug gaben.¹⁸⁸ Der Theologe und Augustiner-Eremit Martin Luther löste durch seine Kritik an den Missständen und Fehlentwicklungen der katholischen Kirche eine Reformation mit weitreichenden Folgen für Kirche und Politik nicht nur in Deutschland aus. Ein großer Teil der Fürsten und freien Städte schloss sich der neuen evangelischen Lehre an. Auch viele Nonnen und Mönche verließen ihre Ordensgemeinschaften und folgten der Reformation. Der Dreißigjährige Krieg (1618-1648) zerriss Deutschland in viele Kleinstaaten ohne zentrale Regierung. Der Westen und Süden Deutschlands blieb dem katholischen Glauben treu, während große Teile Nord- und Mitteldeutschlands auf Dauer protestantisch wurden.¹⁸⁹

Im 18. Jahrhundert bewirkte die Aufklärung, dass viele Fürsten dem Ordensleben gegenüber eine kritische Haltung einnahmen, wenn die Orden nicht eine humanistische bzw. soziale Ausrichtung verfolgten. So verlangten sie von kontemplativen Ordensgemeinschaften, sich an der Bildungsarbeit des Volkes zu beteiligen. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts löste die Säkularisation eine Welle der Unterdrückung, Enteignung und Auflösung vieler Ordensgemeinschaften aus. Nach dieser Epoche kam es wieder zu einem Neuaufschwung in der katholischen Ordenslandschaft. Es entstanden viele neue Kongregationen, Priester- und Brüdergemeinschaften. Den größten Anteil stellten dabei die Frauenkongregationen. Die vielen sozialen Missstände in der Gesellschaft wie mangelhafte Krankenpflege, Kinderfürsorge und fehlende Bildungsmöglichkeiten wurden zu ihrem Aufgabenfeld. Zu der geistlichen Berufung, ein Leben für Gott und dem Dienst am Nächsten, kamen noch weitere Beweggründe: der Frauenüberschuss, die Achtung, welche die Ordensfrau im kirchlichen Leben genoss und die Erwartung auf einen sozialen Aufstieg innerhalb der Gesellschaft. Viele Frauengemeinschaften wurden von Weltgeistlichen gegründet, die häufig die

¹⁸⁸ Vgl. Metzger/Feuerstein-Praßer 2006:115ff

¹⁸⁹ Vgl. Metzger/Feuerstein-Praßer 2006:181

Drittordensregel des hl. Franz von Assisi annahmen.¹⁹⁰ Die meisten Fraueninstitute folgten dem apostolischen Auftrag von Erziehung und Caritas mit der Spezialisierung auf Mädchenbildung, ambulante und stationäre Krankenpflege, auf Hilfe für Sozialschwache (Witwen, Waisen, Alte, Gefangene, Blinde, Taubstumme, geistig und körperlich Behinderte usw.) und Religionsunterricht.¹⁹¹ Dem Ruf in die Missionsarbeit folgten viele Gemeinschaften und schickten Missionarinnen und Missionare in alle Welt hinaus, um dort den Menschen das Evangelium durch die Werke der Liebe zu verkünden.¹⁹²

Die vielen gesellschaftlichen und religiösen Veränderungen in Deutschland haben in den letzten Jahrzehnten einen erheblichen Einfluss auf die Ordensgemeinschaften ausgeübt. Der gesellschaftliche Status einer Ordensfrau und das ehemalige Selbstverständnis für ein Leben im Kloster schwinden. Viele Ordensgemeinschaften mussten aufgrund von Mitgliederschwind in den vergangenen Jahrzehnten Tätigkeitsfelder wie z. B. Pflegearbeit in Krankenhäusern und Altenheimen oder Erziehungsarbeit in Kindergärten und Kinderheimen aufgeben und ordenseigene Werke und Niederlassungen schließen.

3.7.2 Leben in einer Ordensgemeinschaft

In den einschlägigen Dokumenten der Kirche werden Orden und gemeinsames geistliches Leben wie folgt dargestellt.

Die römisch-katholische Kirche differenziert zwischen den verschiedenen Orden im eigentlichen Sinn; dazu zählen die länger als 700 Jahre bestehende Kommunitäten wie Nonnenorden, Mönchsorden, Bettelorden oder geistliche Ritterorden. Seit dem 17. Jahrhundert werden Ordensgemeinschaften meist als Kongregationen bezeichnet. Diese Unterscheidung war im früheren Kirchenrecht bedeutungsvoll, findet im heutigen *Codex Iuris Canonici* (CIC) von 1983 jedoch kaum noch Anwendung. Nur im Eigenrecht der einzelnen

¹⁹⁰ 1854 gründete der Weltpriester Paul Josef Nardini in Pirmasens die Kongregation der „Armen Franziskanerinnen von der Heiligen Familie zu Mallersdorf“. Diese Frauengemeinschaft zählte in ihre Blütezeit um 1960 über 4000 Mitglieder. Die Gemeinschaft verpflichtete sich im Besonderen den Armen und Kranken das Evangelium zu verkünden und bis zum heutigen Tage wirkt die Ordensgemeinschaft in Deutschland, Rumänien und Südafrika in der Kranken- und Altenpflege, Erziehung und Bildungsarbeit. Abrufbar über: <https://www.mallersdorfer-schwestern.de> [Zugriff Mai 2018]

¹⁹¹ Vgl. Aubert 1985:258

¹⁹² Zu diesen Gemeinschaften zählen neben vielen anderen: Missionsschwestern, Weiße Schwestern, Steyler Missionsschwestern; Missionsbrüderorden, Weiße Väter, Maristen-Schulbrüder und Mariannahiller.

päpstlich oder bischöflich approbierten Gemeinschaften wird bei Orden der Begriff „Regel“¹⁹³ und bei Kongregationen das Wort „Konstitutionen“¹⁹⁴ verwendet.

Der aktuelle CIC von 1983 unterteilt die Ordensgemeinschaften bzw. die neuen geistlichen Gemeinschaften und die nach dem II. Vatikanischen Konzil entstandenen Lebensformen in drei Kategorien:

- Ordensinstitute (Cann.¹⁹⁵ 607-709)
- Säkularinstitute (Cann. 710-755)
- Gesellschaft des apostolischen Lebens (Cann. 731-755)

Es ist schwierig, bei der unüberschaubaren Vielfalt der Orden und ordensähnlichen Lebensformen eine klare Systematisierung vorzunehmen. So leben Mitglieder eines Säkularinstituts auch ordensähnlich in einem Haus mit einer gemeinsamen Aufgabe; andererseits finden sich Ordensgemeinschaften ohne Klausur und Ordenskleid in verschiedenen Berufsfeldern wieder. Trotz aller Unterschiede und individueller Ausgestaltungen haben die Orden, Kongregationen und Säkularinstitute verbindliche Gemeinsamkeiten:

1. *Consecratio* – Verpflichtung zu einem Leben nach den evangelischen Räten.

- Im Gelübde der ehelosen Keuschheit sucht die Ordensperson ihr Leben ungeteilten Herzens Gott allein hinzugeben.
- Im Gelübde der Armut werden die Verpflichtung zu einer einfachen Lebensform und der Verzicht auf Konsumgüter auf sich genommen.
- Im Gelübde des Gehorsams verpflichtet sich die Ordensperson, den Anordnungen der jeweiligen Oberin gemäß der Regel oder Konstitution der Gemeinschaft aus freiem Willen zu folgen.

2. *Communio* – Leben in einer festen Gemeinschaft.

¹⁹³ Eine Ordensregel beinhaltet die Ziele und den Auftrag einer Gemeinschaft, die Verhaltensweisen und Regeln, die bei der Gründung einer religiösen Ordensgemeinschaft schriftlich formuliert werden. Diese Regeln betreffen in erster Linie die klösterliche Lebensweise und dienen der Beobachtung der evangelischen Räte. Grundlage einer Ordensregel im christlichen Bereich ist meist die Beobachtung der Evangelischen Räte: Armut (gemeinschaftliches Eigentum), Ehelosigkeit und Gehorsam. Dazu kommen Anweisungen zur Frömmigkeit, zur Arbeit und für das Zusammenleben.

¹⁹⁴ Konstitutionen sind Ergänzungen zu Ordensregeln, die im Lauf der Zeit aus unterschiedlichen Gründen verfasst wurden.

¹⁹⁵ Siehe dazu die Erklärung in der Wikipedia: „Das kanonische Recht ist das Kirchenrecht der römisch-katholischen Kirche des lateinischen Ritus sowie der katholischen Ostkirchen. Es regelt die internen Angelegenheiten der kirchlichen Gemeinschaft und sieht für viele Bereiche eine eigene Gerichtsbarkeit vor. Sein Name leitet sich von griechisch-lateinisch *canon* („Richtschnur“) ab, weil die einzelnen Normkomplexe im Codex des kanonischen Rechtes als *Canones* bezeichnet werden.“ Abrufbar über: http://de.wikipedia.org/wiki/Kanonisches_Recht. [Zugriff Juni 2018]

Das Leben in Gemeinschaft soll genährt werden durch die Lehre des Evangeliums und die heilige Liturgie; insbesondere sollen die Eucharistiefeier und das gemeinsame Gebet beharrlich gepflegt werden.¹⁹⁶ Die Ordensleute sollen als Glieder Christi im geschwisterlichen Umgang einander mit Achtung zuvorkommen.¹⁹⁷

3. Mission – Dienst am Menschen – Apostolat

Geistliche Gemeinschaften sind geprägt durch den existentiellen Gottesbezug. Das geliebte Evangelium zeigt sich besonders im Dienst an den Kindern, Armen, Kranken, Behinderten, Ausgestoßenen, Ungebildeten und am Leben Gescheiterten. Die Sorge um sie muss in allen konkreten Apostolatsaufgaben stets lebendig und aktuell bleiben. Damit machen sich die geistlichen Gemeinschaften zum Gegenpol der schnelllebigen Gesellschaft. Sie legen den Fokus auf die wahre Sendung der Frohen Botschaft des Evangeliums.

Die geistlichen Gemeinschaften sollten sich in ihrer Reflektion den aktuellen Gegebenheiten stellen und sich auf ihre Wurzeln bzw. ihren Gründungsauftrag rückbesinnen. Das erfordert Bereitschaft zur Umkehr und Korrektur, damit die Ordensgemeinschaft wieder aufblühen kann. Daraus kann sich eine Offenheit für Gebetsgruppen, ökumenische Dialoge und andere Initiativen im Sinne der geistlichen Erneuerung zeigen.

Wer die Verpflichtung auf die evangelischen Räte eingeht, muss vor allem Gott suchen und lieben und sich in allen Lebensumständen danach ausrichten, ein mit Christus verborgenes Leben¹⁹⁸ zu führen. Aus dieser religiösen Haltung fließt die Nächstenliebe für das Heil der Welt und zum Aufbau der Kirche. Diese Liebe inspiriert auch selbst die Verwirklichung der evangelischen Räte. Darum müssen die Mitglieder einer Ordensgemeinschaft den Geist des Gebets aus den Quellen der christlichen Frömmigkeit schöpfen und stets mit Eifer und Tun pflegen.¹⁹⁹

3.7.3 Aktuelle Situation der Orden in Deutschland²⁰⁰

In Deutschland leben derzeit ca. 19.952 Frauen und Männer in Ordensgemeinschaften. Den größten Teil stellen dabei die Ordensfrauen aus den verschiedenen aktiven und kontempla-

¹⁹⁶ Vgl. Apg 2,42

¹⁹⁷ Vgl. Röm 12,10

¹⁹⁸ Vgl. Kol 3,3

¹⁹⁹ Vgl. Dekret Perfectae caritatis

²⁰⁰ Siehe Statistische Daten Frauen- und Männerorden, Abrufbar über <http://www.orden.de> [Zugriff Juni 2017]

tiven Gemeinschaften mit 15.923 Mitgliedern. Diese sind in 315 Generalaten, Provinzialaten, Abteien und selbstständigen Einzelklöstern organisiert. Die größten Gruppen sind den benediktinisch, franziskanisch und vinzentinisch geprägten Ordensgemeinschaften zuzuordnen.

Die Altersstruktur der Ordensfrauen zeigt, dass nur 16 % unter 65 Jahre und rund 84 % über 65 Jahre alt sind. Bemerkenswert ist die sinkende Anzahl der Ordensfrauen: im Jahre 1996 gab es noch 32.265 Ordensfrauen, während 2016 nur noch 15.923 Ordensfrauen zu verzeichnen sind.

Im folgenden Schaubild (Abb. 16) werden die Tätigkeitsschwerpunkte der Ordensfrauen aufgelistet. Hier ist besonders auffällig, dass mit 7.877 die Hälfte der Ordensfrauen nicht mehr im aktiven Dienst tätig ist.

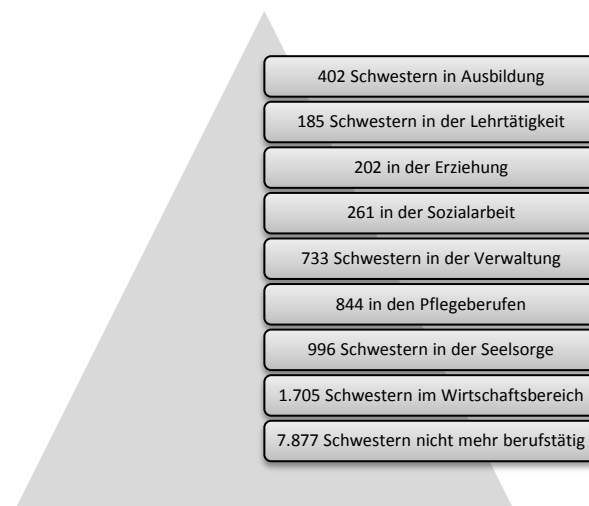


Abbildung 10: Tätigkeitsbereiche von aktiven Ordensfrauengemeinschaften 2016

Quelle: basierend auf Statistische Daten Frauenorden²⁰¹

Mit 58 Novizinnen im Jahr 2016 (davon 42 in tätigen und 16 in kontemplativen Ordensgemeinschaften) ist im Vergleich zu 2015 auch ein weiterer Rückgang der Berufungen zu verzeichnen.

Die Anzahl der Männer beträgt 4.029 Ordensmänner mit Profess, die in 428 klösterlichen Niederlassungen von 50 verschiedenen Ordensgemeinschaften leben.²⁰² An erster Stelle

²⁰¹ Statistische Daten Frauenorden, Deutsche Ordenskonferenz (dok) Abrufbar über <http://www.orden.de> [Zugriff Juni 2017]

²⁰² Vgl. Katholische Kirche in Deutschland 2014. Arbeitshilfe 275:44

stehen die Benediktiner mit 644 Mitgliedern nach der Regel des hl. Benedikt. Die franziskanische Familie setzt sich aus 552 Mitgliedern in 79 Niederlassungen der Franziskaner (321), Minoriten (112), Kapuziner (117) und Regulierter Dritter Orden (7) zusammen. Die übrigen Ordensmänner verteilen sich auf die Jesuiten (306), die Salesianer Don Boscos (249), die Steyler Missionare (247) und die Pallottiner (217).

Im Jahr 2016 konnte mit 54 Novizen eine Steigerung der Berufungen gegenüber dem Vorjahr (45) verzeichnet werden.

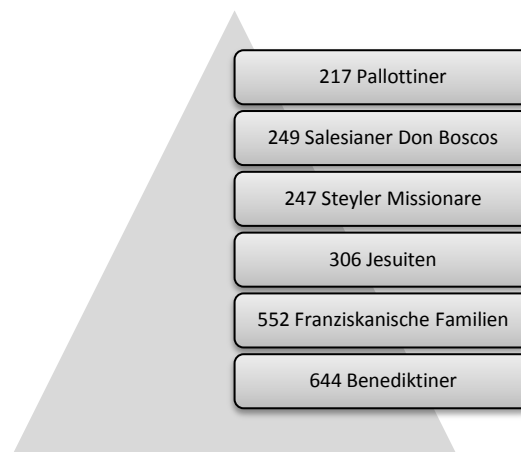


Abbildung 11: Männerorden in Deutschland 2016

Quelle: basierend auf Statistische Daten Männerorden²⁰³

Die Mitglieder in Säkularinstituten setzen sich aus 1.457 Frauen und 202 Männern zusammen. Sie leben die Berufung zur Armut, Ehelosigkeit und Gehorsam inmitten der Welt. Das bedeutet, sie leben nicht in einem Kloster, sondern wohnen alleine, in einer Wohngemeinschaft des Instituts oder in der Herkunftsfamilie. Für ihren Lebensunterhalt sorgen sie durch ihre Berufsausübung und tragen keine einheitliche Kleidung.²⁰⁴

In den letzten 15 Jahren verzeichneten die Ordensfrauen einen Mitgliederschwund von 42 % und Ordensmänner einen Rückgang von 34 %. Bei den Säkularinstituten ist eine ähnliche Entwicklung der Zahlen zu beobachten, nur die eremitische Lebensform weist eine Zunahme an Mitgliedern auf.

²⁰³ Statistische Daten Männerorden, Deutsche Ordenskonferenz (DOK) Abrufbar über <http://www.orden.de> [Zugriff Juni 2017]

²⁰⁴ Vgl. Katholische Kirche in Deutschland, Zahlen und Fakten 2014, Arbeitshilfe 275:45

Der Rückgang der Anzahl von Ordensmitgliedern ist durch mehrere Faktoren bedingt: Gesellschaftliche Veränderungen in der Moderne, die zunehmende Säkularisierung und schwindende gelebte Glaubenspraxis zeigen ihre Auswirkungen. Besonders bei den Frauen beschleunigt sich der Rückgang durch den Wandel des Frauenbildes und der stärkeren Berufsbiographie von Frauen. Seit den sechziger Jahren des 20. Jhd. wurde es zunehmend möglich, auch außerhalb einer Ordensgemeinschaft als Frau in gelebter Partnerschaft und Familie oder auch als Alleinstehende ein geistliches Leben zu führen und auch im kirchlichen Raum Akzeptanz und Wertschätzung zu erfahren. Die Prognose für die nächsten 20 Jahre lässt ein Absinken der Mitglieder bis auf das Niveau der Männergesellschaften erahnen. Offen bleibt die Frage, ob es den Ordensgemeinschaften gelingen wird, dass es zu einem Neuanfang in den Ordensgemeinschaften oder zu neuen Formen von Ordensgemeinschaften kommt, wie es in der Geschichte schon einige Male geschehen ist.

3.8 Historische Entwicklung in Indien

Der Ursprung der indischen Geschichte lässt sich bis zu 5.000 Jahre in die Vergangenheit zurückverfolgen und ist geprägt von Phasen unterschiedlicher Herkunft, des englischen Einflusses und zahlreicher Konflikte. Der Subkontinent erlebte viele Herrscher, Dynastien²⁰⁵ und Moguln²⁰⁶. Der Name Indien leitet sich vom Indus ab, dem längsten Fluss jenes Erdteils, der in Indien entspringt und durch Pakistan fließt. Heute ist Indien ein Land von 3,3 Mio. m² mit einer Bevölkerung von 1,2 Mrd. Einwohnern, die zwischen den Bergen des Himalajas im Norden und dem Kap Komorin im Süden leben. Im Osten grenzt Indien an Bangladesch und im Westen an die Wüste Thar in Rajasthan an. Indien ist nach China das bevölkerungsreichste Land der Erde, mit ca. 351 Einwohnern pro Quadratkilometer gleichzeitig aber auch eines der am dichtest besiedelten Länder. Auf dem indischen Subkontinent leben mehr als 70 Prozent der Bevölkerung in einer dörflichen Struktur, obgleich Indien nach einer Volkszählung 2001 auch über Millionenstädten wie die Hauptstadt Neu-

²⁰⁵ „Dynastie (altgriechisch δυνάστες, „Herrscher“) bezeichnet ursprünglich ein Herrschergeschlecht, dem es gelungen ist, über einen längeren Zeitraum durch Macht-, Wirtschafts- und Heiratspolitik, Diplomatie und Intrigen sowie letztlich einer gelungenen Erbfolge eine kontinuierliche Besetzung der höchsten Fürstenwürde des Landes zu garantieren“. Abrufbar über: [https://de.wikipedia.org/wiki/\[Zugriff August 2016\]](https://de.wikipedia.org/wiki/[Zugriff%20August%202016])

²⁰⁶ „Der Name „Mogul“ ist die Bezeichnung für die Herrscher Nordindiens und wurde vermutlich im 16. Jahrhundert von den Portugiesen geprägt (portugiesisch *Grão Mogor* oder *Grão Mogol*, „Großmogul“), die bereits 1580 eine jesuitische Mission am Hofe Akbars einrichteten, und später von anderen europäischen Reisenden in Indien übernommen. Er leitet sich vom persischen مغول *mughul* her und bedeutet: Mongole“. Abrufbar über: [https://de.wikipedia.org/wiki/\[Zugriff August 2015\]](https://de.wikipedia.org/wiki/[Zugriff%20August%202015])

Delhi (mit Delhi, ca. 21 Mio. Einwohner)²⁰⁷ verfügt. Es hat wie kein anderes Land der Welt eine ungewöhnliche Mischung von ethnischen Gruppen²⁰⁸, unzähligen Sprachen²⁰⁹ und Dialekten, eine Vielfalt der Klimaregionen, eine Verschiedenheit von Religionen und kulturellen Ritualen sowie eine wirtschaftliche Entwicklung bis hin zur High-Tech-Weltmacht des 21. Jahrhunderts. Indien mit seinem rasanten Zuwachs beim Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt (BIP) wird als eine der dynamischsten Volkswirtschaften der Welt bezeichnet. Indien verfügt über ein internationales Spitzenniveau auf den Gebieten der Informationstechnologie, Pharmazie, Raumfahrt und Biotechnologie. Die Stadt Bangalore im Bundesstaat Karnataka im Südwesten des Subkontinents ist das wichtigste Wirtschafts- und Ausbildungszentrum, das sogenannte „indische Silicon Valley“.

Für den erste Premierminister Indiens, Jawaharlal Nehru (1889-1936), war Indien ein Mythos und eine Idee, ein Traum und eine Vision, und trotzdem ist es sehr real, präsent und allgegenwärtig.²¹⁰ Dem Land haften aber auch viele Klischees an: Indien als Land der Mystik und Exotik, der Gurus und der heiligen Kühe.

Indien ist auch ein Land, wo Witwen verbrannt werden, jedes fünfte Kind unter 14 Jahren arbeitet oder das Kastenwesen existiert, das immer noch einen maßgeblichen Einfluss auf die Menschen in Indien hat.

3.8.1 Indien und seine Religionen

Indien ist maßgeblich geprägt und beeinflusst von seinen vielen Religionen. Dort entstanden im Laufe der Geschichte zwei große Weltreligionen, der Hinduismus und der Buddhismus. Durch frühe Missionierungen im ersten Jahrhundert kamen das Christentum und später im 8. Jahrhundert durch Eroberungen der Islam dazu. Bis heute trägt Indien einen hinduistisch geprägten Stempel, obwohl in Indien weltweit die drittgrößte muslimische Bevölkerung lebt.

²⁰⁸ Bevölkerungszusammensetzung/ Ethnien: „72 % Indoarier, 25 % Draviden (Südindien), 3 % Sonstige (tibetobirmanische, Mund- und Mon-Khmer-Völker), 8,2 % indigene Stammesbevölkerung (Adivasi)“ Abrufbar über: www.germany.travel [Zugriff Januar 2018]

²⁰⁹ In Indien sprechen „41 % Hindi, 8,1 % Bengali, 7,2 % Telugu, 7 % Marathi, 5,9 % Tamil, 5 % Urdu, 4,5 % Gudscharati, 3,7 % Kannada, 3,2 % Malayalam, 3,2 % Oriya, 2,8 % Pandschabi, 1,3 % Assamese, 1,2 % Maitthili und 5,9 % andere Sprachen. Englisch ist die Verwaltungs-, Unterrichts- und Wirtschaftssprache“ Abrufbar über: www.germany.travel [Zugriff Mai 2018]

²¹⁰ Vgl. Shasi Tharoor 2005

Der Hinduismus ist mit etwa 900 Millionen Anhängern nach dem Christentum und dem Islam die drittgrößte Religion der Erde. Der Hinduismus setzt sich zusammen aus verschiedenen Religionen, die sich gegenseitig beeinflussen und Unterschiede aufweisen in ihren heiligen Schriften, Glaubenslehren, der Götterwelt und den Ritualen.²¹¹ Grundlage des Hinduismus sind die Veden, religiöse Texte, die bis auf 1.200 v.Chr. zurückgehen. Im Hinduismus gibt es weder ein allgemeingültiges Glaubensbekenntnis noch eine zentrale Institution. Die Lehren über spirituelle Auslegungen und Gottesvorstellungen sind sehr verschieden. Die meisten Gläubigen sind Anhänger der Reinkarnation; sie glauben, dass das Leben und der Tod einen sich ständig wiederholenden Kreislauf darstellen. Für den persönlichen Glauben haben die religiösen Lehrer (Gurus) und Priester eine große Bedeutung. Trotz aller Unterschiede feiern und beten die Hindus gemeinsam nach dem Motto „Einheit in der Vielfalt“, eine oft zitierte Selbstdefinition im modernen Hinduismus.

Der Buddhismus, ebenfalls indischen Ursprungs, ist eine Lehrtradition und Religion und reiht sich mit ca. 400 Millionen Gläubigen als die viertgrößte Religion der Erde ein. Begründer des Buddhismus ist Siddhartha Gautama, der mit 35 Jahren durch das Erlebnis des „Erwachens“ eine Aufeinanderfolge von Erkenntnissen hatte und damit die buddhistische Lehre definierte. Basis der buddhistischen Lehre sind die „Vier Edlen Wahrheiten“ und die Vorstellung, dass sich jedes Lebewesen in einem endlosen Kreislauf (Samsara) von Geburt und Wiedergeburt befindet. Der Buddhist will durch ein ethisches Verhalten, die Kultivierung der Tugenden (Fünf Silas), die Praxis der „Versenkung“ (Samadhi) und die Entwicklung von Mitgefühl und Weisheit (Prajna) den Kreislauf durchbrechen und auf diesem Weg Leid und Unvollkommenheit überwinden und durch Einsicht (Erwachen) den Zustand des Nirwana realisieren.²¹²

ISLAM

Der Islam ist mit rund 1,2 bis 1,57 Mrd. Anhängern die zweitgrößte Weltreligion nach dem Christentum. Der Islam ist den monotheistischen Religionen zuzuordnen, grenzt sich aber von christlichen Vorstellungen wie der Menschwerdung Gottes in Jesus und der Trinität ab. Der Koran stellt die erste Quelle für den Islam dar und ist für die Gläubigen das Wort Gottes.²¹³ Unter der indischen Bevölkerung befinden sich ca. „161 Million Muslime und

²¹¹ Vgl. Axel Michales 1998:33

²¹² Vgl. Michales 1998: 33

²¹³ Siehe Mapping the Global Muslim Population, 2009. Abrufbar über: <http://www.pewforum.org>

sind damit die drittgrößte Bevölkerung von Muslimen weltweit. Die Muslime sind im Durchschnitt des Landes ärmer und ungebildeter, dadurch haben sie relativ wenig Einfluss in Politik und Staatsdienst.²¹⁴

CHRISTENTUM

Das Christentum ist laut einer Volkszählung von 2001 mit 17 Millionen Gläubigen nach dem Hinduismus und Islam die drittgrößte Religion in Indien. Die ersten Christen in Indien waren die sogenannten „Thomaschristen“, die im heutigen Bundesstaat Kerala angesiedelt sind. Sie haben ihren Namen vom Apostel Thomas, der 53 n. Chr. nach Indien gekommen und an der südlichen Malabarküste mehrere christliche Gemeinden gegründet haben soll.²¹⁵ Die christliche Kirche in Indien ist älter als die europäische. Der römische Katholizismus findet seine erste geschichtliche Erwähnung im Zusammenhang mit der Missionierung durch die Portugiesen und mit der Erschließung des Seeweges um Afrika herum durch Vasco da Gama (1469-1524) im Jahre 1498. Die römisch-katholische Kirche wird in Indien in drei unterschiedliche Teilkirchen eingeteilt: Die Lateinische Kirche mit westlichen Ritus, die unierte syro-malabarische²¹⁶ Kirche (ostsyrischer Ritus) und die unierte syro-malankarische²¹⁷ Kirche (westsyrischer Ritus).

Während bis 1948 noch rund 25.000 Juden in Indien lebten, wanderten danach viele nach Israel aus. Heute leben nur noch ca. 5.000 Juden in Indien.

²¹⁴ Abrufbar über <http://www.indiainfos.de> [Zugriff Juli 2015]

²¹⁵ Vgl. Brakmann 2001:11ff

²¹⁶ „Der syro-malabarische Ritus gehört der chaldäischen Ritusfamilie an und ist tief in der indischen Kultur verwurzelt, was sich zum Beispiel bei der Eheschließung, der Krankensalbung und den mit der Geburt und dem Tod verbundenen Riten sowie der Architektur der Kirchen zeigt. Die syro-malabarische Kirche hat einen besonders reichen Ritus mit Gesten und Bräuchen bewahrt, zu der auch folkloristische Tänze gehören („Magram Kali“), die die Evangelisierungsgeschichte darstellen. Die syro-malabarische Kirche ist auch eine der aktivsten und vitalsten Kirchen weltweit. Ein besonderes Kennzeichen dieser Kirche sind die zahlreichen Priester- und Ordensberufungen: über 6.000 Diözesanpriester, 30.000 Schwestern und tausende Ordenspriester und Laienbrüder stammen aus der syro-malabarischen Kirche und sind in Diözesen und Kongregationen des lateinischen Ritus tätig, so dass rund 70 % aller Priester (Welt- und Ordenspriester) und Schwestern in Indien (mit 17 Millionen Christen bei rund 1 Milliarde Einwohner) ursprünglich dieser Kirche angehören. Die Kirche unterhält mehrere hundert Schulen und Hochschulen, über tausend Kindergärten und einige hundert Ausbildungs- und Weiterbildungszentren. Dadurch wurde in Kerala eine fast 95%ige Alphabetisierung erreicht, während die Analphabetenquote in Indien 1991 bei 45 % lag“. Abrufbar über: <http://de.wikipedia.org/wiki/Indien/Religion> [Zugriff Juni 2015]

²¹⁷ „Die syro-malankarische Kirche ist eine Kirche der westsyrischen Tradition, deren ca. 420 000 Gläubige in Kerala leben. Die Entstehung der syro-malankarischen Kirche 1930 kann nur auf dem Hintergrund der Situation des westsyrischen Christentums in Indien verstanden werden. 1932 erhielt der Metropolit von Bethany, Bischof Mar Inwanios (1882-1953), von Papst Pius XI. das Pallium als erster Metropolit von Trivandrum und wurde damit erstes Oberhaupt der syro-malankarischen Kirche, die heute bewusst ihrer spezifischen westsyrischen Tradition verpflichtet weiß“. Abrufbar über: www.pro-orient.at/Syro_Malankarische_Kirche [Zugriff Januar 2017]

Der indische Staat hat in seiner Verfassung den Laizismus verankert, er befürwortet eine klare Trennung von Staat und Religion. Obwohl die Glaubensgemeinschaften sich seit Jahrhunderten eher friedlich und tolerant begegnen, kommt es doch immer wieder zu regionalen Konflikten. Die Aufteilung des früheren britischen Kolonialreichs in Indien und Pakistan im Jahr 1947 führte zu großen Unruhen zwischen den Hindus und Muslimen. Bis heute lodern immer wieder Unstimmigkeiten auf, die zu gewalttätigen Ausschreitungen führen, wie etwa die Konfliktregion Kaschmir zeigt.

Die Geburtsväter Mahatma Gandhi (1869-1948) und der am längsten amtierende Premier Jawaharlal Nehru (1889-1964) haben dem Staat die Unabhängigkeit und eine demokratische Verfassung gebracht. Die Achtung und der Respekt, den beide den demokratischen Organen und einer unabhängigen Richterschaft entgegenbrachten, sind inzwischen tief im Volk verwurzelt und angenommen worden. Demokratie ist nicht länger nur eine Sache der elitären Oberschicht, sondern auch eine Angelegenheit der breiten Unterschichten geworden. Indien hat alle Herausforderungen überstanden, weil Übereinstimmung darin besteht, unterschiedliche Interessen nach demokratischen Regeln und Prinzipien zu bewältigen. Heute gilt Indien als die größte unter den stabilen Demokratien der Welt.

Im kleinsten und am dichtesten besiedelten Bundesstaat Kerala an der Malabarküste im Südwesten Indiens leben über 6 Millionen Christen, darunter 2,5 Millionen Katholiken. Sie können als die älteste und am intensivsten verwurzelte christliche Gruppierung bezeichnet werden. Der Beginn der christlichen Epoche in Kerala wird von den Christen selbst auf den Apostel Thomas zurückgeführt; man sagt, er habe während seiner Reise durch Kerala eine Anzahl von Brahmanen²¹⁸ zum Christentum bekehrt. Nach einer Überlieferung wird berichtet, dass der Apostel Thomas das Christentum bereits im 1. Jh. nach Kerala gebracht hat. In diesem katholischen Milieu von Kerala kommt es zu derart vielen Berufungen zum Priester- und Ordensstand, dass sogar andere Teile Indiens mit Priestern und Schwestern versorgt werden können. Die große Beliebtheit der geistlichen Berufe ist nicht nur auf religiöse, sondern auch auf soziale Umstände zurückzuführen.

²¹⁸ „Ein Brahmane ist im indischen Kastensystem ein Angehöriger der obersten Kaste (Varna). Im Hinduismus ist es ihr Vorrecht sowie ihre Pflicht, Lehrer des Veda und Gelehrte zu sein; bis heute stellen hauptsächlich sie die Priester. Daher war Brahmane auch ein religiöser Titel“. Abrufbar über www.enzyklo.de [Zugriff Juli 2016]

3.9 Ordensleben in Indien

Die indische Ordensfrau und Theologin Shalini Mulackal sieht das Ordensleben als Berufung zum prophetischen Leben. Papst Johannes Paul II. (1978-2005) sagte über die prophetische Rolle der Ordensleute: „In der Kirchengeschichte hat es neben anderen Christen nicht an Männern und Frauen des gottgeweihten Lebens gefehlt, die kraft einer besonderen Gabe des Geistes ein glaubwürdiges Prophetenamt ausgeübt haben, wenn sie im Namen Gottes zu allen, auch zu den Hirten der Kirche sprachen.“²¹⁹ Ordensleute seien als Gottessucher anzusehen, die ihre Berufung zum geweihten Leben als Aufruf verstehen, das Göttliche im Menschen zu entdecken, zu nähren und zu achten. Ende der 1990er Jahre formulierten die Teilnehmer der Konferenz der Ordensleute Indien (Conference of Religious of India – CRI) in ihrer Nationalversammlung, wie sie bei ihrer Berufung zur Mission zwischen den Berührungspunkten von Fortdauer der Armut und Ungerechtigkeiten durch Korruption und multinationale Herrschaft am Scheideweg stehen. Sie erleben wie durch Gewalt und Vorurteile der religiöse Fundamentalismus und das Kastenwesen genährt werden und wie die schweren Verbrechen gegen Frauen und Kinder, die übermäßige Konsumhaltung und der fortschreitende technologische Fortschritt auf Kosten von Menschlichkeit geht.²²⁰ Indien sieht sich darüber hinaus einem wachsenden religiösen Fundamentalismus gegenüber, der eine ernsthafte Bedrohung für die demokratische Regierungsführung in diesem Land darstellt. In jüngster Zeit brodeln immer wieder die Flammen fundamentalistischer Gewalttaten an Frauen, Kindern und religiösen Minderheiten mit Zerstörungen von Kirchen, Statuen und Denkmälern im Norden (Gujarat, Orissa) und anderen Teilen Indiens auf. In den letzten 20 bis 25 Jahren sind die massiv unbarmherzigen Bestrebungen um die Kampagne der Sangh Parivar²²¹ stärker geworden, die Indien in eine Hindu-Nation verwandeln wollen.

Das II. Vatikanische Konzil sieht die Nachfolge Jesu als eine spezielle Berufung, indem wir Jesus in den Menschen erkennen, die arm sind und leiden müssen. Das bedeutet in der konkreten Nachfolge, mit Gottes Hilfe die aktuellen schwierigen Lebensbedingungen zu verändern. Somit hat die Nachfolge jeweils zwei Pole, das Mystische und das politisch

²¹⁹ Vita Consecrata 84

²²⁰ Vgl. Separatum der conference of Religious of India 1993

²²¹ „Die Sangh Parivar ist eine Dachorganisation der hindu-nationalistischen Bewegungen. Sie übt Einfluss auf alle Lebensbereiche und Segmente der Gesellschaft aus und will mit ihren religiösen, politischen, sozialen, moralischen und rechtlichen Ideologien die indische Geschichte verändern.“ Abrufbar über https://en.wikipedia.org/wiki/Sangh_Parivar [Zugriff Juni 2018]

Aktive, die Lobpreisung in der Anbetung Gottes und das aktive Handeln und Tun im Namen der Gerechtigkeit, die persönliche Bekehrung und das Engagement in Zeiten der Unterdrückung.

Zurzeit leben und wirken in Indien über 100.000 Ordensfrauen und Ordensmänner, davon sind 93.000 weiblich.²²² Die anfangs beschriebene Prophetie des Ordenslebens ist nicht überall in Indien anzutreffen. Die meisten Orden unterhalten und leiten viele gute Schulen und Ausbildungsstätten, Krankenhäuser, ambulante Stationen und andere karitative Einrichtungen. Andere Ordensleute leisten Sozialarbeit in abgelegenen Dörfern, bilden die Ärmsten der Armen aus, kümmern sich um eine medizinische und pflegerische Grundversorgung und helfen, Entwicklungsprojekte aufzubauen. Trotz allem Engagement bleibt die vorrangige Option, sich um die Armen und marginalisierte Gruppen in Indien zu kümmern, das heißt konkret für die Dalits²²³ und die Frauen. Mulackal fordert, dass die Ordensleute sich nicht hinter den karitativen Einrichtungen verschanzen sollen. Sie sollen mit den Armen zusammen arbeiten, um mit ihnen gemeinsam ihre Hoffnungen und Ängste, Leiden und Freuden, Unsicherheiten und Kämpfe zu erkennen und für ihre völlige Befreiung zu wirken. Es ist wichtig zu prüfen, ob man bewegt ist von Compassion oder betroffen vom Leid des Nächsten, wie es bei Jesus war oder auch bei Mutter Teresa. Die indische Ordensfrau und Theologin Shalini Mulackal²²⁴ verlangt daher als Option für die Armen, dass die indischen Ordensleute weg von institutionalisierten Gemeinschaften und hin zu Gemeinschaften vor Ort werden. Sie sollen inmitten der Armen in den ländlichen Gegenden, in Slums, in Kolonien für Dalits da sein und einen einfachen Lebensstil leben. Des Weiteren sind die Ordensleute berufen, zusammenzuarbeiten und sich stärker zu vernetzen, sowohl unter den Orden als auch zwischen Ordensleuten und allen Menschen, die guten Willens sind. Ein prophetischer Lebensstil fordert die Ordensleute auf, sich weg von institutionalisierten Gemeinschaften hin zu offenen Gemeinschaften zu bewegen, die Laien zu befähigen und Volksbewegungen im Land die Hand zu reichen.

²²² Vgl. Mulackal 2010

²²³ „Als Dalit werden die Nachfahren der indischen Ureinwohner bezeichnet. Im Hinduismus gelten sie als Unberühbare im Kastensystem“. Abrufbar über: <https://de.wikipedia.org/wiki/Dalit> [Zugriff April 2018]

²²⁴ Siehe Mulackal 2010

3.10 Indische Ordensgemeinschaften in Deutschland

1998 wurde die gemeinnützige Vereinigung katholischer Orden zur Förderung der internationalen Solidarität e. V. (VKO) gegründet mit der Aufgabe, als Rechtsträger für ausländische Ordensgemeinschaften in Deutschland aktiv zu sein. Bereits 1999 konnte die VKO die Verwaltung aller Gestellungs-, Konvents- und Projektgelder der meisten ausländischen Orden mit Aktivitäten in Deutschland managen. Im November 2004 zählte die VKO bereits über 1.000 Mitglieder aus über 60 verschiedenen ausländischen Ordensgemeinschaften, darunter auch Indien, Südkorea, Nigeria, Polen, Bosnien, Kroatien und Italien. In den folgenden Jahren organisierten sich die Ordensgemeinschaften in Form von rechtsfähigen Vereinen. Die VKO wurde offizieller Ansprechpartner der Ausländerbehörde und übernahm die Verantwortung der Einhaltung gewisser Kontingente von ausländischen Ordensangehörigen.²²⁵

Zurzeit lebt eine geschätzte Anzahl von ca. 2.000 indischen Ordensfrauen in fast allen Bundesländern in Deutschland. Unter der Prämisse „Ein Leben im Dienst für den Nächsten“ engagieren sich die indischen Ordensfrauen vorrangig in der Arbeit mit Patienten in kirchlichen Krankenhäusern und in der Arbeit mit Bewohnern von Alten- und Pflegeheimen. Überwiegend ehrenamtlich übernehmen sie Dienste in der seelsorglichen Begleitung und in der Pfarrgemeinde. Überall, wo Hilfe benötigt wird, sind indische Ordensfrauen zu finden, z. B. bei der Gestaltung von Gottesdiensten und bei Besuchen bei Alten, Kranken und Hilfsbedürftigen.

3.11 Fazit

Um die indischen Ordensfrauen in ihrem Wesen und ihrer Lebensart annähernd zu verstehen, muss auch der kulturelle Hintergrund beleuchtet werden. Die verschiedenen Begrifflichkeiten der Definition von Kultur lassen eine Vielschichtigkeit erkennen. Mit den Erklärungen der Merkmale und Funktionen der Kultur wurde eine Grundlage geschaffen für das weitere Verständnis von Kultur. Mit der Darstellung der verschiedenen Kulturdimensionen nach Hofstede und Hall wurden Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Deutschen und Inder spezifiziert.

²²⁵ www.vko-neuwied.org/geschichte_6.html [Zugriff Oktober 2017]

Für das weitere Verstehen des Selbst einer Ordensfrau wurden die wichtigsten Stationen des Ordenslebens aufgezeigt. Ein kurzer Bezug zur Situation der Ordensleute in Deutschland stellte einen aktuellen Bezug her. In der Analyse der indischen Ordensgemeinschaften lassen sich viele Ähnlichkeiten und auch Differenzen zur deutschen Ordenslandschaft feststellen.

4 Selbstkonzepte

Seit Beginn der Menschheitsgeschichte versucht der Mensch eine Antwort auf die Frage „Wer bin ich?“ zu finden. Das Selbstkonzept liefert als mentales Modell einer Person über ihre eigenen Fähigkeiten, Eigenschaften, Talente und Erfahrungen eine tragfähige Antwort darauf. Doch je nachdem, ob das Selbstkonzept als das Ergebnis der Einstellungen zur eigenen Person oder als Teil von aktiven Handlungstheorien analysiert wird, sind verschiedene Konzepte und Theorieansätze zu differenzieren. Eine Folge davon ist, dass es keine allgemein akzeptierte Definition des Selbstkonzeptes gibt. In der Fachliteratur wird der Terminus „Selbstkonzept“ entsprechend auch durch Ausdrücke wie Selbstbild, Selbst-Schema, Selbst-Theorie, Selbsteinschätzung, Selbstwahrnehmung, Selbstwirksamkeit, Selbstwertgefühl oder einfach „das Selbst“ wiedergegeben.²²⁶

4.1 Historische Wurzeln der Begrifflichkeit zum „Selbst“

Die philosophische Auseinandersetzung mit der „Was bin ich“-Frage beginnt bereits bei Aristoteles (384-322 v.Chr.), der den Menschen körperliche und seelische Merkmale zuschreibt. In diesem Sinne könnte der Seelenbegriff den Beginn der Selbstkonzeptforschung markieren. Später bezeichnet der Begründer der Subjekt-Philosophie, René Descartes (1596-1650), das handelnde Subjekt als „ein in erster Linie denkendes, erkennendes Wesen“. Ebenso ist das denkende Subjekt eine wichtige Konstante bei Gottfried Wilhelm Leibniz (1646-1716), der zu der Schlussfolgerung kommt, dass man sich eine Substanz denkt, wenn man „ich“ sagt.²²⁷ Eine weitere, stark angelsächsisch geprägte philosophische Tradition über die Vorstellung des Ich, des Selbst oder der Identität findet sich bei den Philosophen Berkeley und Hume. Der anglikanische Bischof George Berkeley (1685-1753) sieht in seiner Theorie der Geisteswahrnehmung (1709) „die Informationen, die der wahr-

²²⁶ Vgl. Mummendey 2006:10

²²⁷ Vgl. Mummendey 2006:26f

nehmende Mensch erhält, als Zeichensprache Gottes.²²⁸ In der Interaktion mit Gott gestaltet sich das Sein des Individuums. Damit beweist er, dass sich das menschliche Sein und die menschliche Identität durch die Möglichkeit der Wahrnehmung begründen lassen. Für David Hume (1711-1776) hängen alle Wissenschaften von der Lehre vom Menschen ab. In seinen Schriften über die menschliche Natur (1739/1740) und den menschlichen Verstand (1748) beschreibt er das menschliche Bewusstsein als Konstrukt von Perzeptionen, aus Eindrücken und Ideen, aber es fehlt das Vorhandensein einer Seele oder eines Selbst. Die Vernetzung aller denkbaren Perzeptionen kann uns nur eine Annahme oder den Glauben an etwas vortäuschen.

Zu den wichtigsten philosophischen Vorläufern der Selbstkonzeptforschung zählt auch der Philosoph Immanuel Kant (1724-1804). Für Kant steht die Erkenntnis des Subjektes im Zentrum der Betrachtung. „Wir haben alle unsere Erkenntnisse nur dadurch, dass wir uns erkennen.“²²⁹ In seinen Vorlesungen zur Metaphysik²³⁰ schreibt Kant, dass ein Subjekt des Denkens, das in Beziehung zu einem Körper steht, eine Seele ist, weil „Ich“ denken kann und über Sinne verfügt. Kant konstatiert weder ein abstraktes noch ein absolutes Subjekt, sondern erkennt in dem „ich denke“ das Vorhandensein eines sich selbst reflektierenden Ichs und meint damit das Selbstbewusstsein.²³¹ Auch Johann Gottlieb Fichte (1762-1814) bedient sich des Begriffs des „Selbstbewusstseins“, indem er in seiner Philosophie das Subjekt als „denkendes Ich“ zum „endlichen Vernunftswesen“ bestimmt und diese Selbstzuschreibung als die „Bedingung der Möglichkeit des Selbstbewusstseins“ versteht.²³² Im philosophischen Denken Georg Wilhelm Friedrich Hegels (1770-1831) wird die Verbindung von Subjekt und Objekt in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt. Das Objekt, also die Natur, wird vom mächtigen Subjekt, das freie Wesen, beherrscht. Hegel sieht das Subjekt als Prinzip dessen, was wirklich ist, als „Vermittlung des sich anders Werdens mit sich selbst“, und damit wird der Begriff des Subjekts für Hegel zum Begriff eines Absoluten. Er setzt hier den Begriff des Geistes ein. In seinem Werk über die „Phänomenologie des Geis-

²²⁸ Vgl. Mummendey 2006:28

²²⁹ Vgl. Kant 1781:438

²³⁰ Vgl. Kant 2001

²³¹ Vgl. Mummendey 2006:33

²³² Vgl. Fichte 1796:330

tes“ von 1807 entfaltet er den endlichen oder subjektiven Geist, der als „theoretischer Geist“ und als „praktischer Geist“ Gegenstand der Psychologie ist.²³³

Die skizzierten philosophischen Denkweisen über die Deutung von „Selbst“ und das Selbstkonzept können als traditionelle Vorläufer der Selbstkonzeptforschung verstanden werden, wenn sie von der Existenz eines „Selbst“ sprechen und zu beschreiben versuchen, wie dieses „Selbst“ sich zusammensetzt und in welcher Weise es innerhalb und mit seiner Umgebung agiert.

Die Diskussion um die Interpretation des Begriffs des Selbst verfügt über eine lange Tradition und ist immer noch ein zentrales Thema in der psychologischen Forschung. Hans D. Mummendey sieht die Selbstkonzeptforschung eher in der Sozialpsychologie als in der Differentiellen Psychologie und Persönlichkeitsforschung angesiedelt. Der amerikanische Philosoph und Psychologe William James, einer der frühesten und prominentesten Vertreter der Selbstkonzeptforschung, stellt in seinem Werk „The Principles of Psychology“ von 1890 eine oft zitierte Definition auf:

„In its widest possible sense, however, a man`s Self is the sum total of all that he CAN call his, not only his body and his psychic powers, but his clothes and his house, his wife and children, his ancestors and friends, his reputation and works, his lands and horses, and yacht and bank-account.“²³⁴

James strukturierte damals in seiner Theorie einen umfassenden Selbstbegriff in einem sehr weiten Sinn, worin viele heutige Arbeiten über das Selbst-Konzept ihren Ursprung haben. Er nahm eine wesentliche Unterscheidung vorweg, indem er die Begriffe „I“ („Ich“) und „Me“ („das Selbst“) voneinander trennte. Das „I“ interpretierte James als die Kraft, die unsere Wahrnehmungen und Handlungen steuert, auch bezeichnet als das aktive Subjekt, während das „Me“, das Objekt der Selbstbetrachtung, sich aus der Wahrnehmung der Umwelt und den damit verbundenen Interpretationen herauskristallisiert. Das „Me“ wurde von James als das hierarchische System konstruiert, das sich aus den drei Komponenten „material self“, „social self“ und „spiritual self“²³⁵ zusammensetzt.

²³³ Vgl. Mummendey 2006:34

²³⁴ James 1890:291ff

²³⁵ Vgl. James 1890:292

-
- Unter dem **materiellen** Selbst werden die konkreten Besitzverhältnisse einer Person verstanden. Diese konstituieren sich zuerst durch die körperlichen Eigenschaften der Person. Danach rangieren die existentiellen Bedürfnisse wie der Wunsch nach Kleidung, Wohnung und alles Weitere, das zum persönlichen Eigentum einer Person gezählt werden kann. James konzentriert sich dabei nicht nur auf die Quantität des Besitzes, sondern berücksichtigt auch, welche Emotionen und Gedanken die Person mit dem Besitz verknüpft. Inwieweit steuert dieses Denken die Persönlichkeit und nimmt Einfluss auf das Selbst?
 - Der Mittelteil des „Me“, das **soziale** Selbst, gilt den sozialen Rollen, die wir in der Gesellschaft und Gemeinschaft spielen. Sie prägen unseren Selbstwert und können bei Störungen Anlass dazu geben, dass es zu unterschiedlichen emotionalen Reaktionen kommen kann. James sieht die Person in vielen unterschiedlichen sozialen Zusammenhängen wie z. B. in Familie, Beruf und Verein handeln und somit in verschiedenen Arten des sozialen Selbst unterwegs. So können die verschiedenen Spielarten des sozialen Selbst ohne weiteres nebeneinander existieren (z. B. als Arbeiter im Beruf und Vorsitzender in einer Vereinigung). „Properly speaking, a man has as many social selves as there are individuals who recognize him.“²³⁶
 - Dem **spirituellen** Selbst des „Me“ weist James die größte Bedeutung zu. Darunter werden die Erfahrungen der eigenen seelischen Vorgänge und das eigene Denken und Fühlen einer Person zu Moral und Glaube zum Ausdruck gebracht. Hier wird eine Verbindung vom Selbst zur „Seele“ hergestellt, wie James es bezeichnet, „dass man die Wahrnehmung der eigenen geistigen Aktivität als unmittelbare Offenbarung der menschlichen Seele auffassen könne“.²³⁷

James' Annahmen gingen nicht nur von den sozialpsychologischen Richtungen des „sozialen Selbst“ aus, sondern er beschäftigte sich auch mit der allgemeinspsychologischen Perspektive des Bewusstseins im Allgemeinen. Für James war das Selbst das Aktivum, welches das Individuum in die Lage versetzt, selbst psychische Vorgänge zu initiieren und zu kontrollieren. Dadurch ist das Selbst ein Teil des Bewusstseinsstroms.²³⁸

²³⁶ Vgl. James 1980:294

²³⁷ Mummendey 2006:28

²³⁸ Mummendey 2006:29

4.2 Selbstkonzeptentwicklungen in den verschiedenen Lebensphasen

Über sich selbst nachzudenken, sich selbst wahrzunehmen, selbst zu bewerten und zu definieren erscheint zunächst als etwas Logisches und Einfaches, etwas zutiefst Menschliches. Im Laufe des Lebens differenziert sich diese Fähigkeit immer mehr und dann wird die Selbstreflexion zu einer lebenslangen Entwicklungsaufgabe. Im Lauf des Lebens verändert sich immer wieder das Bild der eigenen Person, ausgelöst durch wechselnde Umstände in unterschiedlichen Lebensphasen, welche auch auf unterschiedliche Arten von Individuen zurückzuführen sind. Neben diesen speziellen Eigenheiten der Selbstkonzeptentwicklung lassen sich einige Probleme in der Forschung auffinden.²³⁹ Dabei zeigt sich die Schwierigkeit der Einschätzung, ob oder wann sich im Laufe des Lebens das Selbstbild alters- bzw. entwicklungsbedingt verändert hat oder ob sich die Umgebungsbedingungen gewandelt haben. Morse & Gergen (1970) konnten in einem Experiment nachweisen, dass Vergleiche mit ungünstiger zu beurteilenden Personen zu positiveren Selbsteinschätzungen führen als Vergleiche mit günstiger zu bewertenden Personen.

Ein weiteres Problem stellt die Stabilität und Variabilität psychischer Merkmale dar, was bereits vom Entwicklungspsychologen Thomae (1960) in der Persönlichkeitsforschung dokumentiert wurde. Veränderungen bei der biologischen Verfassung, den Umgebungsbedingungen und vom Individuum selbst erzeugte Veränderungen wirken bei der Formung und Veränderung von Selbstkonzepten zusammen. Diese Änderungen beziehen sich auf die Inhalte (z. B. bei der Beschreibung und Bewertung der eigenen Person) und auch die Struktur der Selbstkonzepte (z. B. die Faktorenstruktur von individuellen Merkmalen des Selbstkonzeptes).²⁴⁰

Die Problematik der Geschlechtsabhängigkeit bringt nochmals eine Brisanz in die Selbstkonzeptentwicklung. Sieverding & Alfermann (1992) sehen die Mädchen und Frauen in einer mehr „expressiven“ Orientierung der Geschlechterrollen als im Gegenüber der mehr „instrumentellen“ männlichen Orientierung. Weibliche Personen neigen eher dazu, ihr äußeres Erscheinungsbild und ihre physischen Fähigkeiten schlechter einzustufen, während sie sich aber im Betragen und in der Moralität den männlichen Personen gegenüber einen

²³⁹ Mummendey 2006:87

²⁴⁰ Vgl. Schindler/Staudinger 2005

besseren Wert zuschreiben. Unwesentliche Unterschiede zeigen sich in der Selbsteinschätzung allgemeiner intellektueller Fähigkeiten.

In der menschlichen Entwicklung kann es immer wieder und zu jeder Zeit geschehen, dass neue oder andere Themen und Bereiche ins Selbstkonzept aufgenommen werden und an persönlicher Intensität gewinnen und gewisse Bereiche sich abschwächen und in der Wahrnehmung zurücktreten. Dieser Aspekt liefert zusätzlich allgemeingültige Aussagen über die Entwicklung des Selbstkonzeptes.²⁴¹ Andererseits können diese Prozesse auch als aktive Entwicklungsaufgaben bezeichnet werden, als „Anforderungen an das Individuum, die sich aus biologischen Veränderungen ergeben und/oder mit Übergängen in neue Lebenslagen und Rollen einhergehen. Ihrem präskriptiven Charakter folgend müssen diese Anforderungen zu einem gegebenen Zeitpunkt erfolgreich bewältigt werden.“²⁴²

Bisher wurden wesentliche problematische Aspekte bei der Erforschung des Selbstkonzepts erörtert. Im Folgenden werden die verschiedenen Entwicklungsstadien der Kindheit und Jugend, des Erwachsenenalters und höherer Lebensalter gesondert betrachtet.

4.2.1 Kindheit

Die Selbstkonzeptentwicklung beginnt beim Menschen mit seiner Geburt und erstreckt sich über die ganze Lebensspanne. So verfügt das Individuum bereits über sensorische Empfindungen des eigenen Körpers wie die Wahrnehmung von Muskelbewegungen, Wärme oder Schutz.²⁴³ Der amerikanische Psychoanalytiker Daniel Stern (1992) vertritt die Annahme, dass das erste Empfinden des eigenen Selbst bei einem Säugling bereits vorhanden ist, bevor das Kind sprechen kann oder sich bereits seiner bewusst ist. „Säuglinge beginnen von Geburt an, ein sich herausbildendes Selbst zu erleben.“²⁴⁴ Filipp (1980) skizziert den Verlauf der beiden ersten Lebensjahre in vier Stadien:

1.-4. Lebensmonat: Der Säugling baut durch propriozeptive und kinästhetische Stimulationen allmählich ein Körperschema auf. Während sich die ersten Aufmerksamkeitsreaktionen für die Betreuungsperson (Mutter) zeigen, kann der Säugling jedoch noch nicht auf das eigene Spiegelbild reagieren.

²⁴¹ Vgl. Mummendey 2006:89

²⁴² Filipp&Ferring 2002:202

²⁴³ Vgl. Harter 1999

²⁴⁴ Stern 199:24

5.-8. Lebensmonat: Die Differenzierung der eigenen Person nimmt zu und die Mutter wird in dieser Lebensspanne auch von anderen Menschen unterschieden. Es treten erste soziale Reaktionen auf das eigene Selbst auf.

9.-12. Lebensmonat: Nun werden vom Kleinkind erste Kategorisierungen wie Alter und Geschlecht des eigenen Selbstbildes vorgenommen. Es fixiert sich selbst vor dem Spiegel und nimmt auch bewusst die Bilder gleichaltriger und gleichgeschlechtlicher Personen auf.

13.-24. Lebensmonat: Im zweiten Lebensjahr nehmen die kategorialen Selbstschematisierungen konkretere Formen an. Das drückt sich dadurch aus, dass der eigene Körper im Zusammenspiel mit Gegenständen sinnvoll eingesetzt wird. Das visuelle Selbstbild verbessert sich und in der Regel kann am Ende des zweiten Lebensjahres das Kleinkind seinen Namen selbst artikulieren und auch die Personalpronomen in seinem Wortschatz richtig einsetzen.

Mummendey (2006) bezeichnet die kognitive Repräsentation bei Kleinkindern als noch wenig differenziert. Diese sei „auf äußerlich beobachtbare, konkrete Merkmale des Individuums beschränkt (zum Beispiel wenn ein dreijähriges Kind sagt: ‚ich kann schnell laufen‘ oder ‚ich habe eine Schwester‘).“²⁴⁵ Die weitere Ausprägung beim Kind zeigt enorme Entwicklungsfortschritte und es „lässt sich dann eine enorme Differenzierung des Selbstkonzeptes konstatieren. Sie bezieht sich auf kognitive und emotionale Selbstpräsentationen ebenso wie auf Beurteilungen und Bewertungen der eigenen Person.“²⁴⁶ Kleine Kinder neigen dazu, sich selbst als gut zu beschreiben, weil ihnen die Fähigkeit der Differenzierung von Eigenschaften, die gegensätzlich sind, fehlt: „etwa dass sie sowohl ‚gute‘ als auch ‚böse‘ Züge aufweisen und oder dass sie sowohl hübsch als auch durchschnittlich erscheinen können“.²⁴⁷ Dieses duale Denken in „gut“ versus „schlecht“ kann einige Zeit andauern, bis es sich auflöst und in differenziertere Vorstellungen wie „früher war ich ein wenig schlecht, heute aber bin ich gut“ übergeht. Allmählich entwickeln Kinder die Fähigkeit zur Empathie, können in andere Rollen schlüpfen und erkennen, dass andere Personen sie einschätzen und bewerten. Demzufolge kann es zu „selbstkonzeptbildenden role-taking-Prozessen kommen, bei denen die Auffassungen und Aussagen von anderen Perso-

²⁴⁵ Mummendey 2006:89

²⁴⁶ Mummendey 2006:94f

²⁴⁷ Mummendey 2006:97

nen über die eigene Person erkannt und behalten werden und im Sinne des ‚Spiegel-Selbst‘ als Leitfaden für die Selbsteinschätzung dienen können.²⁴⁸

Ersichtliche Fortschritte in der Selbstkonzeptentwicklung ereignen sich zwischen dem achten und elften Lebensjahr. Kinder gelangen zu der Erkenntnis, dass zum eigenen Selbst auch ambivalente Merkmale gehören, sie also abwechselnd fröhlich und traurig sein können. Die sozialen Vergleiche mit anderen Personen nehmen zu und die Meinungen und Ansichten anderer Personen nehmen Einfluss auf das Selbstkonzept des Kindes, aber sie denken noch weitgehend in Alles-oder-nichts-Kategorien. „Aber die Bewertungen fallen schon präziser aus, und die sozialen Vergleiche scheinen sich nun als Grundlage der kindlichen Selbstkonzeptualisierung etabliert zu haben. Auffassungen und Urteile anderer Individuen über die eigene Person fungieren bereits als wichtige Informationsquellen für Selbstkonzepte.“²⁴⁹

4.2.2 Jugend und Adoleszenz

Die Arbeits- und Wirtschaftspsychologin Helga Schachinger (2002) sieht in der Kindheit und Jugend die bedeutsamsten und größten Entwicklungsschritte. Da werden die Weichen für das zukünftige Leben gestellt und es kommt zu einer ersten Selbstfindung.²⁵⁰ In diesem Stadium beschäftigen sich die Jugendlichen „sehr stark mit Selbstwahrnehmung, Selbstvertrauen, dem eigenen Selbstwertgefühl, den eigenen Fähigkeiten und dem eigenen Äußeren.“²⁵¹

August Flammer und Françoise D. Alsaker geben eine gewisse Grobkategorisierung vor: Das frühe Jugendalter (ca. 10 bis 13 Jahre) ist gekennzeichnet durch das Längenwachstum und den Beginn der sexuellen Reifung. Im mittleren Jugendalter (ca. 14 bis 16 Jahre) wird die körperliche Reifung vollzogen. Dies drückt sich im Besonderen im jugendlichen Lebensstil, in altersadäquater Kleidung und Frisuren aus. Das spätere Jugendalter (ca. 17 bis 20 Jahre) vollendet die Reifung vom Kind zum Erwachsenen.²⁵²

²⁴⁸ Mummendey 2006:98

²⁴⁹ Mummendey 2006:100

²⁵⁰ Vgl. Schachinger 2002:96

²⁵¹ Vgl. Mummendey 2006:100

²⁵² Vgl. Flammer & Alsaker 2002

4.2.3 Erwachsenenalter

In der empirischen Forschung wurde lange Zeit das Augenmerk auf die Kindheit/Jugend und das frühere Erwachsenenalter gelegt, denn in diesen Lebensabschnitten wurden die meisten Veränderungen in der Selbstkonzeptentwicklung erwartet. Das Erwachsenenalter hingegen zeichnet sich eher durch eine gewisse Stabilität seiner Merkmale aus. Der amerikanische Psychologe und Philosoph William James (1890) etwa war der Auffassung, dass sich ab dem 30. Lebensjahr der Charakter eines Individuums bereits wie Gips verfestigt hat.²⁵³

In den 1970er Jahren wurden einige Studien über die Selbstkonzept-Entwicklung durchgeführt. Pierce & Chiriboga (1979) konnten bei über 200 Personen verschiedener adulter Altersgruppen relevante Selbstkonzept-Dimensionen feststellen und überprüften deren Stabilität innerhalb von fünf Jahren. Im Ergebnis stellten sie fest, dass vier von sieben Dimensionen eine auffällige Instabilität aufwiesen. Mummendey & Sturm (1982) führten fünf Jahre lang jährlich eine Längsschnittstudie mit einer Klientel aus Arbeiter und Angestellten, Krankenpfleger/innen und Absolventen von Berufs- und Handelsschulen mit einem 18-dimensionalen Selbsteinschätzungsverfahren durch. Das Rating-System besteht aus den 18 Persönlichkeitsfaktoren des California Personality Inventory (CPI): Dominance, Capacity for Status, Sociability, Social Presence, Self-Acceptance, Sense of Well-Being, Responsibility, Socialization, Self-Control, Tolerance, Good Impression, Communality, Achievement via Conformance, Achievement via Independence, Intellectual Efficiency, Psychological-Mindedness, Flexibility and Femininity²⁵⁴ Das Ergebnis zeigt, dass bei fünf der 18 Skalen signifikante Selbstbildveränderungen auftraten: bei der Skala Dominance wurde eine Zunahme und bei den Skalen Sociability, Socialization, Good Impression und Psychological-Mindedness wurden Abnahmen ermittelt. In dieser Studie zeigten sich einige auffällige Veränderungen im Selbstkonzept innerhalb eines halben Jahrzehnts.²⁵⁵ In einer weiteren Studie von Mummendey, Wilk & Sturm²⁵⁶ (1979) wurden bei 50 Erwachsenen im Alter von 28 bis 32 Jahren freie Selbstbeschreibungen mit der von Allen & Potkay (1973) entwickelten Adjective Generation Technique (AGT) durchgeführt. Signifikant waren die Resultate, die eine Annahme eines subjektiv wahrgenommenen stabilen Trends

²⁵³ Vgl. Mummendey 2006:105

²⁵⁴

²⁵⁵ Vgl. Mummendey 2006:107

²⁵⁶ Vgl. Mummendey/Wilk/Sturm 1979

in Richtung auf Selbstverwirklichung im Lebensabschnitt zwischen dem zwanzigsten und dreißigsten Lebensjahr aufzeigten.

Im Erwachsenenalter tritt eine gewisse Stabilität vor allem in der subjektiven Perspektive der Individuen auf. Zum Erwachsensein bedarf es einer subjektiven, phänomenalen Stabilität, um Identität in seiner personalen Biographie hervorzubringen.²⁵⁷ Individuen sind bestrebt, besonders im höheren Lebensalter selbstbezogene Eigenschaften und Merkmale gegen Verschlechterung zu schützen, indem sie solche Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie nur noch schwer erbringen können, als weniger wichtig und bedeutsam einschätzen.

4.2.4 Höheres Lebensalter

Bedingt durch den demographischen Wandel und der zunehmenden Veränderung der Alterspyramide bietet das höhere Lebensalter in der Selbstkonzeptforschung ein interessantes Forschungsfeld. Während im frühen Erwachsenenalter das Zusammenspiel von Stabilität und Veränderung des Selbstkonzeptes im Fokus steht, wird das Selbst im höheren Alter von zunehmenden Verlusten geprägt und beeinflusst.²⁵⁸ Dazu haben Baltes & Baltes²⁵⁹ (1990) die Theorie entwickelt, dass die Prozesse der Selbstregulation im Alter ein Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation (SOK-Modell) entwickeln. Demnach konzentriert sich das Individuum bedingt durch die Abnahme der Ressourcen auf die Bereiche, über die der alte Mensch noch verfügt und pflegt nur mehr Kontakt mit einem bestimmten Personenkreis. Der alte Mensch setzt alle vorhandenen Mittel ein, um das Ziel (Pflege guter Freundschaften mit wenigen Personen) zu erreichen; dieser Vorgang wird als Optimierung bezeichnet. Wenn es trotz allem Bemühen zu Funktionsverlusten kommt, dann versucht der alternde Mensch, dies durch neue Zielsetzungen auszugleichen. Dieser Vorgang nennt sich Kompensation. In diesem empirisch gut belegten SOK-Modell zeigt sich eine positive Korrelation mit der Zufriedenheit im höheren Lebensalter.²⁶⁰

Freund & Smith (1997) führten eine mündliche Befragung an 70- bis 103-jährigen Westberliner Bürgern mit Fragen über die Inhalte des Selbstwissens („Wer bin ich?“) durch. Über 40 % der Probanden stellten in der Stichprobe die Beschäftigung mit einer aktiven

²⁵⁷ Vgl. Mummendey 2006:108

²⁵⁸ Vgl. Greve 2000:105

²⁵⁹ Baltes&Baltes 1990

²⁶⁰ Vgl. Mummendey 2006: 109

Lebensgestaltung (z.B. Hobbys, Interessen bei Haushaltsführung) und Alltagsaufgaben in den Vordergrund. Den gleichen Anteil erzielten auch die Bereiche der eigenen Person und ihre Eigenschaften, die eigene Lebensbilanz und die Gesundheit. Auffällig war, dass die Auseinandersetzung mit der eigenen Endlichkeit (Sterben und Tod) nur sehr selten genannt wurde (ca. 5 %). Bei der Gegenüberstellung der zwei Personengruppen der „alten“ (70 bis 84 Jahre) und „sehr alten“ (85 bis 103 Jahre) Menschen war auffällig, dass die letztere Gruppe sich stärker über soziodemographische Eigenschaften und Fragen zum Alltagsgeschehen definierte als die jüngeren Alten. Die Ergebnisse dieser Querschnittsstudie sind mit einer gewissen Vorsicht zu bewerten, weil mögliche andere Kohorteneffekte nicht kontrolliert werden konnten.²⁶¹

Nach Freund & Smith (1997) unterscheidet sich das Selbstbild älterer Personen vom Selbstbildkonzept jüngerer Personen wie folgt:

- Die Selbstdefinition wird mehr über Ereignisse und Erlebnisse in der Vergangenheit bestimmt.
- Die Befürchtung über den drohenden körperlichen Abbau verbunden mit Krankheit steht mehr im Vordergrund. Diese Annahme ist aber verbunden mit der Hoffnung, den augenblicklichen Gesundheitszustand bewahren zu können.
- Es werden Interessen, Hobbys und die Teilnahme an gesellschaftlichen und kulturellen Ereignissen als sehr wichtig für die eigene Person angesehen.

4.3 Selbstkonzeptmodelle

Shavelson et al. (1976) bauten auf dem Ansatz der Selbstkonzeptforschung auf und versuchten, eine gewisse Systematisierung vorzunehmen und in einem theoretischen Konstrukt abzubilden. Es verdichtete sich die Erkenntnis, dass das allgemeine Selbstkonzept einer Person entscheidend durch Erfahrungen und Rückmeldungen durch andere Personen geprägt und geformt wird. Shavelson et al. konnten in ihrer Forschungsarbeit sieben Eigenschaften des Selbstkonzeptes identifizieren:²⁶²

²⁶¹ Vgl. Mummendey 2006:111

²⁶² Vgl. Rost et al 2004:10

1. Das Selbstkonzept verfügt über eine organisierte Struktur und die Personen können die vielen Informationen diesen Strukturen zuordnen und ein Beziehungsgeflecht herstellen.
2. Das Selbstkonzept ist mehrdimensional und spaltet sich in verschiedene Bereiche auf (z. B. akademisches, soziales, emotionales und physisches Selbstkonzept).
3. Das Selbstkonzept zeigt eine hierarchische Organisation. Jeweils die direkten Wahrnehmungen des Verhaltens spiegeln sich in spezifischen Situationen wider und sind das Fundament der Hierarchie. In der mittleren Ebene zeigen sich die ausformulierten sozialen, emotionalen, akademischen und physischen Bereiche. Den Abschluss bildet das generelle Selbstkonzept.
4. Das Selbstkonzept nimmt in der Hierarchie aufsteigend zunehmend an Stabilität zu. Die Wahrnehmungen im konkreten Verhalten können sich je nach Situation noch sehr verändern. Anders zeigt es sich beim generellen Selbstkonzept: hier bedarf es schon starken irritationsauslösenden Situationen, um eine Modifikation an der Spitze der Hierarchie auszulösen.
5. Das Selbstkonzept bei kleinen Kindern ist zunächst noch relativ indifferent und variabel und es bildet sich dann im Kindheits- und Jugendalter zunehmend stringent aus. Mit zunehmenden Alter und unter vielseitigen Lebenserfahrungen kristallisieren sich jedoch die eigenen individuellen Stärken und Schwächen heraus. Sukzessiv entwickeln sich die unterschiedlichen Facetten des Selbstkonzepts.
6. Das generelle und die domänenspezifischen Selbstkonzepte verfügen über eine deskriptive bzw. affektive Komponente („Ich fühle mich wohl im Beruf“) und eine kognitiv-evaluative Komponente („Ich bin schlecht im Beruf“). Shavelson et al. geben an dieser Stelle den Hinweis auf das Fehlen der stringenten konzeptuellen Trennung der deskriptiven und evaluativen Komponenten. Das führt manchmal dazu, dass die Begriffe Selbstwertgefühl (affektive Komponente) und Selbstkonzept (kognitiv-evaluative Komponente) gleichwertig verwendet werden.
7. Das Selbstkonzept mit den verschiedenen Facetten bietet die Möglichkeit, differenzierte Vorhersagen im Zusammenhang mit Drittvariablen zu tätigen. So können akademische Selbstkonzepte enger mit Leistungen im schulischen Bereich korrelieren als mit Indikatoren des sozialen Verhaltens.

Eine engere Definition des Selbst geht auf H.D. Mummendey (1995) zurück. Auch er bevorzugt es, von Selbstkonzepten zu sprechen und versteht darunter „die Gesamtheit der auf die eigene Person bezogenen Beurteilungen und Bewertungen eines Individuums, also die Gesamtheit der Einstellungen zu sich selbst.“ Diese Einstellung zur eigenen Person zeigt sich durch die Beschreibung und Bewertung bestimmter Eigenschaften und Kompetenzen, bedingt durch Erfahrungen und der gegenwärtigen Situation.

Bei der Konstruktion von Selbstkonzeptmodellen bietet sich die Vorgehensweise an, in Kategorien von Strukturen zu denken. Bei der differenzierten Darstellung eignen sich besonders die individuellen Fähigkeiten. Das betrifft die Bereiche von schulischen und ähnlichen Leistungen. Bei der Entwicklung von Messinstrumenten für die Selbstkonzepterfassung bedarf es des Wissens, welche Art von Dimensionalität das Konstrukt aufweist.²⁶³

Verschiedene Forscher sahen zu Anfang das Selbstkonzept eher in der Eindimensionalität. Mittlerweile wird an der Existenz multidimensionaler Bereiche des Selbstkonzeptes nicht mehr gezweifelt.²⁶⁴ Damit die unterschiedlichen Bereiche des Selbstkonzeptes und der globale Aspekt gleichzeitig bewertet werden können, wurden beide Elemente in Modellen zusammengeführt. Laut Hattie²⁶⁵ wurden empirische Untersuchungen über mindestens 18 Selbstkonzepte in Bezug auf schulische Fähigkeiten, über fünfzehn Arten physischer und acht Arten musikalischer Selbstkonzepte sowie über je drei künstlerische und religiöse Selbstkonzepte durchgeführt.

4.3.1 Eindimensionales Selbstkonzeptmodell

Am Anfang der Selbstkonzeptforschung wurde das Selbstkonzept eindimensional beschrieben. Das Besondere an diesen eindimensionalen Selbstkonzeptmodellen ist die lineare Aufführung der einzelnen Selbstkonzeptbereiche; so gibt es mehrere Typen von Selbstkonzepten schulischer (academic self-concept), sozialer (social self-concept), körperlicher (physical self-concept) und emotionaler (emotional self-concept) Art.

²⁶³ Vgl. Mummendey 2006:205

²⁶⁴ vgl. Bracken 1996

²⁶⁵ Vgl. Hattie 2004

Bei dieser Eindimensionalität ist bezeichnend, dass die Selbstkonzepte keinem hierarchischen Aufbau und Ordnungscharakter unterliegen, sondern als eine gemeinsame Dimension gesehen werden.²⁶⁶ Daraus ergibt sich die Addition der einzelnen Selbstkonzeptbereiche für das Globale bzw. Allgemeine Selbstkonzept. Die unten aufgeführte graphische Darstellung in Abb. 12 zeigt ein eindimensionales Modell,²⁶⁷ das sich aus den schulischen Fähigkeiten (F), den sozialen (S), körperlichen (K) und emotionalen Fähigkeiten (E) durch eine gemeinsame Funktion definieren lässt.

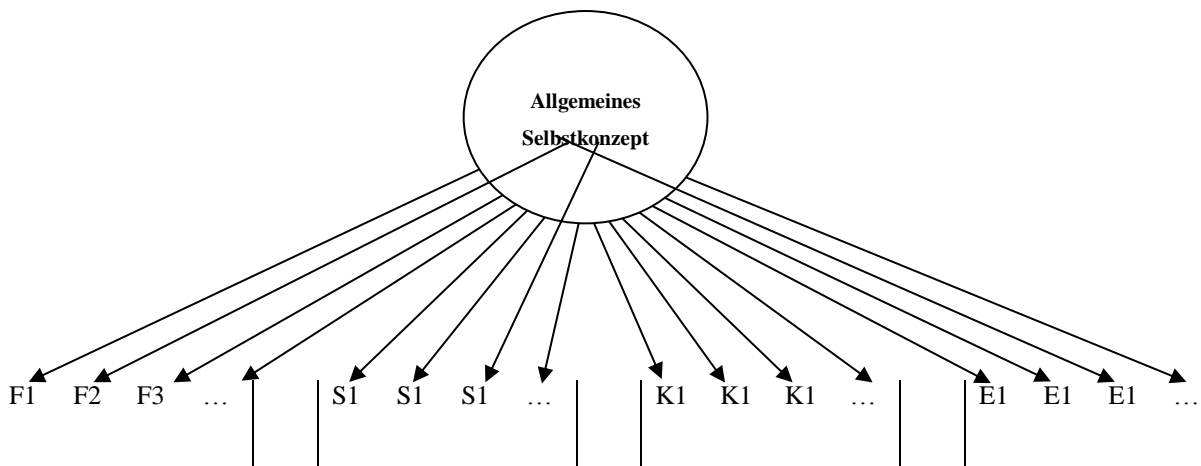


Abbildung 12: Eindimensionales Selbstkonzeptmodell

Quelle: Shavelson, Hubner und Stanton (1997: 413)

4.3.2 Mehrdimensionales, hierarchisches Selbstkonzeptmodell

Shavelson, Hubner und Stanton (1976) entwickelten ein hierarchisches Modell zur Organisation des Selbstkonzeptes von Jugendlichen. In diesem Ansatz wird das globale Selbstkonzept unterteilt in einen „akademischen“ und einen „nicht-akademischen Bereich“ (Abb. 13).

²⁶⁶ Vgl. Mummendey 2006: 205

²⁶⁷ Vgl. Byrne 1996

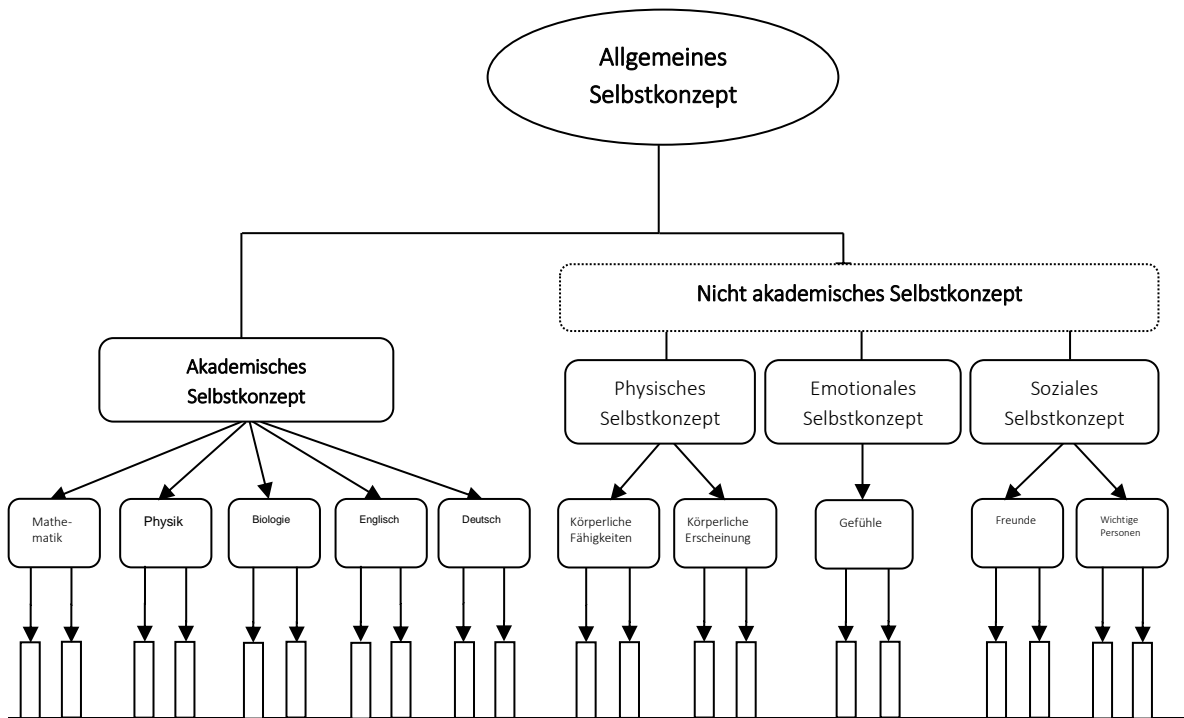


Abbildung 13: Allgemeines Selbstkonzept

Bezeichnend ist die hierarchische Struktur dieses Selbstkonzeptmodells, weil „es sich bei dem allgemeinen Selbstkonzept um einen Faktor höherer Ordnung handelt, der multiple, bereichsspezifische Selbstkonzepte umfasst, die, obgleich sie korreliert sind, als getrennte, eigenständige Konstrukte aufgefasst werden können.“²⁶⁸ Das Modell unterteilt das allgemeine Selbstkonzept in ein akademisches und ein nicht-akademisches Selbstkonzept. Das akademische, leistungsbezogene Selbstkonzept gliedert sich in die Teilbereiche Mathematik, Physik, Biologie, Englisch und Deutsch. In der Gliederung sind die Kategorien hierarchisch angeordnet, die aber mit abnehmender Hierarchieebene an Stabilität verlieren. Das nicht-akademische, nicht leistungsbezogene Selbstkonzept wird weiter unterteilt: Das physische Selbstkonzept differenziert sich im Entwurf über die körperlichen Fähigkeiten (Koordination, Kraft, Beweglichkeit, ...) und über die körperliche Attraktivität des Individuums. Das emotionale Selbstkonzept klassifiziert sich durch verschiedene Gefühlsbefindlichkeiten (Wut, Trauer, Freude) und deren mögliche Schwankungen. Im sozialen Selbstkonzept handelt es sich um die Beziehung des Individuums und seine Integration in seine Umwelt, bezogen auf Gleichaltrige und andere wichtige Personen (Familie, Kollegen).

²⁶⁸ Vgl. Mummendey 2006:207

Diese hierarchische Strukturierung wurde in verschiedenen Studien überprüft.²⁶⁹ Dabei zeigte sich bei zunehmendem Alter eine Abschwächung der hierarchischen Struktur.

4.3.3 Selbstkonzeptmodell nach Bracken

In Anlehnung an die Arbeit von Shavelson et al. wurden weitere Selbstkonzeptdomänen eingeführt. Ein wichtiger Vertreter dieser Ansätze ist Bracken (1996) mit seinem Selbstkonzeptmodell. Er entwickelte ein heuristisches Venn-Diagramm, in dem die einzelnen Selbstkonzeptbereiche gleichwertig nebeneinanderstehen können; siehe Abb. 14. In der Überschneidung aller Selbstkonzeptbereiche bildet sich dann das generelle oder globale Selbstkonzept ab. Das Modell wurde speziell für Kinder und Jugendliche entwickelt, es kann aber auch um Selbstbildbereiche für Erwachsene wie Arbeit oder Beziehungen erweitert werden. Marsh und Hattie (1996) brachten den Einwand vor, dass die Selbstkonzepte sich nicht alle überlappen, sich diese Darstellung nur auf zwei Ebenen beschränkt und sich einer dritten Ebene verweigert.

²⁶⁹ Vgl. Byrne & Shavelson 1996

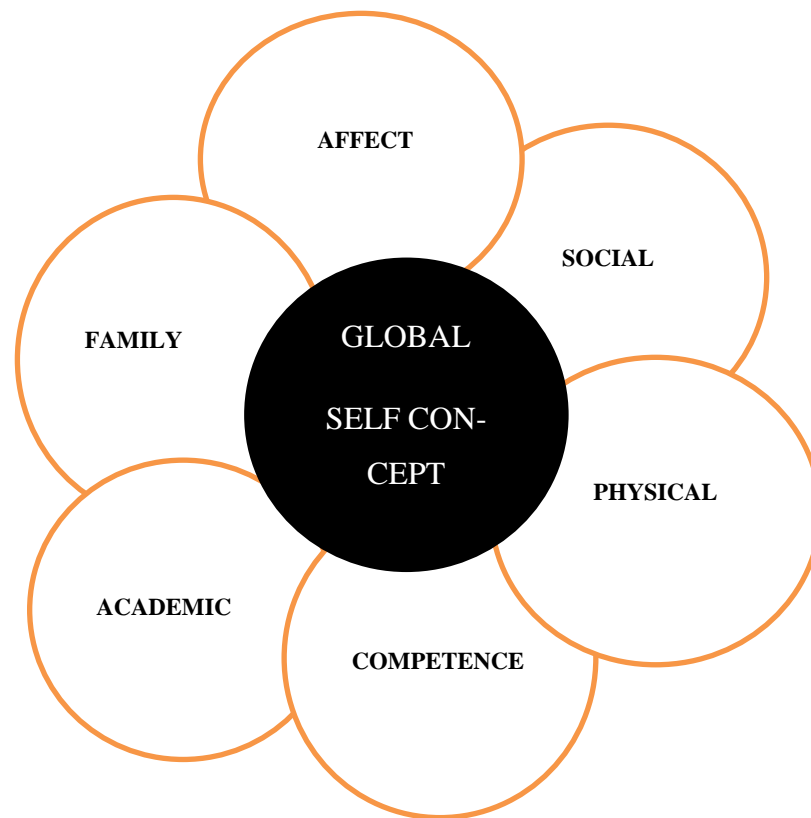


Abbildung 14: Multidimensionales Selbstkonzeptmodell nach Bracken

Quelle: Bracken 1996

Mit dem Selbstkonzeptmodell Brackens als Basis ist es möglich, dass Selbstkonzept der indischen Ordensfrauen in den einzelnen Facetten darzustellen. Bei den Interviewergebnissen müssen im Rahmen der Interpretation die Bereiche „Akademisch“ und „Physisch“ aufgrund einer ungenügenden Menge an Datenmaterial zurückgestellt werden. Dagegen muss der kulturelle Hintergrund der indischen Ordensfrauen ausführlich beschrieben werden, um die Wandlungsprozesse in ihrer Rolle als Ordensfrau und Pflegekraft deutlich zu machen. Wie in den folgenden Interviewergebnissen deutlich werden wird, ist die stärkste Motivation der indischen Ordensfrauen für ihren Aufenthalt in Deutschland der Aspekt „Missionarin sein“. Die anderen Aspekte des Selbstkonzeptmodells sind diesem beigeordnet.

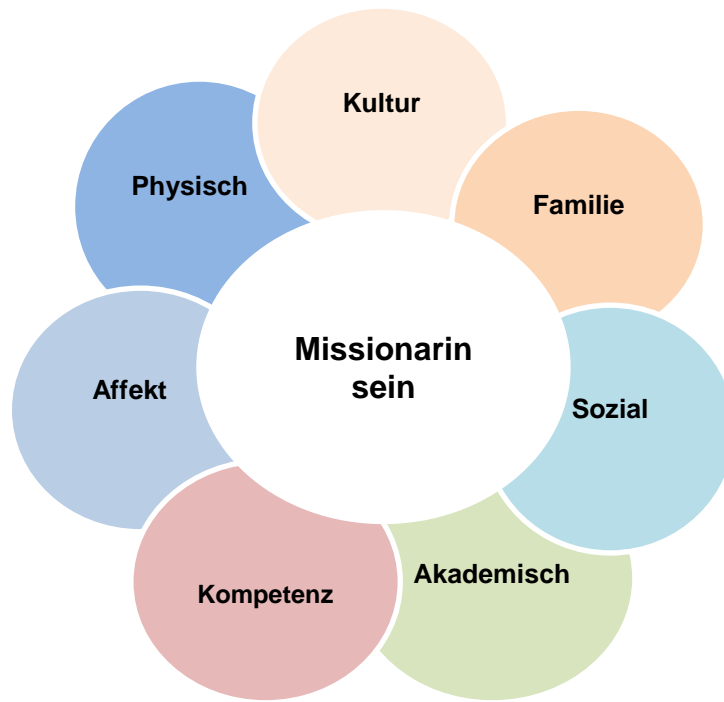


Abbildung 15: erweitertes, multidimensionales Selbstkonzeptmodell

Quelle: in Anlehnung an Bracken 1996

Kapitel III: Empirische Ergebnisse

Die empirischen Ergebnisse werden in drei Themenblöcken dargestellt und interpretiert. Zuerst werden die Voraussetzungen für den Einsatz der indischen Ordensfrauen in der deutschen Pflegearbeit vorgestellt. Der zweite Themenblock geht den Gründen der indischen Ordensfrauen nach, warum sie ihre Heimat Indien verlassen haben, um in Deutschland als Pflegekraft zu arbeiten. Im dritten Themenabschnitt werden die ermittelten Daten ins erweiterte Selbstkonzeptmodell eingeordnet und kommentiert.

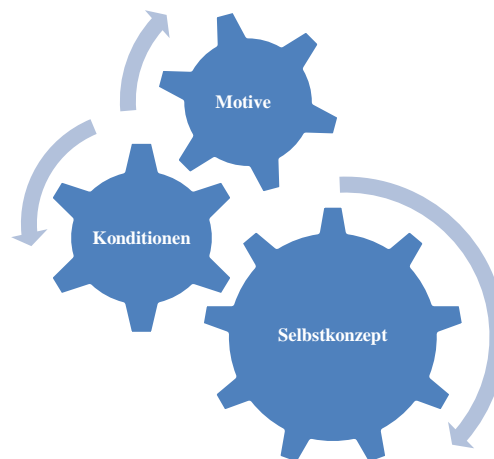


Abbildung 16: Themenbereiche der empirischen Ergebnisse

1. **Konditionen für den Einsatz indischer Ordensfrauen in Deutschland**

Vor der Darstellung der empirischen Ergebnisse werden zunächst die Bedingungen erörtert, die es den indischen Ordensfrauen ermöglichten, nach Deutschland zu kommen, und die daraus sich ergebenden Konsequenzen. Welchen Umständen ist es zu zuschreiben, dass indische Ordensfrauen ihre Heimat verlassen haben, um in Deutschland einen neuen Wirkungs- und Aufgabenbereich zu finden? Welche Wege mussten neu beschritten werden, damit sich die indischen Ordensfrauen in ihrem neuen Aufgabenfeld der Pflegearbeit eingewöhnen und integrieren konnten? Im Folgenden werden die verschiedenen Bereiche von Auswahlmodus/ Akquise der indischen Ordensfrauen über Vorbereitung auf den Einsatz in Deutschland bis zur Errichtung eines Konvents illustriert.

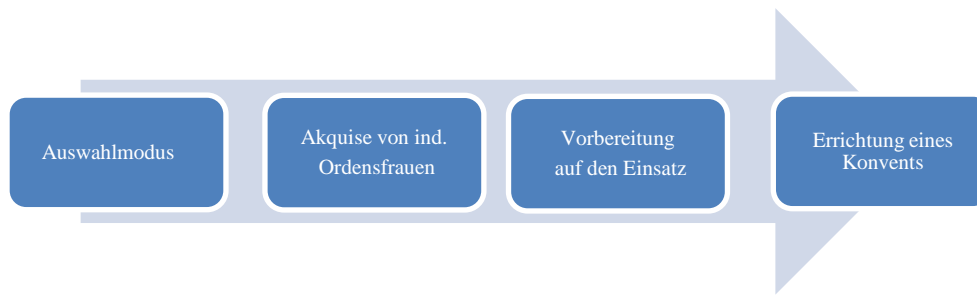


Abbildung 17: Konditionen für die indischen Ordensfrauen in Deutschland

1.1 Auswahlmodus der indischen Ordensfrauen

Damit diese spezielle Pflegeaufgabe von den indischen Ordensfrauen in Deutschland erfolgreich erfüllt werden kann, bedarf es bestimmter Voraussetzungen. Deswegen wird die Ordensfrau von den Ordensvorgesetzten in Indien einem gewissen Auswahlverfahren unterzogen. In der Befragung wurden vier Kriterien genannt, nach denen die Kandidatinnen für diesen Einsatz geprüft werden. Die Kriterien unterliegen keinem besonderen Ranking und werden im Folgenden der Reihe nach vorgestellt.

1.1.1 Spiritualität und religiöse Praxis

Als eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen ist das Leben nach der Ordensregel anzuführen. Diese gemeinsame Regel mit ihren Vorschriften und Handlungsleitlinien stützt die Ordensfrau in ihrem Leben als geweihte Person und führt sie zu einem beglückten Leben. Dazu bedarf es eines guten Grundstocks an innerer Stabilität und die Bereitschaft, die versprochenen Ordensgelübde nach bestem Wissen und Gewissen zu leben. Denn die einzelne Ordensfrau ist in Deutschland noch mehr in ihrer Eigenverantwortung und Selbstständigkeit gefordert als in Indien. Eine gewisse personale Reife ist daher erforderlich, um den Herausforderungen in einer fremden Kultur gerecht zu werden.

P9: Die Schwestern müsste erst Mal die Sprache, zweitens nach den Ordensregeln leben, nicht irgendwie so freigebig, wie es gerade passt, einen spirituellen Stand haben und die Schwester müsste nicht wackelig sein im Ordensleben und auch die Gesundheit ist wichtig. [133-135]

P4: Ich würde sagen, die Schwester, die müssen auch eine tiefe Spiritualität haben, weil hier ist was Anderes, als in Indien...die brauchen wirklich eine tiefe Spiritualität und eine richtige Identifikation mit Orden... [115-117]

P23: Dann wichtig ist die Spiritualität. Weil hier muss sie sehr selbständig leben. In Indien sind große Gemeinschaften und eigene Schwestern. Da wird gleich gefragt, warum bist du nicht gekommen zur Laudes... Hier fragt keine. Ich muss das alleine machen, aufstehen und selbst machen. Ich muss selbst schauen, mache ich es richtig. Ich kann nur lieben Gott bitten. Zuerst ist die Verbindung mit Gott. Man muss hier erwachsen sein. [171-175]

1.1.2 Gemeinschaftsleben

Ein wesentlicher Faktor im Leben einer Ordensgemeinschaft ist das Zusammenleben mit anderen Gleichgesinnten, die alle das gleiche Ziel haben, „Gott zu suchen“ und durch die Werke der Barmherzigkeit sich in den Dienst der Gemeinschaft mit ihrem Apostolat zu stellen. Das erfordert von jeder Ordensfrau die Fähigkeit, nach bestimmten Regeln in einer Gruppe zu leben, sich an Gegebenheiten anzupassen, offen zu sein für Neues und eigene Wünsche und Interessen zum Wohle der Gesamtgruppe zurückzustellen.

P17: Ja da suchen wir erstens einmal, dass die miteinander, wie sagt man, zusammen gehen können ... Das heißt mit der Ordensgemeinschaft sehr treu und auch mit den ihren Pflichten und Dingen mit der Gemeinschaft, Gebet und so ... Dass man gemeinschaftsfähig ist, auch ein bisschen offen für andere Kulturen. [66-73]

P20: Wie ist sie, charakterlich, das ist wichtig. Sie muss ein bisschen intelligent sein, so freundlich sein mit den Leuten. Wir gucken alles, wir sehen, wie die Schwester in Indien sich verhält. Bei manchen Schwestern ist es so, dass sie sehr schnell aufgeregt sind, dann ist das schwer, so weit weg zu schicken. Denn wenn zwei Leute nicht auskommen, dann wird es schon schwierig, dann wird es zum Problem. [257-261]

1.1.3 Physische, psychische und seelische Kondition

Eine wesentliche Voraussetzung für den Einsatz in Deutschland wird in der guten physischen und auch psychischen Gesundheit gesehen. Der körperlich anstrengende Beruf einer Pflegekraft setzt eine stabile, körperliche Fitness voraus. Dazu gehören auch ein gewisses Maß an Belastbarkeit und Stabilität. Die Ordensfrau sollte über ausreichende Copingstrategien verfügen, um im neuen Kulturkreis bestehen und in ihrer Pflegearbeit auch Kom-

pensionsmechanismen anwenden zu können. So haben die meisten Ordensfrauen bereits einige Jahre Arbeitserfahrung in unterschiedlichen Disziplinen wie Sozialarbeit, Tätigkeit im Kindergarten oder im hauswirtschaftlichen Bereich in Indien gesammelt. In diesen Arbeitsbereichen konnten sie ihre gute Gesamtkondition unter Beweis stellen.

P23: Als erstes, Gesundheit ist wichtig, ist sie fit. Ich bin nicht darauf stolz, aber ich bin nie krank gewesen. Ich war 26 Jahre und hatte eine Operation und da war ich dann krankgeschrieben, aber hier in Deutschland nie krank. [166-168]

P12: Ja, sie muss gesund sein. [178]

1.1.4 Charakterliche Eigenschaften

Bei dieser speziellen Auswahl von geeigneten indischen Ordensfrauen wurde ein gründlicher Blick auf die Charaktereigenschaften und Verhaltensweisen geworfen. Besonders in der Zeit des Noviziates²⁷⁰ wird hier ein besonderer Fokus gesetzt, indem Persönlichkeitsschulungen stattfinden und die Ordensfrauen einer regelmäßigen Evaluation unterzogen werden. Es bedarf eines gewissen Maßes an Sozialkompetenz, die sich besonders in der offenen und empathischen Kommunikation zeigt, wie mit Konflikten und Kritik umgegangen wird und wie die einzelne Ordensfrau effiziente Lösungen bei Problemen oder neuen Herausforderungen findet. Es bedarf einer hohen Lernkompetenz, um die Sprache schnell und gut in Wort und Schrift zu lernen.

P24: Ich finde mal, zuerst gucken, ob die Schwester aufgeschlossen ist. Die muss auch mal fähig sein, auf die Leute zuzugehen, aber trotzdem soll sie ihre Grenzen sehen, beides sage ich mal. Wir sind in der Welt, aber wir sind nicht für die Welt. Man muss beides kombinieren. Ob sie fähig ist, die deutsche Sprache zu lernen, auch umzusetzen, sag ich mal. [170-173]

P22: Ich gucke, wie eine Schwester ist, wie ist ihr Charakter, ob sie sich anpasst überall oder ob sie schnell beleidigt ist und welche Lernkapazität sie hat. Und dass sie Mut hat und bei jeder Situation standhaft bleibt und dann, ob sie groß ist, damit sie die Pflege machen kann. [217-220]

²⁷⁰ „Das Noviziat ist eine Probezeit. In doppeltem Sinne: Der Novize prüft, ob das Leben in unserer Bruderschaft das ist, was er sucht. Er fragt selbstkritisch, ob er dazu ein Leben lang bereit und fähig ist. Aber auch unsere Gemeinschaft schaut, ob der neue Bruder in unserer Lebensform auf Dauer seinen Platz finden kann. Es muss für beide Seiten passen.“ Abrufbar über <http://franziskaner.de> [Zugriff Juli 2015]

1.2 Akquise der indischen Ordensfrauen

In der Regel werden die indischen Ordensfrauen von ihrer zuständigen Provinzoberin oder gleich von der Generaloberin angesprochen und für den Dienst als Pflegekraft in Deutschland angefragt. Reaktionen der Ordensfrauen auf die jeweilige Anfrage zeigten einen unterschiedlichen Charakter. Den Ordensfrauen wurde zwar eine gewisse Bedenkzeit zugestanden, doch lag in der Anfrage schon die Erwartung, dass sie auf Grund des Gehorsamsgelübdes die Bereitschaft für diesen Dienst mitbringen sollten.

P20: Ich habe nicht gleich ja gesagt, weil meine beiden Schwestern waren in USA damals und das ist nicht gut. Und alle drei gehen ins Ausland. Aber trotzdem wir sind verschiedene Orden. Aber die Generaloberin hat gesagt, du bist fit und du gehst. Das ist Gottes Wille, wenn Generaloberin sagt, ich muss gehen, dann muss ich gehen. [225-2287]

Den indischen Ordensfrauen wäre es nie in den Sinn gekommen, von sich aus den Wunsch zu äußern, nach Deutschland zu gehen und dort in der Pflege zu arbeiten. Sie zeigten sich zuerst überrascht, als die konkrete Anfrage an sie gerichtet wurde. Dieser Einsatz im Ausland bedeutet für sie, weniger direkten Kontakt zu ihrer Familie in Indien zu haben. So holten sich die Ordensfrauen auch immer die Meinung und den Rat ihrer engsten Familienangehörigen ein, um zu einer klaren Entscheidung zu kommen.

P7: Ich konnte nicht nein sagen, auch meine Mutter war sicher nicht begeistert und die Familie war traurig. Wir mussten das ja auch bei der Familie äußern und dann habe ich gesagt, das ist nur ein paar Jahre, dann komme ich wieder zurück ... Ich konnte es nicht, ein nein sagen, aber ich hätte es nie gemacht. Denn ich hatte sowieso schon alles geopfert, also meinen Willen und wie die Vorgesetzte sagt, das ist für mich auch Gottes Wort, also so habe ich das ungefähr gesehen. [183-188]

P28: Ich hatte mehr als 6 Monate, darüber nachzudenken. Ja, ich habe einmal meine Familie gesagt. Mein Vater hat gesagt, du bist als erstes im Orden und was Generaloberin sagt, das machst du, nicht für uns gucken ... Mein jüngster Bruder, er kümmert sich um die Eltern, hat auch so gesagt, du bist eine Ordensfrau. [230-233]

Während der Untersuchung wurden auch einige Arbeitgeber in Deutschland zum Prozedere der Akquise von indischen Ordensfrauen für den Dienst in einer Pflegeeinrichtung befragt. Bei der Auswertung wiederholten sich bei den Befragten drei wesentliche Aussagen zur Begründung für den Einsatz von indischen Ordensfrauen in Deutschland. Mit der Akquise von pflegenden Ordensfrauen kann dem Fachkräftemangel in der Pflege abgeholfen werden und zudem kann diese Pflegekraft noch zusätzlich die spirituelle Begleitung der Patienten/ Bewohner übernehmen. Ein dritter Aspekt zeigt sich darin, dass durch die Beschäftigung von Ordensfrauen auch der christlichen Zielsetzung im Leitbild der Einrichtung entsprochen wird.

AG3: Es hatte drei Aspekte. Der eine Aspekt war Fachkräftemangel hier bei uns und der andere Aspekt war auch die Situation, dass wir immer weniger Priester zur Verfügung haben und die spirituelle Begleitung eben durch indische Ordensschwestern, dass man einfach da Unterstützung erfährt. Der dritte Aspekt war auch noch, dass wir gesagt haben, also ein Alten- und Pflegeheim der Caritas, steht uns das gut an, Ordensschwestern zu beschäftigen, weil in der Bevölkerung wahrnehmbar auch so ein Urvertrauen ist, dort wo Ordensschwestern, indische Ordensschwestern sind, dass da gelebte Nächstenliebe stattfindet. [9-16]

AG1: Zum einen, dass es absehbar war, dass Pflegenotstand auf uns zukommt. Das war für mich damals schon absehbar ... Für mich war das eine schöne Idee, auf diesem Weg zu Fachpersonal zu kommen und zum anderen auch Ordensfrauen im Haus zu haben, die das christliche Leben auch noch einmal prägen und dann, ich denk, da sind wir mit unserem Klientel aus der Umgebung, sind die Leute sehr geprägt auf das noch, die mögen das, die lieben das ... Und da auch die Versorgung mit Pfarrern und Geistlichen in der Umgebung immer schwieriger wird, ist es auch noch ein Weg ... wenn Sr. E. eine Andacht macht ... da bin ich sehr froh, dass sie da sind. [25-39]

Eine zusätzliche Begründung lieferte ein Arbeitgeber (AG6) mit der Unterstützung durch neu gekommene Ordensfrauen, die in ihrer Anfangszeit in Deutschland bei einer Schwesterngemeinschaft um Aufnahme und Unterstützung gebeten hatten. Im konkreten Zusammenleben mit den indischen Ordensfrauen erfuhren die deutschen Ordensfrauen neue Impulse in Bezug auf die gelebte Spiritualität und werteten es als eine gewinnbringende Situation. Besonders beeindruckte das beispielhafte Vorleben des Ordenslebens. Viele deut-

sche Ordensfrauen erinnerten sich durch dieses Beispiel an die erste Zeit ihres Ordenslebens. Es entstand eine gewisse win-win-Situation auf beiden Seiten.

AG5: Da kam diese Anfrage, ob wir nicht ein paar Zimmer hätten, es wären zwei indische Schwestern, die Deutsch lernen und dass sie bei uns leben könnten, damit die nicht so einsam sind ... habe die Schwester Oberin gefragt, ob sie die zwei Schwestern in den Konvent nehmen könnte. Und die hat gleich gesagt, gerne. Eigentlich war dann der Auslöser von denen, die haben ihre Spiritualität so überzeugt gelebt, dass es unserem Konvent gut getan hat einfach. Wie die die Anbetung beten und immer da waren. Alle klösterlichen Gepflogenheiten gelebt haben und mit uns ganz integriert waren. Unsere Oberin war anerkannt bei ihnen als ihre Oberin. Und da haben unsere Schwestern selber gesagt, die machen das so, wie wir es einmal gelernt haben. Die waren froh und eine Schwester von uns hat dann noch am Nachmittag deutsch gesprochen. Unterricht hatten sie vormittags in der Schule und am Nachmittag hat auch eine Schwester sie in Augsburg herumgeführt und ihnen das Kulturelle ein bisschen gezeigt. Da ist sehr viel miteinander gewachsen. Dann war die Provinzoberin mal da und hat gefragt, ob wir nicht Schwestern nehmen könnten. Wir haben es uns dann überlegt und die Schwestern haben dann bei unseren pflegebedürftigen Schwestern mitgeholfen und unsere Schwestern haben sie geliebt. Sie waren froh gekommen, jung, war einfach ganz anders. So ist in uns immer mehr der Gedanke gereift, wir könnten sie finanziell unterstützen und wir hätten für unsere Spiritualität einen Aufwind, obwohl wir vinzentinisch²⁷¹ sind. Es ist ja vieles ähnlich. Man hat überhaupt keinen Unterschied gemerkt. [6-32]

AG5: Der Grund, warum wir indische Schwestern aufnehmen wollen, ist eigentlich der Ordensgeist, das Miteinander leben. [31-33]

AG5: ... wie die deutschen Schwestern, als sie in der Pflege waren noch mitgemacht haben, das macht jetzt die indische Schwester. Und da, denke ich mir, wäre

²⁷¹ „Wir Vinzenterinnen, also die Genossenschaft der Töchter der christlichen Liebe vom Heiligen Vinzenz von Paul wurden im Jahr 1633 vom Heiligen Vinzenz von Paul und der Heiligen Louise de Marillac in Frankreich gegründet. Ihr Gründungsauftrag an uns Schwestern stellt den Dienst an Armen, den Dienst mit den Menschen, die unsere Hilfe benötigen, in das Zentrum unseres Gebetes und unserer tätigen Nächstenliebe.“ Auszug aus dem Leitbild von der Genossenschaft der Töchter der christlichen Liebe vom heiligen Vinzenz von Paul, Dienerinnen der Armen Vinzenterinnen.“ Abrufbar über: <http://www.vinzenterinnen.de/> [Zugriff Mai 2015]

es schon gut, wenn wir da noch jemand hätten. Erstens einmal für unsere freien Mitarbeiter. Wir machen viel Werteschulungen und Wertearbeit und Wertegruppen mit den freien Mitarbeitern, aber das jetzt so vor Ort den Alltag zu leben, das leben jetzt die indischen Schwestern vor. [87-]

-1.3 Vorbereitung auf den Einsatz in Deutschland

Die Befragten, die schon seit über 20 Jahren in Deutschland sind, berichten von sehr wenig bis gar keiner speziellen Vorbereitung auf den Einsatz in Deutschland. Es lief nach dem Prinzip „learning by doing“ und nach dem Motto „irgendwie wird es schon gehen“. Zu wenig waren sich die Verantwortlichen innerhalb der indischen Ordensgemeinschaften und auch in den deutschen Pflegeeinrichtungen bewusst, welche Herausforderungen sie den Mitschwestern abverlangt hatten. Das Erlernen der deutschen Sprache in einer unbekannt, europäischen Kultur sowie die Eignung für den Pflegeberuf und der Auswahl des Zeitpunktes der Entsendung nach Deutschland stellten sich als markante Faktoren heraus.

1.3.1 Erwerb deutschsprachlicher Kompetenz

Die Ordensfrauen, die schon viele Jahre in Deutschland leben und arbeiten, berichteten, dass es für sie damals keine speziellen Sprachkurse für Deutsch gab. Auch wurde wenig konkretes Wissen und Erfahrungen über Deutschland vermittelt. Nur von eigenen Mitschwestern, die in Deutschland gewesen waren, wurden im Heimaturlaub nur spärliche Erfahrungen und Kenntnisse weitergegeben.

P9: Nein, gar nicht, kein Sprachkurs. Ich bin von einer Mitschwester, die ziemlich lange hier gearbeitet hatte, die kam dann nach Indien zurück und die hat uns ein bisschen Unterricht gegeben. Das heißt, die Buchstaben oder überhaupt wie „Guten Morgen, Guten Tag“, das hat die schon uns beigebracht ... Hier haben wir dann zuerst Deutsch gelernt. [114-117]

P7: Eigentlich nicht, damals gab es eine deutsche Frau, hat mal erzählt, sie will uns etwas beibringen, aber da konnten wir nur „ja“ und „nein“ ... Wir hatten gar keine Vorstellung gehabt und trotzdem Gottvertrauen, das war für uns schwer... [200-203]

Doch mit den ersten Erfahrungen in Deutschland und dem Erleben von Schwierigkeiten bekam das Erlernen der deutschen Sprache bereits vor dem Einsatz in Deutschland einen

größeren Stellenwert. So wurden die indischen Ordensfrauen in den letzten Jahren gezielt in Form von mehrmonatigem Sprachunterricht unterwiesen. Ein Teil der Ordensfrauen absolvierte Sprachkurse für Deutsch an Goethe-Instituten und sie versuchen, einen Abschluss auf dem Niveau B2²⁷² zu erreichen.

P1: Dass wir dann die Schwestern richtig Sprachkurs machen lassen, dass die dann die Sprache richtig zu lernen. Ohne Sprache kann man hier nichts erreichen, wenn man die Sprache kennt, kann man viel machen. Und dann ist man hier auch akzeptiert, dann erreicht man auch was. [176-179]

P11: In Indien gibt es ein Goethe-Institut, da machen die Schwestern drei oder vier Monate Sprache lernen ... Wenn sie in Deutschland sind, dann machen die Schwestern wieder einen Sprachkurs. [177-182]

P11: Sie braucht nicht in Indien die Pflege zu lernen ... Wenn die Schwestern jung sind, dann können sie schnell lernen, Sprache lernen, Kultur lernen, alles. [184-185]

1.3.2 Vermittlung von kulturellem Wissen

Neben dem Erwerb der deutschen Sprachkompetenz ist es gleichzeitig notwendig und wertvoll, einen möglichst realen Einblick in die kulturellen Gegebenheiten zu gewinnen. Diese Vermittlung geschieht überwiegend durch authentische Erzählungen von Mitschwestern, die aus Deutschland zum Heimaturlaub nach Indien kommen.

P15: Sie haben gesagt, wir müssen anständig sein, sehr sauber und hygienische Sachen müssen wir achten und so was. Damals Sr. B., Sr. T. und Sr. F die drei waren schon hier und wir haben, wenn die in Urlaub kommen, haben wir gesehen. Damals waren wir noch ganz neugierig, was es in Deutschland alles gibt. [159-162]

P18: ... drei Monate Sprachkurs gehabt, nach ewiger Profess, dann bisschen Kultur durch Mitschwestern. Wir machen nicht die Tür auf und warten wir nicht, wir

²⁷² Das Goethe-Zertifikat B2 setzt ein fortgeschrittenes Sprachniveau voraus. „Die Prüfung entspricht der vierten Stufe (B2) auf der sechsstufigen Kompetenzskala des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.“ Abrufbar über <http://www.goethe.de> [Zugriff am Juni 2017]

machen Tür auf und gehen sofort, wir warten nicht. Essen nicht mit Gabel und Löffel... sagen nicht immer guten Tag oder guten Morgen. [174-179]

1.3.3 Eignung für den Pflegeberuf

Ein wichtiger Aspekt ist die Neigung und Eignung der indischen Ordensfrauen für einen Pflegeberuf. In Deutschland wird im Vergleich zu Indien ein anderes Pflegeverständnis und Aufgabenprofil erwartet und abverlangt. Bereits in der Pflegeausbildung wird ein anderer Standard von Pflege und Medizin vermittelt. Es bedarf einer gründlichen Überlegung und Prüfung der Zumutbarkeit für die einzelne Ordensfrau. Über eine gewisse persönliche Reife sollten die indischen Ordensfrauen verfügen.

P7: Und dass sie Mut hat und bei jeder Situation standhaft bleibt und dann ob sie groß ist, damit sie die Pflege machen kann. [174-175]

Aus den unterschiedlichen Erfahrungen der indischen Ordensfrauen in den vielen Jahren ihres Einsatzes wurden Handlungsleitlinien abgeleitet, um den ersten Einsatz von Mitschwester möglichst realistisch und der Situation angepasst zu gestalten. Die Ordensfrau sollte gewisse Informationen haben, um ihre zukünftige Situation einschätzen und sich möglichst frei entscheiden zu können.

P7: Ja, wir informieren ungefähr, gell, also wir versuchen, wenn ich jetzt in Indien bin und ich bekomme mit, eine Schwester kommt hierher, wir werden auch sagen, das und das war negativ oder positiv, die Wahrheit, wie die Situation ist. Sie können nicht sagen, ja das wusste ich nicht oder so, dass die Krankenpflege so oder so ist und so weiter. Das ist etwas Anderes wie Krankenpflege, wie man hier Krankenpflege macht. Dass alles bekommen sie richtig informiert und dann können sie immer noch sagen ja oder nein. [212-218]

1.3.4 Zeitpunkt der Entsendung nach Deutschland

Die Zeitspanne der Ablegung der Ordensgelübde vom ersten Tag der Erstprofess bis zum Tag des Ewigen Gelübdes beträgt in der Regel 4-6 Jahre. Nach der Ewigen Profess verpflichtet sich die Ordensfrau auf Lebenszeit, die Gelübde in der jeweiligen Ordensgemeinschaft zu leben. Damit ist nach jahrelanger gründlicher Überlegung ein endgültiger Schritt getan und die Ordensfrau verspricht in einem feierlichen Gelöbnis, diese Gelübde bis zu ihrem Tode zu halten. In den Anfangsjahren wurden die Ordensfrauen bereits nach der

Ersten Profess nach Deutschland geschickt. Doch in der Zwischenzeit wurden schmerzvolle Erfahrungen durch Austritte aus der Gemeinschaft gemacht und auch eine gewisse Unsicherheit der Ordensfrauen wahrgenommen. Zudem wurde bei den jungen Ordensfrauen auch eine weniger „tiefe Frömmigkeit“ wahrgenommen. Deswegen treffen die Ordensoberen eine sorgfältige Auswahl und versuchen, jeweils die individuelle Situation der Ordensfrau bezüglich Lebensalter, Profess, Alter usw. zu berücksichtigen.

P25: Ich wünsche mir, dass die Schwestern erst nach der Ewigen Profess kommen. Ausbildung sollen sie hier machen, das ist besser, wenn man hier arbeiten muss, ist es besser, hier zu lernen. Weil dann kann man auch lernen, rückschonende Arbeitsweise, weil das fehlt in der indischen Ausbildung. [184-187]

P9: Es wäre gut nach der Ewigen Profess, weil sie Kommunitätsleben in Indien kennen. Es hat aber auch Nachteile. Sie verlieren viele Jahre, müssen in Indien schon eine Ausbildung machen und dann so lange warten. Besser ist es, wenn sie hier eine Ausbildung machen. [125-128]

1.4 Errichtung eines Konvents in Deutschland

Bereits in Indien werden bestimmte Kriterien für die Neugründung eines Schwesternkonvents in Deutschland geprüft. Aus der langjährigen Erfahrung bei der Eröffnung neuer Konvente lassen sich eine Anzahl von klaren Vorgaben und Rahmenbedingungen anführen. Die Größenordnung eines Konvents, die Nähe zwischen Arbeitsplatz und Wohnort sowie die Gestaltung des Gemeinschaftslebens und des religiösen Lebensraumes bedingen die Installierung eines neuen Konvents.

1.4.1 Anzahl der Ordensfrauen

Um ein Schwesternkonvent gründen zu können, bedarf es einer Mindestbesetzung von drei Ordensfrauen. Nach Möglichkeit sollten es mehr Ordensfrauen sein, damit auch bei Abwesenheit einer Ordensfrau, bedingt durch Urlaub, Krankheit oder aus sonstigen Gründen, ein religiöses und gemeinschaftliches Konventsleben aufrechterhalten werden kann.

P15: Mindestens brauchen wir drei Schwestern, aber das ist auch zu wenig. Fünf Schwestern ist normalerweise. Wir sind alle Menschen und da gibt es auch mal Meinungsunterschiede und ... wenn nur drei oder zwei Schwestern in einer Gemeinschaft, das ist nicht so richtig. [167-169]

1.4.2 Arbeitsplatz und Wohnort

Ein wichtiger Aspekt besteht weiterhin darin, dass Arbeitsplatz und Wohnort möglichst nahe verbunden sind. Das beste Angebot für die indischen Ordensfrauen ist, wenn sie in der Pflegeeinrichtung arbeiten und wohnen können. Angesichts der Tatsache, dass die wenigsten Ordensfrauen einen Führerschein besitzen oder ein Auto zur Verfügung haben, sind sie immer abhängig von öffentlichen Verkehrsmitteln. Nur wenige Konvente besitzen ein Auto, um zum Gottesdienst in der Pfarrgemeinde fahren oder sonstige Erledigung wie Einkäufe oder Behördengänge tätigen zu können. Ein Nachteil der engen Verknüpfung von Arbeitsplatz und Wohnort ist die schnelle Verfügbarkeit der indischen Schwestern. Bei personalen Engpässen wird dann oft auf sie zurückgegriffen. Es besteht die Gefahr, dass sie durch zu viele ungeplante Dienste überfordert werden.

P6: Es ist egal, wo wir arbeiten. Also ich denke, erst muss Wohnung, zweite unser Arbeitsvertrag. Das ist genau festgelegt überall, diese Arbeitszeit der Person muss genau geklärt sein. [116-118]

P9: ... und der Arbeitsplatz müsste in der Nähe sein, weil wir nicht alle Führerschein haben oder die Möglichkeit haben, mit Auto zu fahren, weil wir selber kein Auto haben. [141-143]

1.4.3 Gemeinschaftsleben

Der Bedarf nach gewissen Räumlichkeiten für das Gemeinschaftsleben ist ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt. Zum einen braucht jede Ordensfrau einen gewissen privaten Bereich, um sich in ihre Privatsphäre zurückziehen zu können. Zum anderen legen sie viel Wert auf Zusammenkünfte und gemeinsame Feierlichkeiten. In Indien nimmt die Gastfreundschaft einen hohen Stellenwert ein und diese Gewohnheit möchten sie auch hier in Deutschland leben. Bereitwillig nehmen sie gern Besucher wie etwa befreundete Ordensfrauen oder Priester bei sich auf.

P1: Und dementsprechend auch Räume und auch, dass die dann so frei bewegen können...dass die auch ein bisschen privates Leben haben können ... dass die so mal Kontakt aufnehmen dürfen, weil die auch in einem anderen Land leben, die auch keine Verwandte. Und da müssen die auch irgendwie so einen Kontakt nach außen auch haben, damit sie auch noch ihre Bedürfnisse auch zu sprechen oder so was zu haben, das ist auch wichtig. [188-195]

P17: Wir haben hier jeder ein Zimmer, aber nicht mit Dusche oder. Wir haben gemeinsame Toilette und Bad und alles, das ist da ... Früher war das auch nicht mit den Einzelzimmern so ... Wenn da ist gut, wenn nicht, ist auch gut. [111-114]

1.4.4 Religiöser Lebensraum

Ein wichtiges Kriterium für das Leben der indischen Ordensfrauen in Deutschland stellt die Gestaltung und Ausführung ihres religiösen Lebens dar. Als elementar und wichtig werden im Klausurbereich ein eigener Gebetsraum oder eine kleine Kapelle gesehen. Das tägliche Erleben des Chorgebets, der Anbetung und Meditation sind ganz wichtige Formen der spirituellen Praxis für sie, ob in der Gemeinschaft oder zum individuellen Gebrauch. Wenn sie Besuch bekommen, dann gehen sie immer zuerst gemeinsam zur Kapelle, um mit einem Gebet zu beginnen und die Begegnungen unter den Schutz Gottes zu stellen.

P15: Brauchen wir unseren Klausurbereich, das heißt wir brauchen zuerst einen Gebetsraum, weil wir haben am Tag mehrere Stunden Gebetszeit. Das Haus hat schon auch eine Kapelle, aber das ist für große und verschiedene Leute, die da kommen, deswegen wir wollen eine eigene kleine Kapelle haben... [169-173]

P16: Und auch einen Gebetsraum find ich immer wichtig. Hier haben wir auch nur in der Krankenhaus Kapelle, sonst haben wir auch überall einen Gebetsraum. [249-251]

Die Teilnahme an der täglichen Eucharistiefeier ist für die indische Ordensfrau ein zentrales und wichtiges Erleben am Tag. Bei der Eucharistiefeier²⁷³ schöpfen die Ordensfrauen immer wieder neue Kraft, Hoffnung und Trost für ihr Leben in der direkten Nachfolge Jesu Christi. Die tägliche Teilnahme an einer Eucharistiefeier ist eine ganz wichtige Voraussetzung für die Gründung eines Schwesternkonvents. Wenn sich keine kontinuierliche Möglichkeit für den Besuch der Heiligen Messe ergibt, dann würde der Aufenthalt eher abgebrochen oder gar nicht aufgenommen werden.

²⁷³ „Für die ganze Christenheit, besonders für die Priester und Ordensfrauen, ist die Eucharistiefeier Quelle und Zentrum des kirchlichen Lebens. Die Eucharistiefeier ist der Kern des Mysteriums. Sie ist die Verheißung: „Seid gewiss: Ich bin bei euch alle Tage bis zum Ende der Welt. (Mt. 28,20).“ Abrufbar über: <http://www.kath.pedia.com> [Zugriff Mai 2018]

P6: Und wegen Gottesdienst, das ist ganz wichtig ... Wir haben auch hier zwei Orte verlassen, weil keine regelmäßigen Gottesdienste hatten. [118-119]

P10: Also jeden Tag ohne heilige Messe kann ich hier nicht leben und arbeiten, kommt nicht in Frage, das muss gewährleistet sein ... und dass ich auch meine Gebetszeit einigermaßen erfüllen kann ... Das Haus muss nicht extrem auf uns einstellen, das nicht. Aber trotzdem müssen die wissen, das ist eine Gruppe, die ganz andere Zielsetzung haben. Und wenn das okay ist, sagen wir ja, sonst nicht. Geht es auch gar nicht. [284-291]

1.4.5 Anfänge in einer deutschen Ordensgemeinschaft

Einige Befragte schilderten den Beginn ihres Daseins in einer deutschen Ordensgemeinschaft. Durch das Miterleben in einem deutschen Schwesternkonvent konnten die Anfangsschwierigkeiten leichter überwunden werden. Unterstützung, Hilfsbereitschaft und Wohlwollen von den deutschen Ordensfrauen führten zu einem schnelleren Eingewöhnen in der fremden Kultur des Landes. Die neue Sprache konnte schneller und effizienter erlernt und eingeübt werden; denn sie waren gezwungen, in deutscher Sprache zu sprechen. So wurde auch darauf geachtet, dass die indische Ordensfrau am Arbeitsplatz allein, ohne indische Mitschwester war. Durch den engen Kontakt zu den deutschen Ordensfrauen entwickelten sich oft auch freundschaftliche Verbindungen, die sie gerne pflegen und aufrechterhalten.

P17: Am Anfang es ist schon gut, dass sie in den Konvent, mit den deutschen Schwestern. Viele Sachen ist es gut, einfach für die Sprache, der Kultur und alle. Obwohl das alles war schwer, sehr schwer ... weil ich alles mitgemacht habe, da denke ich, das hat immer so geholfen. [103-106]

P15: Ja, das ist ein sehr guter Weg. Wir haben schon Kontakt mit den Schwestern und wir sprechen deutsch. Allgemein ist es viel besser. [364-365]

P7: In einem deutschen Konvent ist besser, das sage ich aus eigener Erfahrung auch. Das sind auch viele Dinge, was läuft hier, wie läuft es hier, ja. Oder auch mal diese Sprache zu lernen. Ich war von Anfang an bei den Deutschen und das ist gut. Sicher gibt es da auch mal etwas. Es hat viele Vorteile, wenn man bei den

Deutschen lebt, würde ich sagen. Wir versuchen auch unsere Jungen, die kommen in eine deutsche Gemeinschaft. Wenn wir unter uns sind, automatisch sprechen wir indisch und das versuchen wir auch immer zu vermeiden. [175-181]

Eine deutsche Ordensgemeinschaft holte sich für ihren immer kleiner werdenden Konvent gleich zwei verschiedene indische Ordensgemeinschaften in ihre Einrichtung. Anfangs kamen die indischen Ordensfrauen zur Ausbildung und lebten bereits im Konvent der deutschen Ordensfrauen mit. Dann wurde ihnen die Möglichkeit eröffnet, in der Einrichtung zu arbeiten und weiterhin mit im Konvent zu leben. Durch dieses direkte Zusammenleben zwischen den deutschen und indischen Ordensfrauen entstand eine tragfähige Gemeinschaft, die sich gegenseitig bestärkt und unterstützt.

P24: Wir sind drei franziskanische Gemeinschaften. Alle guten Dinge sind drei. Missstimmungen gibt es überall. Wir sind alle Frauen, sage ich mal. Die Frauen können auch mal sehr schlecht verzeihen, aber ich meine, wenn ich mich nicht richtig verhalte, kann ich es von den anderen auch nicht verlangen. Es ist ein Geben und Nehmen. Wir haben gute Unterstützung von unseren deutschen Schwestern, vor allem von unserer Hausoberin. Aber ich merk schon, am Anfang waren hier noch mehrere Schwestern, jetzt sind sie wenige geworden und wir müssen auch bereit sein, ihnen zu helfen. Am Anfang haben sie uns unterstützt und sind auch immer für uns da gewesen, jetzt sind die auf unsere Hilfe angewiesen. [183-190]

2. Motive für den Einsatz in Deutschland

Warum und weshalb machen sich indische Ordensfrauen auf den Weg nach Deutschland? Welche Motive verbergen sich sichtbar oder unsichtbar hinter dem Engagement der indischen Ordensfrauen?

Aus der Perspektive der indischen Ordensfrauen wurde das Motiv angegeben:

- „Ich bin Missionarin und will die Liebe Gottes zu den Menschen bringen.“

Bei den indischen Ordensgemeinschaften wurden als Motivationen genannt:

- Möglichkeit der Pflegeausbildung;
- durch die Arbeit in der Pflege einen monetären Gewinn für Projekte der Ordensgemeinschaft zu erzielen.

Von Seiten der deutschen Arbeitgeber wurden folgende Gründe für den Einsatz der indischen Ordensfrauen genannt:

- Ersatz für deutsche Ordensfrauen in der Pflege;
- die Akquise von Pflegekräften, besonders im Bereich der stationären Altenhilfe;
- Unterstützung des Leitbildes in der Pflegeeinrichtung.

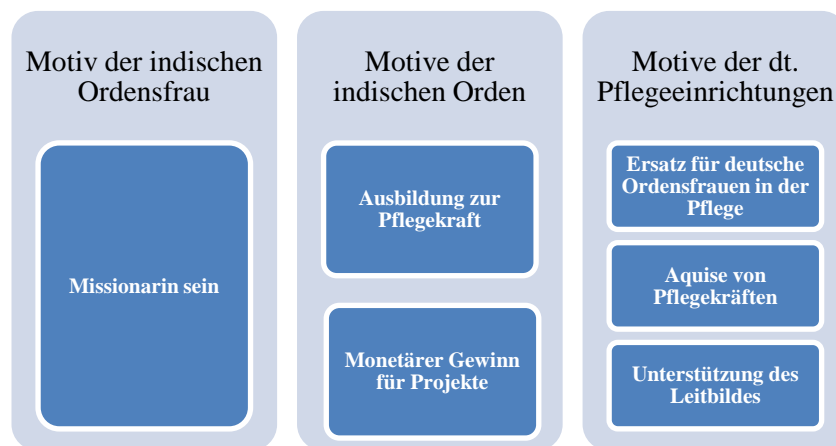


Abbildung 18: Motive der indischen Ordensfrauen und deutschen Arbeitgeber

2.1 Berufung zur Missionarin

Der theoretische Bezug zum wichtigen Leitmotiv der indischen Ordensfrauen für ihren Einsatz in Deutschland als Pflegekraft wurde bereits in Kapitel II, 1. Abschnitt ausführlich beschrieben. Es wird in den Aussagen der indischen Ordensfrauen besonders die Bezeichnung „wir sind Europamissionare“ hervorgehoben. Den indischen Ordensfrauen ist sehr bewusst, dass der Grund ihres Daseins in Deutschland für die Ordensgemeinschaft in erster Linie der Erwerb von finanziellen Mitteln durch ihre apostolische Tätigkeit als Pflegekraft darstellt. Dieses extrinsische Motiv wird klar formuliert und dient dem vorgegebenen Zweck für die Ordensgemeinschaft. Doch die intrinsische Motivationslage sehen die Befragten im Dasein als Ordensfrau, die eine Mission zu erfüllen hat. Sie selbst bezeichnen sich als „Europamissionare“.

P5: Unser Zweck ist nicht Geldverdienen, sondern wir sind Europamissionare und dieser Aufgabe bewusst zu werden. [25-26]

Es findet aber auch eine klare Abgrenzung zur eigenen Identität statt, die auch wegen des Missionscharakters nicht aufgegeben werden soll und muss. Im Bewusstsein ihrer Berufung für diesen Dienst in Deutschland wird die eigene Herkunft und Identität nicht verges-

sen. Irgendwann kommt für die indischen Ordensfrauen der Abschied von Deutschland und damit die Rückkehr nach Indien. Dort möchten sie sich wieder problemlos integrieren und zuhause fühlen können. So leben sie in der klaren Vorstellung, dass das Dasein in Deutschland zeitlich begrenzt ist und nicht von ganzer Lebensdauer sein wird.

P7: Egal, wo ich bin, ich bin eine indische Schwester. Muss nicht alles nachahmen, muss keine Europäerin werden, muss sowieso zurück, möchte auch dann in Indien zurechtkommen, versuche, bescheiden zu sein, muss nicht alles haben. [264-266]

Die Befragten können sehr klar ihre eigentliche Aufgabe als pflegende Ordensfrau beschreiben und sehen darin auch die Erfüllung eines geglückten und erfüllten Ordenslebens. Die Befragten sind sich über ihren besonderen Status und ihre Andersartigkeit sehr bewusst, wenn sie direkt und indirekt auf ihre eigentliche Aufgabe verweisen:

P5: Ich sehe das auch anders als Ordensschwester, meine Präsenz oder meine Anwesenheit und auch in dieser Tracht, wenn ich da auftrete vor diesem Patienten oder vor diesen Schwestern, ich weiß, dass ich eine andere Aufgabe habe als alle anderen. [332-334]

P6: Das mit Geld ist nicht erstes Ding, sondern ... wir sind Anbetungsschwestern und durch unsere Taten, unser Gebet viele Leute den Herrn zu erkennen im Leben, da ist unsere erste Aufgabe. [112-114]

2.2 Monetärer Gewinn für Projekte in Indien

Während bis zum heutigen Tag über die großen kirchlichen Hilfswerke wie Caritas International (Internationales Hilfswerk des Deutschen Caritasverbandes), MISEREOR (Bischöfliches Hilfswerk in Deutschland) und Missio (Päpstliches Missionswerk in Deutschland) auf nationaler und internationaler Ebene Betroffenen in Not in aller Welt geholfen wird, entstehen zusätzlich viele Projekte als eigene Selbsthilfe-Programme in den notleidenden Ländern und Nationen. So könnte die Tätigkeit der indischen Ordensfrauen in Deutschland als eine andere Form von Entwicklungshilfe bezeichnet werden („Geld verdienen für Indien“). Dieses Geschäftsmodell erinnert an das Gastarbeitermodell in den 1960er Jahren. Damals kamen viele Menschen aus Spanien, Portugal, Italien, der Türkei und vielen anderen Ländern in die Bundesrepublik, um hier zu arbeiten und mit dem ver-

dienten Geld die Familie in ihrer Heimat zu unterstützen und zu ernähren. 2006 wurde in Deutschland auf Drängen der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit der Deutschen Ordenskonferenz eine Vereinigung ins Leben gerufen, welche sich insbesondere den Aufgaben der ausländischen Ordensgemeinschaften annimmt. (VKO)²⁷⁴.

Die indischen Ordensfrauen verfügen größtenteils über Informationen darüber, welchen Weg das verdiente Geld von Deutschland nach Indien nimmt und welchem Zweck es zugeführt wird. Es wird hauptsächlich über vier Verwendungszwecke bei der Verteilung des erarbeiteten Geldes berichtet: die Fürsorge für die eigenen Ordensmitglieder, Finanzierung von Bauprojekten, Unterstützung von Hilfsmaßnahmen für Notleidende und der Aufbau und die Unterstützung von Bildungsmaßnahmen.

P24: Ja. Wir helfen Waisenkindern d.h. mittlerweile sind es nicht nur Waisenkinder, sondern Kinder aus armen Familien, die von zu Hause aus die Schule nicht besuchen kann, wie auch immer aus finanziellen Gründen. Wir unterstützen die Mädchen, die kommen zu uns, die haben auch dann ein Häuschen, wo sie wohnen und wir unterhalten alles, bis zur 10. Klasse. Wenn die gut sind bis zum Beruf oder wenn sie heiraten, dann unterstützen wir auch finanziell. Wir haben auch Kinder, die einfach vor unsere Tür geschoben werden, wir sorgen dafür. Wir unterstützen auch die Schulen, die Kandidaten oder wenn ein Mädchen kommt, dann unterstützen wir sie von dem Geld, was wir hier verdienen. [161-168]

P25: Ja, unsere Generaloberin schreibt immer Projekte und die VKO schickt dann das Geld nach Indien für alte Häuser, die nicht so viel Toilettenanlagen haben. Das bauen die durch unser Geld. Dann Neubauten, Schulen für die Kinder die nichts haben oder für die Mädchen die keine Mitgift haben. Das ist bei uns anders, da muss man immer Geld mitgeben. Hausbauen für die, die auf der Straße leben. Dann haben wir auch Waisenhäuser für die Kinder [169-174]

²⁷⁴ „VOK wird als die die Vereinigung katholischer Orden zur Förderung internationaler Solidarität e.V. bezeichnet und ist der Verband ausländischer katholischer Orden in Deutschland. Abrufbar über <http://www.vko-neuwied.org> [Zugriff Januar 2016]

2.2.1 Fürsorge für Ordensmitglieder

Bei der Befragung lassen sich verschiedene Arten der Verwendung des Geldes erkennen. Hauptsächlich wird das Geld für die Unterstützung zum Unterhalt der eigenen Ordensfrauen gebraucht. Dies betrifft ebenso die Sicherung der materiellen Existenz wie die religiöse und berufliche Ausbildung. Dazu kommt, dass die Ordensgemeinschaften Mitgliederzuwächse verzeichnen und damit wiederum Unterkünfte und eine Versorgung für das tägliche Leben benötigt werden.

P15: Und die Schwestern, die in Indien sind, die verdienen nicht viel. Meistens arbeiten die Schwestern ehrenamtlich und wir brauchen Geld für die Verpflegung für die Schwestern, für die Institute. [385-387]

P20: Sonst verschiedene Projekte, auch für die jungen Schwestern, für unser Noviziat brauchen wir Geld. [179-180]

2.2.2 Bauprojekte

Ein großer Anteil der erwirtschafteten Gelder wird gezielt für interne Bauprojekte eingesetzt, die der Unterbringung der eigenen Mitschwestern im General-, Provinz- oder Noviziatshaus dienen. Andere Projekte sind die Errichtung von Kindergärten, Schulen, Hospitälern, ambulante Versorgungsstationen u.a.

P10: Also mit dem Geld, was wir von hier geschickt haben, ist überhaupt der Orden weitergekommen ... Das Geld geht direkt nach Mutterhaus. Und ich sehe in Mutterhaus in Indien die Schulen, die Lehrerinnen, in Krankenhaus die Krankenschwestern, die in der Schule das Mittagessen kochen ... Das geht niemals von deren Einkommen allein, das können sie gar nicht bezahlen, das ist das Geld, was von Deutschland kommt. Und deswegen sage ich immer: das ist ein Nehmen und Geben. [445-451]

P22: Wir arbeiten hier für Geld für unseren Orden ... Wir haben ein neues Generalat gebaut. [183-184]

2.2.3 Hilfsmaßnahmen für Notleidende

Für viele Menschen gibt es in Indien keine öffentliche medizinische oder soziale Versorgung. Wenn die Betroffenen keine Angehörigen haben, die sie unterstützen können, dann

bleiben ihnen nur das Erbitten von Almosen und das Warten auf Hilfe durch Einzelpersonen oder durch Institute wie Ordensgemeinschaften. Denn anders als in Deutschland kann die staatliche Regierung in Indien nicht für eine Mindestversorgung bei Krankheit, Arbeitsunfähigkeit oder sonstiger Notlage oder für eine andere adäquate Unterstützung für jeden Bürger sorgen.

P26: Ja, jetzt momentan haben wir gedacht, ein Krankenhaus zu bauen. Wir machen das jetzt in der Nähe von unserem Mutterhaus. Dann seit zwei Jahren haben wir immer dafür Geld geschickt. [177-179]

P28: Ja, wir wissen alles. Wir machen immer Projekt, zurzeit geht das Geld für ein Krankenhaus nach Indien. [220-221]

Zu den Not-Diensten gehört für die Ordensfrauen auch die Unterstützung bei der Besorgung der Mitgift für eine Braut. In Indien wird immer noch die alte Tradition der Mitgift praktiziert, obwohl der „Dowry Prohibition Act“ bereits seit 1961 das Zahlen der Mitgift verbietet, Hochzeitsgeschenke jedoch weiterhin erlaubt. In der jahrhundertelangen Überlieferung wurde die Braut von ihrer Familie mit Gold, Schmuck oder anderen wertvollen Dingen ausgestattet. Diese Mitgift sichert der Ehefrau einen gewissen Status und für den Notfall einen gewissen finanziellen Rückhalt. Finanzielle Unterstützung bekommen Bedürftige und Obdachlose, damit sie eine Wohnung bekommen und für ihre Familie besser sorgen können.

P25: ... für die Kinder, die nichts haben oder für die Mädchen, die keine Mitgift haben. Das ist bei uns anders, da muss man immer Geld mitgeben. Viele Mädchen, weil die kein Geld haben, helfen wir auch mit Geld, Hausbauen für die, die auf der Straße leben. [171-174]

2.2.4 Bildungsmaßnahmen

Qualifizierte Bildung ist wichtig für die jungen Menschen in Indien; denn damit erreichen sie eine gewisse Eigenständigkeit und haben die Möglichkeit, selbst das Leben zu gestalten, indem sie einen Beruf erlernen und eine grundlegende Basis für eine Familie schaffen können. Auch die eigenen Mitschwester brauchen ständig Kurse und Seminare für die Weiterentwicklung ihrer spirituellen Lebensweise und der beruflichen Kompetenz. Besonders die jungen Kandidatinnen in den Ordensgemeinschaften brauchen eine gute und kompetente Ausbildung. Aber auch die verantwortlichen Ausbilderinnen müssen ständig in

ihrem jeweiligen Fachgebiet weitergebildet werden, um ihre Handlungskompetenz zu erhalten und zu aktualisieren

P22: ... haben wir Projekte für Schwestern...in beruflicher Ausbildung, neue Schwestern in Formation ... [184-185]

P23: Es wird viel gemacht ... Wir brauchen viel Geld für Noviziat und Aspiranten in Nordindien. Sr. A. war in Nordindien, dort haben wir auch ein Postulatshaus. Wir müssen alles bezahlen... [155-157]

Eine besondere Aufgabe wird von den Ordensgemeinschaften wahrgenommen, indem sie eine direkte monetäre Unterstützung für Bildungsprogramme für Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Ausbildung, Studium oder Weiterbildungen gewähren. Vielen Kindern könnte sonst von ihrer eigenen Familie niemals der Besuch in einem Kindergarten oder in einer Schule ermöglicht werden. Die Ordensfrauen wissen, dass ein Kind mit guter Schulbildung und dem späteren Erlernen eines Berufes für die Ursprungsfamilie eine große finanzielle Unterstützung sein kann. Damit wird nicht nur einem Kind, sondern einer ganzen Familiengruppe geholfen, den Lebensstandard zu sichern.

P10: Also wenn eine Schule mit 250 Kinder, die Kinder können gar nicht in der Schule, wo wir haben ... Schulgeld bezahlen. Also dieses Schulgeld müssen wir aufkommen ... und dort in Schule sind zwei oder drei Ordensschwestern ... Die anderen sind freie Lehrerinnen ... und eine Lehrerin in einer Familie ist schon ein großes Einkommen für die Familie, somit ist eine Familie gerettet und das sehe ich als unheimlich schön. Und somit wir viele Menschen helfen wird ... oder wenn die Kinder Mittagessen sitzen und dass sie dann ein wohlwollendes Essen haben oder so, das ist große Freude für mich. [455-464]

P24: Ja, wir helfen Waisenkindern, d. h. mittlerweile sind es nicht nur Waisenkinder, sondern Kinder aus armen Familien, die von zu Hause aus die Schule nicht besuchen kann, wie auch immer aus finanziellen Gründen. Wir unterstützen die Mädchen, die kommen zu uns, die haben auch dann ein Häuschen, wo sie wohnen und wir unterhalten alles, bis zur 10. Klasse. Wenn die gut sind bis zum Beruf oder wenn sie heiraten, dann unterstützen wir auch finanziell. Wir haben auch Kinder, die einfach vor unsere Tür geschoben werden, wir sorgen dafür. Wir unterstützen auch die Schulen, die Kandidaten oder wenn

ein Mädchen kommt, dann unterstützen wir sie von dem Geld, was wir hier verdienen. [161-168]

P23: Wir müssen alles bezahlen und auch für die arme Leute. Es kommen jeden Tag so viele Leute in den Konvent, denen geben wir Essen und Kleidung, soziale Arbeit. [155-157]

2.3 Ausbildungsmodalitäten für Pflegeberufe

In den Jahren um 1970 waren die Möglichkeiten für die indischen Ordensfrauen, in ihrem Heimatland eine Pflegeausbildung zu absolvieren, von den staatlichen Behörden durch komplizierte Regelungen und beschränkte Ausbildungsplätze sehr eingeschränkt. Die meisten indischen Ordensgemeinschaften widmeten sich in ihren Gründungsanfängen vorrangig dem tätigen Apostolat in der Bildungsarbeit für Frauen, indem sie Schulen gründeten und Wert auf eine fundierte Grundausbildung legten. Erst später kamen neue Handlungsfelder dazu, wie die Arbeit mit Kranken und alten Menschen. So stieg der Bedarf von ausgebildeten Pflegekräften auch stetig an.

P10: ... der Schwerpunkt von Gründer ausgelegt gewesen, die Frau, die ohne Schulausbildung haben, dass man möglichst in den Vordergrund bringt, also Schule, Kindergarten, Internat ... kurz danach ist ihm und den Schwestern klargeworden, das alleine nicht genügt ... Deswegen auch erweitert worden ... Krankenpflege, Altenpflege, Hospiz, Seelsorge, Altenpflege [5-11]

P21: Ich bin schon vor 25 Jahren hier nach Deutschland gekommen, damals ich hab ein Traumberuf gehabt, dass ich kranken Menschen helfe. Aber damalige Zeit wir haben in Indien wenig Krankenpflegeschule gegeben und in unserer Gegend gab es nur drei Schulen und da sind zehn verschiedene Ordensgemeinschaften und jede Schule hat jedes Jahr ein oder zwei Schwestern Stelle gegeben und da musste man solange warten und da hat unsere Ordensgemeinschaft so Verbindung mit Deutschland gehabt und dadurch, die haben mich zur Krankenpflegeausbildung nach Deutschland geschickt. [64-71]

Erschwerend war die Situation dadurch, dass es sich bei den indischen Ordensfrauen um eine religiöse Minderheit handelte und diese ausgebildeten Pflegekräfte kaum in staatlichen Einrichtungen arbeiten können. Durch persönliche Kontakte von einheimischen, indi-

schen Diözesanbischöfen mit deutschen Bischöfen wurden Wege und Möglichkeiten erarbeitet, damit indische Ordensfrauen in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis verbunden mit einer Ausbildungsberechtigung im Pflegebereich erhalten konnten.

P10: ... war es in Indien so, dass wir als Ordensfrauen, als Katholik, keine oder nur schwer eine Lehrstelle bekommen haben. Und das wahrscheinlich war dieser Beweggrund, warum die Schwestern uns nach Deutschland schicken wollten. [136-139]

2.4 Ersatz für deutsche Ordensfrauen in der Pflegearbeit

In der Zeit um 1970 beginnen in Deutschland die Neueintritte von deutschen Ordensfrauen in den apostolischen Ordensgemeinschaften abzunehmen. Bisherige caritative Arbeitsplätze konnten bei einem Ausscheiden einer deutschen Ordensfrau nicht mehr problemlos nachbesetzt werden. Diese frei gewordenen Stellen wurden sukzessiv von weltlichen Pflegekräften besetzt. So ergab sich die Chance wie beim klassischen Gastarbeitermodell: die ausgebildeten, indischen Ordensfrauen anzufragen, ob sie diese entstandenen Lücken schließen und für einen unbestimmten Zeitraum als Pflegende in Deutschland tätig sein wollten. Ein gewisser Teil der indischen Ordensfrauen entsprach dieser Anfrage und Bitte und blieb in Deutschland.

P4: Hier muss man auch ein Zeugnis sein, Christuszeugnis, weil die deutschen Schwestern hier sind älter geworden, die sind nicht mehr im Krankenhaus ... Deswegen nicht nur Geld verdienen, sondern auch Menschlichkeit zeigen, obwohl wir keine Farbe haben, keine europäische Farbe. [131-133]

P16: Ich habe gehört, dass vor Jahren auch mal ein Bischof schon auch mal gefragt hat, dass hier in Deutschland ist auch von deutschen Schwestern Nachwuchs weniger wird und wir mehr Schwestern brauchen, die im Krankenhaus arbeiten und auch mal in der Gemeinde auch mal arbeiten. [435-438]

Die indischen Ordensfrauen sehen sich in ihrem Apostolat in Deutschland bestätigt, dass sie die potentiellen Nachfolgerinnen für die deutschen Ordensfrauen in der Pflege sind. Die Verhältnisse begannen, sich umzukehren: Während früher die deutschen Ordensfrauen in die Mission nach Indien geschickt wurden, um dort in der tätigen Nächstenliebe als

Pflegende das Evangelium zu verkünden, kommen heute in derselben Absicht die indischen Ordensfrauen nach Deutschland. In diesem Sinne geschieht eine aktive Remission. Die indischen Ordensfrauen sind sich dieser Aufgabe sehr bewusst und sie erfahren in ihrer Pflegearbeit die dafür entsprechende Wertschätzung und Anerkennung.

P24: Einerseits wir vertreten die Ordensfrauen hier. In erster Linie kamen die Ordensfrauen zu uns, jetzt kommen wir, halt eben nach Deutschland, nach Europa. Gut unsere Präsenz, weil wir gut sind, wir sind da, wir arbeiten zusammen. [155-158]

P25: Es gibt viele Gründe, denke ich mir. Das ist ein Punkt, hier gibt es wenige deutsche Schwestern. [162-163]

Wichtig und notwendig erschien den Verantwortlichen, dass das prägende Bild der pflegenden Ordensfrau weiterhin Bestand in ihrer Pflegeeinrichtung hat. Viele Patienten und Bewohner haben oftmals über viele Jahre eine gewisse Bindung und Identifikation mit der Einrichtung aufgebaut. Die positiven oder negativen Erfahrungen mit einer deutschen Ordensfrau werden auch teilweise auf die indische Ordensfrau übertragen. Daraus entsteht natürlich eine gewisse Erwartungshaltung und es werden Vergleichskonstellationen vorgenommen.

P19: ... haben die gesagt, die deutschen Schwestern, wollen uns haben, die haben so vorgesehen, wenn sie weg sind, sollte das Haus Ordensschwestern haben, das war ihr Wunsch. Deswegen sie haben mit unserer Oberin, gesprochen damals ... und nachher haben die uns halt geschickt. [113-118]

AG1: ... zum anderen auch Ordensfrauen im Haus zu haben, die des christlichen Lebens auch noch einmal prägen ... Aus der Umgebung sind die Leute sehr geprägt auf das noch, die mögen das, die lieben es, die mögen noch die Schwestern und sind das auch gewohnt. [29-31]

Zunehmend schwierig gestalten sich für die deutschen Ordensgemeinschaften auch die Betreuung und Pflege ihrer eigenen Ordensmitglieder. Durch die demographische Überalterung in den Gemeinschaften entstehen Versorgungslücken. Als Alternative wird die Akquise von indischen Ordensfrauen gesehen, die dann die Betreuung der älteren Mitschwestern und die Pflege von kranken Mitschwestern übernehmen können. Natürlich könnte diese Versorgung auch durch weltliche Pflegedienste übernommen werden, doch es fehlt ein

entscheidendes Kriterium: es wären keine religiösen Personen, denen ein Ordensleben bekannt und vertraut ist. Besonders die religiösen Bedürfnisse spielen in den existentiellen Krisen von Krankheit und Älterwerden eine wichtige Rolle. Deswegen versuchen deutsche Ordensgemeinschaften Kontakt, zu indischen Ordensgemeinschaften zu bekommen, um ihre Dienste in der Pflege zu erbitten.

AG5: Wir haben keine einzige Schwester mehr in der Pflege ... Wir nehmen indische Schwestern für unsere alten Schwestern ... ist eigentlich der Ordensgeist, das Miteinander leben ... [30-33]

AG5: ...einfach die Art und Weise, das ist, hat für uns, für die Gemeinschaft etwas gebracht und Sr. A. ist sehr einsatzbereit. Wenn sie frei hat und im Konvent ist, die hilft überall mit. [55-56]

2.4.1 Unterstützung des christlichen Leitbildes

Die Befragten arbeiten alle überwiegend in katholisch geführten Häusern in der Trägerschaft des deutschen Caritasverbands, von Ordensgemeinschaften oder sonstigen gemeinnützigen Gesellschaften.

In den gemeinnützig geführten Gesundheitseinrichtungen wie bspw. bei den Häusern in Trägerschaft der Caritas wird ein besonderer Wert auf die christliche Ausrichtung und Grundhaltung bei der Arbeit mit den Menschen gelegt. So liegt es nahe, dass sich diese Einrichtungen besonders im Altenpflegebereich um indische Ordensfrauen für die Pflegearbeit bemühen. Mit dem Rückgang der geistlichen Berufe in der Kirche (Priester, Pastoralreferenten, Gemeindeferenten) können viele Seelsorgestellen nicht mehr besetzt werden. Diese entstandenen Lücken in der täglichen Seelsorge vor Ort übernehmen im Rahmen ihrer Dienstzeit oder auch oft in ihrer Freizeit mit großem Engagement und Bereitschaft die indischen Ordensfrauen. In vielen Gegenden Deutschlands gehört die Ordensfrau noch zum gewohnten Bild in der Stadt oder auf dem Land. Besonders in konfessionellen Einrichtungen wird gemäß dem Leitbild ein besonderer Fokus auf eine authentische Wertevermittlung gelegt.

P6: Früher war hier Not, weil nicht so viele Leute für Pflege da sind. Und da sind die meisten Frauen oder Schwestern gewesen. Aber sieht man das hier fehlt.

Dann hat Caritas uns gefragt und wir sind hierhergekommen zum Arbeiten mit Menschen im Pflegeheim. [46-49]

2.5 Akquise von Pflegefachkräften

Bedingt durch die steigende Lebenserwartung wird es immer mehr ältere Menschen geben, während der Anteil der Jüngeren aufgrund sinkender Geburtenzahlen abnimmt. Das hat zur Folge, dass in Zukunft zunehmend ältere und multimorbide Menschen von immer mehr Pflegepersonal versorgt und betreut werden müssen. Im Dezember 2015 verzeichnete das Statistische Bundesamt²⁷⁵ (Destatis) fast 2,9 Millionen pflegebedürftige Menschen nach Eingruppierung im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI; siehe Abb. 19).

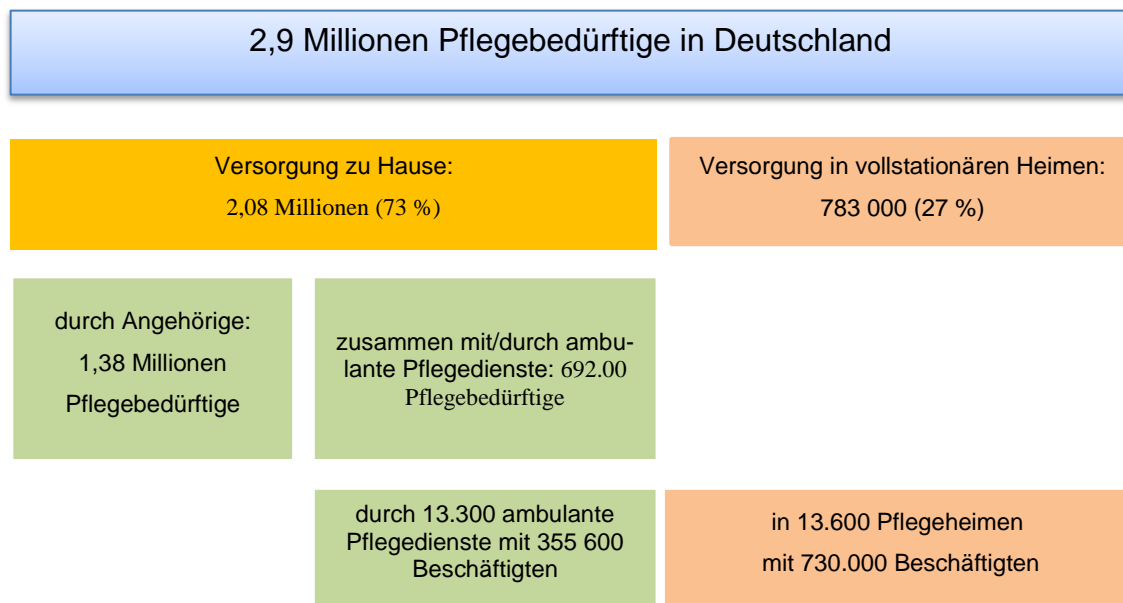


Abbildung 19: Pflegebedürftige 2015 nach Versorgungsart

Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2015, Deutschlandergebnisse

Die Studie „Pflegerlandschaft 2030“ hat den Fachkräftebedarf und das Fachkräfteangebot untersucht mit dem Ergebnis, dass es im Jahr 2030 zu einem Anstieg von bis zu 3,4 Mio. und bis zu 4,23 Mio. im Jahr 2050 kommen wird. Auf der Basis dieser demographischen Vorhersage der Pflegebedürftigkeit wird auch ein größerer Bedarf an qualifizierten Pflegekräften entstehen. Das dafür notwendige Pflegepersonal nimmt bis 2030 stetig ab; dadurch entsteht ein Pflegekräftemangel von ca. 737.000 Personen.²⁷⁶ Diesem drohenden Pflege-notstand muss mit effektiven Mitteln entgegengewirkt werden.

²⁷⁵ <https://destatis.de/DE/Publikationen> [Zugriff April 2018]

²⁷⁶ Vgl. www.vbw-bayern.de

Um in Zukunft eine gute und qualitativ kompetente Pflege gewährleisten zu können, bedarf es verschiedener Maßnahmen wie der Neugestaltung der Pflegebildung und Umstrukturierung von Arbeitsabläufen. Die Entbürokratisierung und angemessene Entlohnung können das Ansehen und die Wertschätzung der beruflich Pflegenden in der Gesellschaft verbessern. In der demographischen Entwicklung in Deutschland ist in vielen Berufen ein Fachkräftemangel vorausgesagt, der zum Teil schon existiert. Verschärft wird die Lage dadurch, dass in Ballungszentren und strukturarmen Gegenden dieser Bedarf besonders hoch ist und stetig ansteigt. So ergreifen viele katholische Träger die Möglichkeit, indische Ordensfrauen für die Pflegearbeit anzuwerben.

AG3: Der eine Aspekt war Fachkräftemangel hier bei uns. [9]

AG1: ...und ich denke, für alle Profis war es absehbar schon vor fünf Jahren, und für mich war das eine schöne Idee, auf diesem Weg zu Fachpersonal zu kommen und zum anderen auch Ordensfrauen im Haus zu haben, die das christliche Leben auch noch prägen [24-28]

3. Erweitertes Selbstkonzept-Modell nach Bracken

In diesem Abschnitt werden die empirischen Ergebnisse der Befragung den einzelnen Komponenten des erweiterten Selbstkonzepts nach Bracken (siehe Kapitel II, Abschnitt 4.3) zugeordnet. Den Beginn macht die Darstellung der Familie.

3.1 Familie

Bei der Auswertung der empirischen Ergebnisse konnten die Daten bei der Komponente „Familie“ den zwei Kategorien „religiöse Sozialisation“ und „Entscheidung zur Lebensform im Ordensstand“ zugeordnet werden (Abb. 20).



Abbildung 20: Selbstkonzept – Familie

3.1.1 Religiöse Sozialisation der indischen Ordensfrau

Die Befragten gaben in den Interviews Einblicke in ihre persönliche religiöse Erziehung und die Entwicklung ihrer religiösen Überzeugung. Von allen Ordensfrauen wurde besonders das religiöse Erleben in der Ursprungsfamilie, im schulischen Alltag und in der Pfarrgemeinde beschrieben.

3.1.2 Ursprungsfamilie

Bevor eine junge indische Frau die Entscheidung trifft, Ordensfrau zu werden, durchläuft sie einen langen „inneren Findungsprozess“. Vielen Ordensfrauen fällt es in der Retrospektive nicht leicht zu beschreiben, „wann der erste Gedanke in ihnen aufkeimte zum Leben als Ordensfrau“ und klare Formen und Prägungen annahm. In der Rückschau zeigt sich eine Argumentationslinie, die wie ein roter Faden die Präsenz von Ordensschwestern aus dem Verwandtschaftskreis über das Milieu der Pfarrgemeinde und Schule auflistet. In den indischen Großfamilien ist es fast eine „geschriebene Regel“, dass ein bis zwei Mitglieder der Familie eine religiöse Lebensform wie Ordensschwester oder Priester wählen. Dadurch erlangt die Familie ein gewisses Ansehen verbunden mit Wertschätzung im religiösen und gesellschaftlichen Lebensraum.

P19: Wir haben zuhause viele Ordensschwestern, unsere große Generation auch viele, meine Großmutter und alle, die haben viele, viele Ordensschwestern. Priester auch in unserer Familie viel,....[129-131]

P6: Ich habe Tante. Tante ist Schwester von meiner Mutter und Schwester von meinem Vater. Dann habe ich auch noch Verwandte. Wir haben viele Priester in unserer Familie, wir haben 19 Priester, wir haben 45 Schwestern, Ordensschwestern. Wir sind eine große Familie. [74-77]

Das gleiche Phänomen dieser Häufigkeit von religiösen Berufungen war ab der zweiten Hälfte des 19. Jhd. bis nach dem 2. Weltkrieg und in die 1970er Jahre mit seinen Großfamilien auch in Deutschland zu verzeichnen. In den Erzählungen erinnern sich viele indische Ordensfrauen im Nachhinein daran, dass die Idee, eine Ordensfrau zu werden, bereits im Kindesalter als Wunsch entstand.

P5: Ich wollte schon von Kind an Schwester werden. [63]

P24: ...ich habe in der vierten Klasse gesagt, als ich eine Schwester gesehen, ich will ins Kloster, in einen Konvent. [58-59]

Eine religiöse Motivation im eigenen Selbstverständnis kann die Ordensfrau in ihrer Kindheit für sich eigentlich noch nicht beschreiben. Ein Kind kann noch nicht die klare Trennung zwischen Traum und möglicher realer Existenz vollziehen. Lebensformen, die im Erwachsenenalter gelebt werden, können noch nicht differenziert werden. So kann es der naiven Vorstellungskraft eines Kindes zugerechnet werden, dass es sich aus den Erfahrungen und dem direkten Zusammensein mit Ordensschwestern bereits ein Bild konstruieren kann. Religiöse Berufungen können am besten wachsen und gedeihen, wenn eine aktive Glaubensverkündigung in der Familie, Pfarrgemeinde oder Schule stattfindet und religiöses Handeln und Tun bereits von Kindheit an einen wichtigen Platz im Leben einer Familie hat. Eltern leben den Kindern die Überzeugung ihres Glaubens vor und versuchen durch dieses Beispiel, ihre Kinder zum religiösen Leben zu führen. Dort lernen sie in einem geschützten Raum religiöse Praktiken wie Gebete, Teilnahme an Sakramenten und Verzicht üben mit den Familienmitgliedern kennen und ausüben.

P16: Meine Eltern waren auch immer sehr fromm, weil die auch immer Exerzitien gemacht haben vor zwei Jahren vor meiner Abiturzeit und seitdem waren die auch immer sehr fromm auch mal. Und die haben immer zusammen gebetet und das war schon eine Erfahrung. [155-158]

Eine Wertevermittlung des christlichen Menschenbildes hilft auch bei der Bewältigung von schwierigen Lebenssituationen und ebnet den Weg zur eigenen Selbstverwirklichung im Kollektiv. Normen und Regeln des religiösen Lebens prägen das Zusammenleben innerhalb der Familie und fordern vom Individuum Akzeptanz und Einhaltung.

P12: Meine Mutter war eine sehr strenge, religiöse Frau zuhause. Wir müssen jeden Tag zur Kirche gehen und das und so alles. Meine Mutter, auch, wir mussten jeden Tag beten, Vormittag, Abend und das war für meine Mutter, sehr wichtiges Ding. [32-35]

3.1.3 Schulische Bildung

Das Beispiel der besonderen Lebensform als Ordensfrau ruft Bewunderung und sicherlich auch manchmal Irritation hervor. Genährt wird dieses erste Aufkeimen einer Berufung als Ordensfrau durch den Besuch einer katholischen Schule; denn dort erleben sie wiederum

Ordensfrauen im aktiven Unterricht. Gezielt werden ab der zehnten Klasse für interessierte Mädchen Informationsstunden gegeben, in denen sich die verschiedenen Ordensgemeinschaften selbst vorstellen. Flyer, Filme und authentische Berichte über den Weg der Berufung zum geistlichen Stand erwecken Gedanken an diese Lebensform, bestätigen die bereits aufgenommene Suche danach oder klären zumindest Fragen und Unklarheiten.

P23: Dann habe ich an einen Missionsorden in Nordindien einen Brief geschrieben, habe Bilder gesehen von Frauen, wie in einen Orden gegangen sind. Dann habe ich einen Film gesehen. Eine Bildershow von einer Frau, wie sie in den Orden geht, verlässt die Eltern und alle geweint ...dann habe ich gesehen, wie sie eingekleidet sie, dann die Gelübde und danach studiert und Ausbildung gemacht...Da habe ich gedacht, ich möchte auch eine Missionsschwester werden... [38-43]

Vorbilder erleben und von ihnen fasziniert und angesprochen sein ist die eine Seite der Medaille. Doch wie sieht es mit der anderen Seite aus, dem eigentlichen Erleben der Berufung zur Ordensfrau? Nur die Berufung – das innere Angesprochen-sein –, die „Liebe zu Jesus Christus“ ist der ausschlaggebende Grund für diese Lebensform.

P16: ...da habe ich auch innerlich gespürt, also so ganz tief auch mal, dass, welche große Liebe Jesus zu mir hat. Und hab ich gespürt, dass er mich ruft, ihm nachzufolgen. [170-172]

3.2.4 Pfarrgemeinde

Ein Leben als Ordensfrau bedeutet ein ständiges Suchen nach Gott, danach, seinen Willen zu erfüllen in der ganzen Hingabe des Seins und Wollens. Nur in einer ständigen inneren Beziehung zu Jesus Christus kann diese direkte Nachfolge gelingen, die genährt wird vom täglichen Gebet, dem Empfang der Sakramente und den Werken der barmherzigen Liebe. „Zu allen sagte er: Wer mein Jünger sein will, der verleugne sich selbst, nehme täglich mein Kreuz auf sich und folge mir nach. Denn wer sein Leben retten will, wird es verlieren; wer aber sein Leben um meinetwillen verliert, der wird es retten.“²⁷⁷

²⁷⁷ Vgl. Lk 9,23-24

Die Ordensfrauen erlebten von Kindheit an ein sehr aktives, religiöses Leben in ihrer Pfarrgemeinde. Sie wurden von der Gemeinschaft in der christlichen Glaubenslehre unterrichtet und erlebten von klein auf die religiösen Rituale und Gebräuche. Damit fühlten sie sich als Teil der Gemeinschaft, die sie in ihrem Leben begleitet und unterstützt.

P6: ...in unserer Pfarrgemeinde gibt es jedes Jahr „40 Stunden Anbetung“ und alle Freitag gibt es Anbetung und so weiter. Und dadurch irgendwie diese Charisma, denke ich, innen drinn, und dadurch ist gewachsen, dadurch habe ich mich entscheiden zu so einer Ordensfrau. [89-91]

Die Ordensfrauen erlebten überwiegend ein strenges, von vielen Regeln und Normen geleitetes, christliches Familienleben. Keine Ordensfrau wagt den Schritt in den Orden ohne Zustimmung und Einverständnis der Familie. Bedarf es doch beim Eintritt in die Ordensgemeinschaft ebenfalls einer Mitgift bzw. eines Erbteils von der Familie für die Ordensgemeinschaft.

3.1.5 Entscheidung zur Lebensform im Ordensstand

Anfangs stand oft die Ablehnung von Seiten der Familienangehörigen im Vordergrund mit dem Hinweis auf das junge Alter des Mädchens und seine Unerfahrenheit in Bezug auf das Leben in der Selbstverantwortung.

P5: Meine Mutter hat groß geguckt, sagte sie nein, sie ist so jung, ich war sechzehn. Sie ist so jung, wenn dann Abitur machen erstmals und dann gehst du. Ich habe gesagt nein, egal was du sagst; und ich gehe jetzt und so. Und dann kam mein Vater, wir hatten ein Gespräch und er kam und hat gesagt, ja; wenn sie das so unbedingt will, kann ich auch nicht nein sagen. Und dann waren die einverstanden...[93-98]

Nicht immer war die Familie von der Entscheidung zur Ordensfrau begeistert. Es wurden auch schlechte Lebensbedingungen und Erfahrungen mit indischen Ordensfrauen von den Befragten in den Raum gestellt.

P25: Meine Mutter war so halb dagegen. Aber mein Vater und Bruder wollte das auch nicht. Bei uns sagt man, die Ordensschwwestern schlagen sich gegenseitig ... ich weiß nicht, ob das stimmt oder „das ist nicht gut, die kriegen nichts Vernünftiges zum Essen“. So haben meine Schwestern das erzählt, damit ich

zurückbleibe, damit ich nicht dorthin gehe. Ich habe gesagt: „nein, ich gehe“. Ja, lieber Gott hat mich gerufen: [58-63]

In einen Orden einzutreten bedeutet für die Ordensfrau, die Heimat bzw. den Ort der Familie zu verlassen und in die Fremde zu gehen. Für indische Familien war das früher nur sehr schwer vorstellbar und bedeutete zudem einen schweren Verlust eines Familienmitgliedes; denn das glich einem Verlassen des engsten Familienbundes. Damit entzog sich die Ordensangehörige dem direkten Zugriff der Familie und konnte z. B. bei einer schweren Erkrankung oder eines Schicksalsschlages innerhalb der Familie nicht um Hilfe gebeten werden. Ein Ordensangehöriger verlässt den direkten, inneren Kreis der Familie und tritt in ein anderes Gemeinschaftskonstrukt ein, die Ordensfamilie. Einige Befragte erlebten auch Ablehnung von Seiten der Familie. Andere Befragte wollten ihre innere Auseinandersetzung bei der Entscheidung nicht kundtun.

P24: Keiner wusste davon und meine Familie und mein Vater war nicht so begeistert. Er war traurig und meine Geschwister konnten das nicht fassen, dass ich von zu Hause weggehe. Das war sehr schmerzhaft für meine Mutter, aber trotzdem stand sie mir bei. Eines Tages hatte ich gehört, sie sprach mit meinem Vater, wenn man im Garten verschiedene Blumen hat und der liebe Gott das schönste davon pflücken will, wir dürfen nicht dagegen stehen. Wir müssen es geben, weil er uns alles gegeben hat. Da wusste ich, meine Mutter ist doch auf meiner Seite. Sie war die Einzige gewesen, die mich unterstützt hat. Aber jetzt ist mein Vater glücklich, dass ich eine Ordensfrau geworden bin. [59-66]

In den Regularien der indischen Ordensgemeinschaften wird auf das Einverständnis der Familie, insbesondere der Eltern, viel Wert gelegt. Nur wenn die Familie dem Ordenswunsch ihrer Tochter zustimmt, kann sie in eine Ordensgemeinschaft eintreten. So berichten manche Ordensfrauen von schwierigen Situationen und beschreiben ihre Auseinandersetzung bei der Entscheidung zur Lebensform als Ordensfrau.

P3: Ja, damals mein Vater war ganz dagegen, er hat keine Erlaubnis gegeben, ich habe schon gewartet und gewartet und geweint und hat, weiß ich nicht, er hat nicht ja gesagt ... Ich kenne die Oberin, habe ich schon Bescheid gesagt und dann sie und eine andere Schwester zusammen zu mir gekommen zu Hause. Sie hat gesagt, ich möchte gerne in Orden kommen, bitte, bitte schicken ... hat sie gesagt. Vater, ja, wenn sie möchte kann sie gehen. Aber die Nacht zuvor, habe die ganze

Nacht gebetet und geweint, richtig gebetet, das kann ich nicht vergessen ... Ich bin sehr stolz, weil meine Berufung ist so stark, weil ich um die so kämpfen musste. [81-89]

Besonders schmerzhaft wurde ein Ordenswunsch von der Familie empfunden, wenn das Mädchen die einzige Tochter in der Familie war.

P2: Meine Familie war ganz dagegen, weil ich bin die einzige Mädchen und mein Papa war da ganz dagegen gewesen und richtig Streit gehabt. Aber jetzt sind die zufrieden. [58-60]

Das bedeutete für die angehenden Ordensfrauen, sich mit den Argumenten der Familienangehörigen auseinanderzusetzen und auch Unverständnis zu erfahren. Es gab aus dem Familienkreis aber auch eine positive Unterstützung und das Zugeständnis auf eine eigene autonome und selbstbestimmte Entscheidung.

P16: ...dann hat mein Vater und meine Mutter gesagt, das ist ja ihr Leben, du musst das selber entscheiden, wir sagen dazu nichts. [211-212]

P16: ...vor meiner ewigen Profess hat schon mein Vater gefragt, willst du doch bleiben, also wirklich bleiben. Hab ich gesagt, Papa, ich habe das entschieden und ich habe bis jetzt nicht bereut und ich bin auch glücklich. [223-225]

Manche Ordensfrauen berichteten, dass sie den Wunsch, den Ruf des Herrn in der direkten Nachfolge Jesu Christi im Ordensstand zu folgen, bereits in jungen Jahren verspürten und sich Informationen über das Ordensleben einholten. Es wurde gezielt der Kontakt zu Ordensfrauen gesucht und aufgebaut. Dieses Ansinnen geschah oft heimlich, ohne Wissen und Einverständnis der Familie:

P9: Mit fünfzehn Jahren, wollte ich schon Kloster eintreten. Ich habe heimlich schon ein paar Schwestern angefragt. Das hat meine Familie nicht mitgekriegt. Und einmal kam eine Schwester aus Nordindien nach Hause, die meine Adresse bekommen hatte, die wollte mich mitnehmen. Da haben sich meine Eltern dann gewehrt, haben die gesagt, nein, du bist jetzt fünfzehn, du kannst sowas nicht machen, mache nur mal Abitur und dann kannst du erst entscheiden. Die haben mich nicht gehen lassen. [95-101]

3.1.6 Wahl der Ordensgemeinschaft

Bei der Frage nach der Wahl für eine Ordensgemeinschaft zeigen sich drei Komponenten, die einen mehr oder weniger starken Einfluss auf die Entscheidung für eine Ordensgemeinschaft ausgeübt haben.

Erstens sind der direkte Kontakt zu einer Ordensfrau und das Erleben ihrer Persönlichkeit mit einem gewissen Status innerhalb der Kirche und mit gesellschaftlichem Ansehen entscheidend. Das empathische Verhalten und die authentische Ausstrahlung von indischen Ordensfrauen üben eine gewisse Faszination aus.

P17: ...drei Schwestern waren da, die waren untereinander sehr lieb und so. Das hat Eindruck gemacht. So hab ich gedacht, vielleicht ist das was für mich. [269-270]

P15: Wir gehen an die Uni, damals, aber jetzt ist es anders. Damals waren schon zwei Schwestern da an der Uni. Die Schwestern sind ganz schön eingekleidet und schön und sie lernen schon fleißig. Sie waren ordentlich und pünktlich und immer ein lachendes Gesicht und das hat auf mich einen große Eindruck gemacht und dann habe ich gedacht, aha, das ist meine Berufung. [112-116]

Zweitens wurde die spirituelle Ausrichtung einer Gemeinschaft in den Blick genommen, die entweder schon von Kindheit an bekannt war und auch teilweise praktiziert wurde oder sich durch die Auseinandersetzung mit dem Leben und dem Wirken eines Heiligen wie z.B. Franziskus, Dominikus oder Augustinus entwickelte.

P9: ...wo ich die Bücher lesen konnte, hat mein Vater dann mir die Bücher gebracht von den Heiligen, z.B. von der kleinen Heiligen Theresia oder von Maria Goretti. Da habe ich den Wunsch gehabt, ja, eine Ordensschwester werden erst einmal und eine Missionarin werden. [89-92]

Drittens wurde als Entscheidungskriterium die Kleidung einer Ordensfrau, die so genannte Ordenstracht,²⁷⁸ aufgeführt. Der Heilige Stuhl forderte die Orden 1965 in dem Dekret

²⁷⁸ Die Ordenstracht einer katholischen Ordensgemeinschaft wird auch als „Habit“ bezeichnet. Es leitet sich vom lateinischen *habitus*, d.h. „Haltung“, „Gestalt“ ab (vgl. Röm, 13,14). Das Ordensgewand hat überwiegend eintönige Farben wie schwarz, weiß, grau, blau oder braun. Die Ordensfrauen tragen fast immer einen Schleier, der bei den Novizinnen meistens weiß und erst nach der Ersten oder Ewigen Profess in der Regel schwarz ist.

„Perfectae caritatis – über die zeitgemäße Erneuerung des Ordenslebens“ auf: „Das Ordensgewand als Zeichen der Weihe sei einfach und schlicht, arm und zugleich schicklich, dazu den gesundheitlichen Erfordernissen, den Umständen von Zeit und Ort sowie den Erfordernissen des Dienstes angepasst. Ein Gewand, das diesen Richtlinien nicht entspricht, muss geändert werden. Das gilt sowohl für Männer wie für Frauen.“²⁷⁹ Das Ordensgewand zeigt im Vordergrund den gemeinschaftlichen Charakter und stellt die Individualität der Einzelnen zurück. Es bringt die innere Einstellung zum Ausdruck und ist ein äußeres Zeichen des geweihten Lebens in Armut mit einem einfachen Lebensstil im jeweiligen Kulturkreis. Das Ordenskleid hat einen auffälligen und zeichenhaften Charakter und zeugt von einem klaren Bekenntnis zum Glauben und zur Ordensgemeinschaft.

P21: Meine Mutter hat gesagt, geh mal zu Anbetungsschwestern. Da habe ich gesagt, ne, ich mach das nicht, dieses weiße Kleid mit blauem Gürtel, habe ich gesagt und dann habe ich gedacht, Karmelitin, dieses graue Kleid mag ich auch nicht. Das habe ich beides gesagt. Aber ich habe gedacht, aber Herz-Jesu-Schwester, das ist besser. [161-164]

Bei der Anfrage an die Ordensfrauen nach Alternativen ihres Lebensweges wurde schnell eine Verneinung zum Ausdruck gebracht. Einige empfanden es als zu persönlich, dass ihre Lebensentscheidung zur Diskussion gestellt werden könnte. Deshalb antworteten die Ordensfrauen sehr schnell und mit wenigen Worten. Auffällig war, dass die Entscheidung für ein Leben in der Ehe und eine Familiengründung keine Alternative zu sein schien. Die Sehnsucht nach einem Leben in einer Partnerschaft bzw. nach einer Familie mit Kindern wurde kein einziges Mal in Betracht gezogen. Dieser Entschluss für das Ordensleben wird konsequent gelebt und auch durch keine Widrigkeit in Abrede gestellt. Austritte aus den Ordensgemeinschaften sind selten. Parallelen zeigen sich hier zum Familienleben in Indien, wo es eine sehr niedrige Scheidungsquote gibt. Dieses Erscheinungsbild änderte sich in den letzten Jahren sukzessiv. Aufgrund besserer Lebensbedingungen und Bildungschancen setzt sich eine junge Familie in Indien mit mittlerem Lebensstandard auch nur noch aus dem Elternpaar und zwei oder drei Kindern zusammen.

Missionarin zu sein auf der ganzen Welt und überall im Einsatz, so sehen sich viele Schwestern. Sie machen keinen Unterschied zwischen den Ländern der Dritten Welt mit

²⁷⁹ Dekret Perfectae caritatis 1965

einer wenig ausgeprägten oder noch sehr jungen christlichen Kultur und Deutschland, einem reichen Wirtschaftsland mit langer christlicher Tradition.

PZ: Wir werden dort einspringen in den Missionsgebieten, wo keine Leute hinkommt, dort gehen wir hin oder wenn die armen Leute auf der Straße liegen, die werden wir auch aufsammeln und dann für diese Leute Unterkunft geben und sie pflegen bis zum Sterben, werden die also gepflegt oder auch hier in Deutschland, in ganzer Welt, fast jeden Kontinent. [18-21]

Indische Ordensfrauen erleben sich als Missionarinnen; denn sie verkörpern noch klare, kirchliche Strukturen und erfahren sich selbst in der Ausübung von religiösen Ritualen und Praktiken als authentisch und treu. Stark wird in den indischen Ordensgemeinschaften noch der Gedanke des Kollektivs gelebt und die Individualität der einzelnen Person hat sich dem Gesamten einzufügen und wenn nötig auch unterzuordnen. So ist es für sie selbstverständlich, ihren Willen aus Liebe zu Jesus Christus dem Willen der Gemeinschaft, der durch die Bestimmung der Oberin zum Ausdruck gebracht wird, unterzuordnen. Eigenständiges Denken ist nicht verboten, aber es wird erwartet, die Entscheidung durch Obere letztendlich doch zu akzeptieren und es als Akt von Gehorsam bzw. als Bereitschaft zum Opfer zu sehen. Diese Haltung birgt die Gefahr in sich, dass die Ordensfrau die Entscheidung des Vorgesetzten im Gehorsam ausführt und sich damit selbst ein Stück weit aus der Verantwortung nimmt. Führt diese Entscheidung zum Versagen oder führt es zu einem unglücklichen Ausgang, so kann die Ordensfrau darauf verweisen, dass sie selbst nicht so entschieden hat. Mündigkeit und Verantwortung für das Handeln zu übernehmen, können hier verschleiert werden. Gehorsam heißt aber nicht, eine Entscheidung bedingungslos und willenlos zu akzeptieren, sondern hinzuhören und die eigene Position bei Bedenken über die Entscheidung selbstbewusst vorbringen. Wenn der Obere aber trotzdem beim einmal gefassten Entschluss bleibt, dann sollte die Ordensfrau diese Entscheidung akzeptieren und sich konstruktiv damit auseinandersetzen.

3.2 Akademisch

Dieser Abschnitt dokumentiert kurz die „schulische Laufbahn“ der Befragten und gibt ein Meinungsbild zum „lebenslangen Lernen“.



Abbildung 21: Selbstkonzept – akademisch

3.2.1 Schulische Laufbahn

Die Befragten schildern ihren Weg von der Grundschule bis zu einer Ausbildung bzw. Studium. Als Voraussetzung für einen Ordenseintritt in Indien braucht es den High-School-Abschluss. Im Orden wird in der Formationszeit²⁸⁰ die Möglichkeit geschaffen, innerhalb von 2 Jahren die *Higher Secondary Education* zu absolvieren. Anschließend werden erste Erfahrungen mit den apostolischen Tätigkeiten der Ordensgemeinschaft erworben, bevor eine Entscheidung für eine Ausbildung oder Studium getroffen wird.

P9: Ich habe vier Jahre in Grundschule gegangen, dann bin ich in der 5.-7. Klasse in die, wie sagt man in Deutschland, in die Realschule gegangen ... und dann noch 8.-10. Klasse auf die High-School und dann noch auf die High Secondary Education, dass waren die 11. und 12. Klasse, dann war fertig, dann habe ich Bachelor of Arts in Englisch, Literatur gemacht, hat 3 Jahre gedauert ... Dann war ich Lehrerin, 10 Jahre in unserer Privatschule von Orden, dann bin ich nach Deutschland gekommen ... Vor Ewiger Profess habe ich noch ein Jahr Spiritualitätskurs gemacht. [54-55]

P1: ... war in Grundschule, dann in Upper Primary, in Deutschland ist es wie Mittelschule, dann noch High-School. Dann bin ich in Orden eingetreten und habe Erziehungskurs für 1 Jahr gemacht und dann war ich 5 Jahre im Kindergarten. Vor Ewiger Profess habe ich Kurs in Theologie gemacht, war. Bevor ich nach Deutschlang gekommen, habe ich Deutsch gelernt 4 Monate. [43-44]

²⁸⁰ „Die Formation will eine Kandidatur auf das Ordensleben vorbereiten. Das geschieht durch Vertiefung in der Spiritualität, durch eine Hinführung zum Leben nach den evangelischen Räten, zu Gebet und der spirituellen und apostolischen Ausrichtung der Ordensgemeinschaft, sowie dem Leben in einer Gemeinschaft. Die Formationszeit erstreckt sich über: Postulat, Noviziat und Juniorat. Diese Zeit endet mit dem Ablegen der Ewigen Profess.“ Abrufbar über: http://Josefsschwestern.com/berufung_2.html

3.2.2 Lebenslanges Lernen

In unserer Gesellschaft verändern sich ständig die Anforderungen in Beruf und Alltag. Wir sind einem ständigen Wandel unterworfen und der Einzelne steht regelmäßig vor neuen Herausforderungen. Deshalb müssen Fertigkeiten wie selbstständiges Lernen neuer Dinge, Anpassungsfähigkeit und der Wille zu laufender Weiterentwicklung erworben und gepflegt werden. Das Konzept des lebenslangen Lernens beschreibt die Fähigkeit des Menschen, sich den wandelnden Bedingungen immer wieder neu zu stellen und sich während der gesamten Lebensspanne selbst weiterzuentwickeln.

Die meisten Befragten gaben eine positive Einstellung zum lebenslangen Lernen an. Sie berichteten von ihrer persönlichen Lernbiographie und auch über Erfahrungen, wie sie mit den Herausforderungen der Aneignung von neuem Wissen umgingen.

P1: Ich bin immer dafür, dass man, wenn es möglich ist, weiterlernen soll. Und ich bin immer bereit weiter zu lernen und so bin ich auch. Und ich würde auch gerne noch weiter etwas machen, so studienmäßig, in Pflege oder Seelsorge. [380-382]

P11: Ich lerne jeden Tag ... Das bringt Freude ... jeden Tag etwas Neues kennenlernen ... Ich denke, dass macht die Leute jung ... da habe ich gemerkt, wenn ich mache etwas Neues, ich bin frisch ... Ich habe viel Lust, zu arbeiten. [265-268]

Bei den älteren Ordensfrauen wurde das lebenslange Lernen auch als eine Alternative gesehen, wenn die Tätigkeit in der Pflegearbeit zu anstrengend wird und mit Einschränkungen einhergeht. Viele der Befragten denken daran, nach ihrer Tätigkeit als Pflegekraft eine Ausbildung zur Seelsorgekraft zu absolvieren.

P3: Wenn ich jetzt denke, ich möchte gerne bisschen noch die Leute seelsorglich helfen und noch etwas dazulernen ... weil ich bin jetzt 61 Jahre alt, die Arbeit ist auch bisschen schwerer, die Leute brauchen bisschen Gespräch oder Hilfe, das habe ich schon gemerkt. [177-179]

Doch auch kritische Stimmen wurden über das lebenslange Lernen geäußert. So bringt jede Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme auch neue Möglichkeiten und Veränderungen bisheriger Einstellungen und Überzeugungen mit sich. Durch Bildungsmaßnahmen erweitern sich die Chancen der Verwirklichung in der Berufsarbeit und in der Persönlichkeitsent-

wicklung. Mit einer gewissen Skepsis und Vorsicht werden die Bildungswünsche der Ordensfrauen von ihren Vorgesetzten betrachtet und unterschwellig schwingt Angst vor einer zu starken Anpassung an das Leben in Deutschland mit.

P5: Ich finde es schön, dass die Schwestern, wenn die sich weiterbilden, wenn die sich entwickeln. Aber es gibt auch immer Vor- und Nachteile. Aus welchen Gründen eine sich entwickeln will. Ob eigener Vorteil ist oder auf eigenen Ruf ist oder ob sie anders motiviert ist. [355-358]

P5: Die eine zum Beispiel möchte sich weiterbilden, die hat was im Hinterkopf, möchte sich Deutschen anpassen, möchte irgendwann eine Deutsche werden. Bilden sich und dann irgendwann wollen die austreten, es kommt immer wieder vor. [365-367]

Viele der Befragten sehen im lebenslangen Lernen eine Selbstverständlichkeit. Um beruflich und auch im religiösen Bereich auf einem guten Wissenstand zu bleiben, bedarf es stetem Interesse am Weltgeschehen. Dies erkennen die Befragten und sie sehen es als unabdingbar an, sich als Ordensfrau und Pflegende ständig fortzubilden, sich auf dem Laufenden zu halten und durch diese Offenheit die eigene Handlungskompetenz zu erweitern.

P6: Ich muss auch bisschen Wissen haben, wenn ich als Ordensschwester etwas gefragt werde ... wichtig, jeden Tag Nachrichten gucken ... Zeitung lesen, auch vom Orden her wichtig ... Ich meine, persönlich auch wichtig ... auch wichtig von unserem Beruf her. [172-174]

P7: Man hört nie auf und ich bin immer wieder neugierig, auch im geistlichen Leben. Ich kann nicht sagen, ich bin jetzt fertig. Geht nicht. [261-262]

Von der Ordensleitung werden auch kontinuierliche Bildungsmaßnahmen angeboten und die Ordensfrauen finden hier Unterstützung und Begleitung. Einige Ordensfrauen berichten von ihren positiven Erfahrungen mit der Bereitschaft, ständig das eigene Wissen zu erweitern. Sie erleben dies als eine persönliche Bereicherung.

P9: Ja, vom Orden aus darf ich auch machen, diesen Theologiekursus in V. durfte ich machen. Pflegefortbildungen dürfen wir ohne weiteres machen. [231-232]

P12: Wir müssen immer wieder etwas Neues lernen und Neues annehmen. Ich freute mich, nach der Krankenpflegeausbildung durfte ich den Führerschein machen und die Weiterbildung in Gerontologie und jetzt die Hospizweiterbildung. Wenn ich wieder etwas kriege, dann nehme ich es. [354-358]

Auch manche Ordensfrauen stehen dem kontinuierlichen Lernfluss kritisch gegenüber und begnügen sich mit einem gewissen Mindestmaß. Eigeninitiative und Engagement, etwas Neues zu lernen, halten sich hier in Grenzen und sie scheinen sich schnell mit dem Erreichten zufrieden zu geben.

P10: Jede ist bis zum Schluss am Lernen ... was unsere Schwestern lange nicht verstanden haben... sperren sich in vielen Dingen ... Manche sagen, ich bin von zuhause geschickt worden, ich mache meine Ausbildung und arbeite 6,5 Stunden und somit ist erledigt. Habe keinen Kontakt mit Gemeinde, mit anderen Leuten, gebunden an die vier Wände ... Das ist noch bei vielen Schwestern im Kopf. Und ich hoffe, wünsche mir, das wird besser. [400-407]

3.3 Affekt

Zu der Komponente „Affekt“ werden die Ergebnisse aus den Interviews in den zwei Kategorien „Selbstwertgefühl“ und „Integration im alltäglichen Leben“ dargestellt und erläutert.

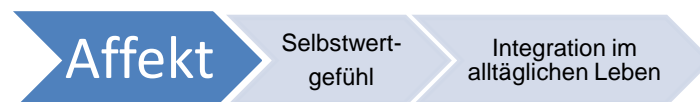


Abbildung 22: Selbstkonzept – Affekt

3.3.1 Selbstwertgefühl als Pflegekraft in Deutschland

Das Selbstwertgefühl (*self-esteem*) ist der subjektive Wert, den man der eigenen Person zuschreibt. Raimund Pousset versteht darunter, „wie das Kind seine Eigenschaften und Fähigkeiten bewertet. Ist das Selbstwertgefühl hoch, fühlt sich das Kind wohl und traut sich mehr zu. Es kann gestärkt werden durch die nicht an Bedingungen geknüpfte Wert-

schätzung seitens der erwachsenen Bezugspersonen sowie durch das respektvolle und freundliche Verhalten der anderen Kinder.“²⁸¹

AKZEPTANZUND WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

Die meisten Befragten berichten von Akzeptanz durch Mitarbeiter und Patienten. Sie führen dies auf ihre Bemühungen zurück, eine gute Atmosphäre zu schaffen. Insbesondere berufliche Weiterbildungen stärken das Selbstbewusstsein und tragen zum persönlichen Wohlbefinden enorm bei. Auch ihr Dasein als Ordensfrau in der Pflege wird von den Befragten als positiv und wertschätzend empfunden.

P5: Ich fühle mich wohl und ich habe auch das Gefühl, dass sie mich akzeptieren ... Ich versuche, es meinen Arbeitskollegen recht zu machen ... und auch für die Patienten und für die Station eine gute Atmosphäre zu bringen. [314-318]

P26: Als Ordensschwester werde ich auf Station gut akzeptiert. Es ist gut, dass wir sind da. [136-137]

Die Befragten, die ihre Pflegeausbildung in Indien absolviert haben, fühlen sich oft unsicher und äußern die Befürchtung, den Anforderungen in Theorie und Praxis in Deutschland nicht immer gerecht zu werden. Bildungsmaßnahmen in der Pflege erfahren sie als eine Stärkung und Erweiterung ihrer beruflichen Handlungskompetenz.

P1: Ich fühle mich gut, nach dem Praxisanleiterkurs noch wohler in der Pflege. Da ich meine Krankenpflegeausbildung in Indien gemacht habe, hatte ich immer so ein Gefühl, mache ich immer alles richtig...Dadurch habe ich jetzt mehr Vertrauen und mehr das Gefühl, dass ich richtig bin und dass ich auch was sagen darf und sagen kann. Da fühle ich mich auch wohler in der Pflege, bin ganz gut akzeptiert ... Wenn die Fragen haben, fragen sich mich dann auch. Das ist eine Auszeichnung. [277-286]

P8: Fühle mich schon wohl, ja. Egal wo. Ich meine, die Leute kommen ins Altenheim oder ins Krankenhaus, die freuen sich wenn sie Schwestern sehen. Das liegt

²⁸¹ Poussett 2006:54

vielleicht daran,, also sie sind ja immer überall da und wenn die Schwestern fehlen, dann fehlt was so, denke ich mir.[136-139]

ENTWICKLUNG VON VERTRAUENSVERHÄLTNISSEN

Auch über ihre berufliche Tätigkeit hinaus genießen die Befragten viel Vertrauen. Sie begleiten und betreuen Menschen in ihrem Wirkungsfeld bei Not, Angst und Ratlosigkeit. Den Ordensfrauen wird Verschwiegenheit zugeschrieben, und dies bewirkt einen enormen Vertrauensvorschuss. Die hilfeschuchenden Menschen finden in ihnen Ansprechpartnerinnen, die zuhören, sie ermutigen und im Gebet für sie um Hilfe bitten.

P18: Viele Mitarbeiter erzählen alles mit mir und fragen nach Gebet, wenn eine krank, dann sagen sie mir. Ich bin eine Ordensschwester, vertraut mir alles an. [328-329]

P13: Die Leute kommen gezielt zu den Schwestern, die sind sehr froh und dankbar. [232-233]

P15: Die Mitarbeiter haben Mut, wenn ich da bin, z. B. wenn jemand stirbt, wir sind ein großes Altenheim. Dann holen sie uns, Schwester kommst du, betest du, sagst du was. Wenn sie kommen, sie schauen auf den Plan, „ah ja, Sr. St. ist da, dann ist es gut“, das macht mir auch Freude. [349-352]

ABLEHNUNGEN

Aber auch Ablehnung und Nichtakzeptanz erfahren die Befragten in ihrer Lebenswelt. Bedingt durch Vorurteile und Unkenntnisse über die Lebensweise von indischen Ordensfrauen ergeben sich Missverständnisse bis hin zu direkter Ablehnung. Die oftmals fehlende Sprachkompetenz erklären die Befragten als ein Defizit und begründen damit die ablehnende Haltung im mitmenschlichen Kontakt. Nicht wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen sich die Ordensfrauen auch manchmal im Umgang mit gutsituierten und wohlhabenden Patienten oder Bewohnern.

P25: Ja, manche akzeptieren uns nicht so, manche denken ja, wir sind aus der dritten Welt gekommen. Vielleicht wegen unserer Sprache ist nicht so gut, wir schaffen auch nicht so, gut Deutsch zu sprechen. Wir denken, die verstehen uns nicht. [217-219]

P20: Ab und zu, hoch private Patienten, die haben uns schon ignoriert. Wenn Leute haben viel Geld, das ist überall so. Auch in Indien, wenn eine sehr reich ist, dann beachten sie uns nicht. [308-310]

Interessant scheint der Vergleich mit den deutschen Ordensfrauen zu sein. Die indischen Ordensfrauen werden in ihrer Kommunikation als weniger kompliziert, lebensfreudiger und offener erlebt. Vermutlich hängt dies mit dem gehobenen Altersdurchschnitt der deutschen Schwestern im Vergleich mit den indischen zusammen.

P1: Die hatten die keine Vorstellung von einer Ordensschwester, die haben so komische Gedanken gehabt. Einige wollten mich da gar nicht haben, weil die so eine Angst hatten, was wird die Ordensschwester da machen. Dann sagten, die du bist nicht so wie die deutsche Ordensschwester, so streng und die gucken nur noch gerade aus. Aber du bist ganz anders. [202-205]

P4: Die Mitarbeiter sagen, du bist so offen, nicht so ernst, so locker. Im Vergleich zu den deutschen Ordensschwestern, die sind nicht so gefühlsmäßig, eher etwas hart. [183-184]

3.3.2 Integration im alltäglichen Leben

Die indischen Ordensfrauen schildern anhand von Beispielen, wie sie ihre Integration im alltäglichen Leben in der Pfarrgemeinde wahrnehmen, welche Auswirkungen sich auch in ihrem religiösen Leben ergeben und inwieweit sie ihren Empfindungszustand in Bezug auf die Interpretation von „Heimatgefühlen“ beschreiben würden.

PFARRGEMEINDE

Die Befragten machen unterschiedliche Äußerungen zu ihrer Beziehung zur Pfarrgemeinde. Die Ordensfrauen, die in einem Alten- oder Pflegeheim arbeiten, haben einen engeren persönlichen Kontakt zur Pfarrgemeinde und nehmen auch an Veranstaltungen innerhalb dieser Gemeinschaft teil. Anders sieht es bei Ordensfrauen aus, die ihre Tätigkeit im Krankenhaus haben. Diese leben mehr in einem geschlossenen System und die Aktivität in der jeweiligen Pfarrgemeinde ist dort überschaubar. Wenn die indischen Ordensfrauen sich in einem Pfarrgemeinderat oder einem ähnlichen Gremium engagieren, geht das zumeist auf Anfrage von außen zurück.

P10: Ich als Inderin empfinde ich, wir sind viel lockerer, wir sind viel leichter für etwas zu begeistern, wir sind nicht so ernst. Wir lachen viel, wir sind bei den Leuten auch dementsprechend einfach viel freier. Diese klein bisschen Sperre finde ich bei deutschen Schwestern ... Also wir sind schnell zu haben, wir sind unkompliziert, irgendwie keine Sperre, das ist meine Empfindung...wir sind sehr viel in der Gemeinde auch tätig, wir sind überall integriert, das wollte unser Gemeindepfarrer. [42-52]

P24: Sehr unterschiedlich. Manche schätzen auch sehr die Ordensleute, auch die jungen Leute. Viele haben keine Ahnung, vielleicht wird auch in der Familie nicht darüber geredet. Für viele sind wir unbekannt, die haben keine Ahnung, was das Ordensleben ist. Das nehme ich nicht übel. [137-140]

RELIGIÖSES LEBEN

Wichtig erscheint den Befragten, sich dem Gebetsleben in Deutschland in einem gewissen Rhythmus und in der besonderen Art anzupassen, ohne aber dabei das Eigene aufzugeben. Deshalb wird sehr darauf geachtet, dass jedem Konvent ein eigener Andachtsraum mit der Möglichkeit zur Anbetung und zum persönlichen Gebet zur Verfügung steht. Auch sollen gewisse religiöse Rituale beibehalten werden. Durch das religiöse Handeln und Tun fühlen sich die Ordensfrauen mit allen Menschen verbunden, ob in Indien oder sonst wo auf der Welt.

P12: Wir haben ein bisschen integriert mit dem deutschen Gebet, Rosenkranz, Vesper, ein oder zwei Tage in Englisch, damit wir nicht vergessen ... Eine Woche oder drei Tage deutscher Rosenkranz, dann einen Tag in Englisch und dann wieder deutsch ... und dann die Lesung in der Heiligen Messe oft auch in Deutsch. [272-275]

HEIMATGEFÜHLE

Das Gefühl von „Heimat“ wird von den Befragten so interpretiert, dass Indien ihre erste Heimat ist und bleiben wird, auch wenn sie sich in Deutschland wohlfühlen und als „integriert“ bezeichnen. Möglicherweise liegt es auch daran, dass die indischen Ordensfrauen nur eine begrenzte Zeit in Deutschland verbringen werden und der Aufenthalt nicht für immer geplant ist. Die Verwurzelung mit ihrer Heimat ist auch nach vielen Jahren in Deutschland noch stark und intensiv.

P1: Wo ich mich wohlfühle, das ist für mich Heimat. Deutschland ist fast meine zweite Heimat geworden. [296-297]

P24: Deutschland ist meine zweite Heimat geworden ... Indien ist meine erste Heimat ... Wir wissen auch, dass wir nur für eine gewisse Zeit in Deutschland sind. Aber ich liebe auch Deutschland sehr. [210-213]

P20: Ich will wieder zurück nach Indien, ich will dort sterben. Wenn ich alt werde, ich will wieder nach Indien. [321-322]

3.4 Physisch

Zum Bereich „Physisch“ gehört die Einschätzung des eigenen körperlichen Wohlbefindens. Dazu wurden Einschränkungen in der körperlichen, seelischen und geistigen Gesundheit thematisiert.



Abbildung 23: Selbstkonzept – Physisch

3.4.1 Gesundheit und Krankheit

Über einen relativen guten Gesundheitszustand können die Befragten berichten. Bei einigen Ordensfrauen sind Rückenbeschwerden und allergische Reaktionen aufgetreten. Die Befragten zeigten eine konstante Stabilität in ihrer physischen und psychischen Kondition. Auffällig war allerdings, dass bei der Beurteilung des eigenen Gesundheitszustands nur spärlich und zurückhaltend geantwortet wurde.

P1: Ich bin ganz gesund, außer, dass ich kleine Rückenbeschwerden habe und auch Allergie auf bestimmte Gemüsearten und auf Roggenmehl. [219-220]

P24: Ja, gut, ich merke schon, dass ich älter werde. Ich habe ein bisschen Rückenschmerzen oder mittlerweile bin ich sehr müde. Früher konnte ich leicht um 4.00 Uhr aufstehen und etwas lesen. Aber jetzt bin ich sehr faul geworden. [114-116]

P25: Gott sei Dank, ich bin gesund ... Ich hatte Probleme mit Heuschnupfen gehabt. Aber bin ich richtig behandelt worden, jetzt im Moment habe ich keine Probleme. [109-110]

3.5 Sozial

Der Bereich „Sozial“ bezieht sich auf die Art und Weise, wie Menschen in einer Gesellschaft oder einer Gruppe zusammenleben und das Leben im Miteinander in den verschiedenen Rollen gestalten. In Verbindung mit vielen Menschen entstehen Netzwerke von Beziehungen unterschiedlicher Durchdringungsgrade. Die Befragten schilderten ihre Beziehungsgeflechte untereinander und gaben auch Auskunft über Ordensmitglieder, die den Orden verlassen haben. Interessanterweise zeigten sich gewisse Strategien, mit dem Erhalt und der Erweiterung von Beziehungen untereinander umzugehen.



Abbildung 24: Selbstkonzept – Sozial

3.5.1 Beziehungsgeflecht

Die indischen Ordensfrauen berichten von ihren Kontakten zur Familie, zu Freunden und zur örtlichen Pfarrgemeinde. Unterschiedlich schilderten die Befragten die Kontakte zu deutschen Ordensfrauen und zu weiteren Freunden und Bekannten.

FAMILIE

Ein ganz wichtiger Kontakt ist die Verbindung und der regelmäßige Kontakt zur eigenen Familie. Die Befragten und auch die Familienmitglieder in der Heimat vermissen den intensiven Austausch miteinander. Diese räumliche Distanz erleben die Befragten als einen Verlust und würden sich gerne mehr Kontaktmöglichkeiten wünschen. Deswegen werden den Ordensfrauen von ihren Ordensobern alle möglichen Kontaktkanäle wie Briefe schreiben, telefonieren und Nutzung des Internets in einem gewissen, vertretbaren Rahmen zugesichert und erlaubt.

P18: Von Indien ruft mein Bruder telefonisch ... zwischen rufe ich auch, dann sprechen wir ... schreiben wir Brief auch. [282-283]

P15: Wir dürfen schon telefonieren mit Eltern, Geschwistern. Jetzt gibt es schon das moderne Skype. Weihnachten oder Geburtstag schreiben wir schon ... Wir dürfen einmal im Monat anrufen. [296-301]

PFARRGEMEINDE UND WEITERER PERSONENKREIS

Die indischen Ordensfrauen versuchen möglichst auch Anschluss an die Pfarrgemeinde zu bekommen und aktiv am Pfarrleben teilzunehmen. Die meisten Ordensfrauen nutzen die religiösen Angebote, besonders, wenn sie am Wirkungsort keine Möglichkeit z. B. zur Feier der Heiligen Messe haben. Die Befragten äußerten, dass sie in Deutschland auf die Menschen zugehen müssen, um in Kontakt zu kommen, während es in Indien eher üblich ist, dass die Menschen auf die Ordensfrauen zugehen und sie kontaktieren.

P26: In Indien kommen die Leute zu uns, den Ordensschwwestern. Und hier erlebe ich, wir müssen zu den deutschen Leuten gehen. Ja, wenn wir einmal, zweimal reden, dann kommen die Leute. Die sind eher zurückhaltend gegenüber uns, z. B. vorletzte Woche, ich war alleine in die Pfarrkirche gegangen, es waren nur ganz wenige Leute gewesen, dann ungefähr ein 60-jähriger Mann ist neben mir gestanden und hat die ganz Zeit geweint. Da habe ich gedacht, ja was ist los, warum weint er, vielleicht ist seine Frau gestorben oder so was. Am Ende der Messe bin ich zu ihm gegangen und habe gefragt, warum er so geweint hat. Er hat gesagt, „ja, Schwester, meine Mutter ist gestorben“. Dann habe ich mit ihm ein bisschen gebetet, dann habe ich gesagt, kommen sie morgen wieder in die Kirche. Er hat nach meiner Telefonnummer gefragt, die habe ich dann auch gegeben. Denn er hat keine Familie, er ist alleine zu Hause. Seine Mutter war alles für ihn und deswegen ist es auch so schlimm für ihn. Dann hat er mich zweimal angerufen, ich habe gesagt, ich bete für ihn, dann er hat „Dankeschön“ gesagt und er ist wieder etwas ruhiger geworden. Er hatte niemanden. Für mich war das eine Mission. Ich denke, am Anfang und zu jetzt ist ein großer Unterschied. Am Anfang hätte ich nicht so reden können, aber jetzt kann ich, obwohl, ich habe noch immer Probleme mit der Sprache, aber trotzdem, ich trau mich. [214-229]

Die Befragten berichten, dass sie durch ihre Kontaktfreudigkeit die Sprache besser gelernt und damit mehr Sicherheit beim Auftreten im Beruf und im Privaten gewonnen hätten.

P1: Ich bin so kontaktfreudig und ich bin schnell in die Gemeinde und da habe ich auch Freunde und Bekannte gefunden und dann habe ich diese Kontakte gepflegt. Und so habe ich auch die deutsche Sprache besser kennengelernt. [336-368]

Aber auch über ablehnende Äußerungen beim Unterwegssein auf öffentlichen Plätzen können die Befragten berichten. Mit einer gewissen resignierten Haltung werden diese Beschimpfungen ertragen. Von einer konkreten Gegenwehr gegen diese teils beleidigende Äußerungen wurde nichts berichtet.

P1: Das ist auch unterschiedlich. Manche sind ganz nett. Ich habe noch nicht so viel Negatives erlebt in M. Aber in G. habe ich schon so oft erlebt, dass wenn die uns auf der Straße sehen, dann sagen die schon komische Wörter wie „he, Nonne“ oder „Pinguin“, die schreien uns auch nach. Dann kann man nichts machen. [207-210]

P17: ... manchmal etwas Probleme, wenn man rausgeht und gelästert wird. Wir hatten eine Phase, jetzt spüre ich es nicht mehr so. [324-326]

P26: Es gibt auch welche, die sagen, „ach, sie sind nur eine Ordensschwester“, das gibt es schon auch. Von Mitarbeitern höre ich so was nicht, aber von Angehörigen. [146-148]

KONTAKTE ZU DEUTSCHEN ORDENSFRAUEN

Viele indische Ordensfrauen fanden in ihrer ersten Zeit in Deutschland eine wohlwollende Aufnahme und Unterstützung in deutschen Ordensgemeinschaften. Durch das intensive Zusammenleben im Konvent entstanden gute zwischenmenschliche Beziehungen, und viele blieben auch später noch in Kontakt.

P22: Ich habe guten Kontakt. Immer noch im Herzen sind die Deutschen. Ich kenne die deutschen Schwestern, ich bin über 20 Jahre da. Sie sind immer direkt und sprechen sofort wieder. In Indien ist es anders, dann kann man mit den anderen Schwestern ein, zwei oder mehrere Tage nicht sprechen. Aber hier sind die Leute so, die sind nicht so beleidigt. Miteinander leben ist kein Problem. [258-262]

Die Befragten äußerten auch ihr Befremden darüber, dass bei einer Kontaktaufnahme vorher ein Termin vereinbart werden muss. In Indien erleben sie dieses Vorgehen weniger. Dort gilt das Vorrecht des Besuchs, und ein Gast ist immer willkommen.

P26: Hier muss man immer einen Termin haben, mit jemanden zu sprechen. Man kann hier nicht einfach ins Haus gehen und zu besuchen. Hier muss man alles mit Terminen machen. In Indien wir brauchen gar nicht. Wir können einfach so gehen und dann sind alle herzlich willkommen. Aber hier ist nicht so, deswegen wir sind auch etwas zurückhaltend, wir wissen nicht, können wir anrufen, kann man fragen oder so. [111-115]

KONTAKTE ZU DEUTSCHEN FREUNDEN UND BEKANNTEN

Viele indische Ordensfrauen haben während ihrer Ausbildung oder im Laufe der Zeit viele freundschaftliche Bande geknüpft und pflegen diese bis zum heutigen Tag. Dadurch konnten sie die Sprache besser lernen und bekamen einen schnellen Einblick in die Hintergründe der deutschen Kultur mit ihren Ritualen und Gebräuchen. Die indischen Ordensfrauen können sicher mit den digital-sozialen Medien (Facebook, Skype etc.) umgehen und nutzen diese, um ihre Kontakte zu pflegen.

P15: Wir haben viel Kontakt mit den deutschen Leuten, früher in P. das ist ein Dorf, und die Leute haben schon familiäre Gefühle, sie kommen immer bei uns und bringen uns immer etwas mit und wenn wir etwas brauchen, wir können es denen schon sagen und sie machen das. [272-275]

P2: Ich kenne noch viele Mitschüler, die kommen ab und zu hierhin oder wir fahren nach draußen ... Wir haben immer noch Kontakt zu unserer Lehrerin, kommen auch hierhin zum Essen und gehen ein bisschen raus, spazieren. [103-106]

3.5.2 Verlassen der Ordensgemeinschaft

Die indischen Ordensfrauen berichten nur verhalten und äußerst diskret über problematische Situationen. Derartige Fragen scheinen ihnen zu direkt und zu persönlich zu sein. Viele der Befragten geben sich hier als unwissend aus und möchten nicht weiter dazu befragt werden. Nur wenige der Befragten äußern sich dazu. Es wird bemängelt, dass die Kommunikation oft nicht direkt mit der betroffenen Ordensfrau geführt wird, sondern eher über die Betroffenen gesprochen wird. Weitgehend haben die Vorgesetzten aber Vertrauen in ihre Mitschwester und entwickeln auch bei problematischen Situationen Lösungsalternativen.

P1: ... dass wir untereinander sprechen, aber nicht direkt und das finde ich nicht in Ordnung. Wenn eine sieht, dass eine Schwester irgendwie nicht richtig läuft,

nicht richtig ist, dann muss man direkt mit ihr sprechen, nicht einfach irgendwo in einer Gruppe oder weiter nach Indien schicken oder zu weiteren Oberinnen schicken, sondern wir müssen als Gemeinschaft wir da eine Lösung finden, mit der Schwester direkt sprechen. [231-236]

Es wird nur von wenigen Ordensmitgliedern berichtet, die während ihres Aufenthalts in Deutschland den Orden verlassen haben. Austritte aus der Ordensgemeinschaft ereignen sich in allen Gemeinschaften, ohne dass eine besondere Tendenz zu erkennen wäre.

P4: Ich denke, die in Indien sind, haben auch bisschen Befürchtung, aber ich als Oberin habe ich nicht. Ich denke, alle sind gut. Die passen richtig auf. Ich habe einen festen Halt beim lieben Gott, habe ihm gesagt, du musst aufpassen auf alle meine Leute. [152-154]

P5: Es gab auch Austritte und auch durch problematische Weise. Bis jetzt haben wir alles so lösen können... Aber was soll ich sagen, jeder Orden hat es so. [216-217]

3.5.3 Fürsorgestrategien

Damit die indischen Ordensfrauen ihren Dienst in Deutschland möglichst gut und für beide Seiten gewinnbringend gestalten können, wurde ein besonderes Augenmerk auf einige Faktoren gelegt, die den indischen Ordensfrauen den Aufenthalt in Deutschland zu einer guten Erfahrung machen sollen. Der Fokus liegt dabei auf so viel Integration wie möglich unter Beibehaltung der eigenen kulturellen Identität.

URLAUBSREGELUNG

Für die indischen Ordensfrauen gilt eine überwiegend einheitliche Urlaubsregelung, das bedeutet, dass sie alle 2-3 Jahre ihren Heimaturlaub in Indien verbringen dürfen. In den einzelnen Gemeinschaften konnten nur wenige unterschiedliche Nuancen bezüglich der Gestaltung desurlaubes ermittelt werden.

P9: Wir nehmen ja alle zwei Jahre 2 Monate Urlaub und dann können wir ja die erste Woche zur Familie fahren und bevor wir wieder zurückfliegen. [177-178]

P20: Wir fliegen alle drei Jahre für drei Monate. Unser Kloster ist in Nordindien und Heimat in Südindien, wir sind ein bisschen weit weg. [249-250]

GEWÄHRUNG VON AUSZEITEN

In den letzten Jahren fühlten sich die indischen Ordensfrauen nach jahrelangem Einsatz von den Anforderungen als Pflegekraft und Ordensfrau immer stärker gefordert. Um dem berüchtigten Burnout vorzubeugen, können sich die Ordensfrauen in Indien eine gewisse Zeit lang an Leib und Seele erholen. Zudem dürfen sie an verschiedenen religiösen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Diese Angebote dienen der physischen, psychischen und seelischen Regeneration, um dann wieder aktiv im apostolischen und pflegerischen Dienst tätig zu sein. Immer mehr Ordensfrauen nutzen diese Möglichkeit, für ein halbes Jahr nach Indien zu gehen. Damit erhalten sie ihre Aufenthaltsgenehmigung für Deutschland aufrecht und können ohne Schwierigkeiten wieder nach Deutschland zurückkommen und ihre Arbeit weiterführen. Bei rechtzeitiger Absprache mit dem Arbeitgeber wird diese besondere Regelung für die indischen Ordensfrauen meistens wohlwollend bewilligt.

P10: Bei uns ist es so, nach 10 Jahren dürfen wir Sabbatjahr wahrnehmen. Dazu, wenn eine Schwester sagt, ich möchte eine Pause haben, dann ist Genehmigung da, da haben wir gar kein Problem, halbes Jahr oder ein Jahr, das kann von beiden Seiten – wenn der Orden merkt, die Schwester braucht eine Pause, kann der Orden sagen, kommst du nach Hause. Und dann wird religiöse Fortbildung oder einfach, dass sie denn zu sich kommen kann, entspannen kann, bisschen tanken kann oder sagt die Schwester, ich kann jetzt nicht mehr und dann können wir auch eine Pause machen ... haben verschiedenen religiöse Fortbildungsmöglichkeiten, 40 Tage, 50 Tage. [183-191]

P15: ...wenn wir 20 oder 30 Jahre hier bleiben, dann verlieren wir schon viele Sachen von Heimat auch. Deswegen unser Orden hat schon entschieden, diejenige Schwester, die schon 10 Jahre hier sind, sie dürfen schon sechs Monate Exerzitien gehen nach Indien oder einfach eine Erholung machen. [325-328]

BEZIEHUNGSPFLEGE

Verschiedene Veranstaltungen in den Konventen stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der Gemeinschaft. So können vor Ort auch Probleme oder Schwierigkeiten miteinander besprochen werden, um schnelle und transparente Lösungen zu finden. Die einzelnen Konvente verfügen über internetfähige Computer und dadurch haben die Ordensfrauen die Möglichkeit, E-Mails zu schreiben und zu skypen. Zudem werden erfahrene Mitschwestern dazu bestimmt, Sorge um und Verantwortung für das Wohlergehen der in-

dischen Ordensfrauen zu tragen. Die Gemeinschaften werden in einer gewissen Regelmäßigkeit besucht, damit bei auftretenden Schwierigkeiten sofort eine adäquate Lösung gefunden werden kann.

P1: Wir haben alle drei Monate so ein Treffen, das steht in der Regel drin. [332]

P9: Wenn wir Exerzitien haben, treffen wir andere indische Schwestern. Von unserem Orden aus haben wir zwischendurch mal Treffen und Zusammenkünfte. [169-170]

AUFENTHALTSREGELUNGEN

Unklarheit herrschte bei den Befragten über die Regelung der Aufenthaltszeit in Deutschland. Teilweise treffen die Ordensfrauen selbst oder ihre Vorgesetzten die Entscheidung über die Dauer des Aufenthalts in Deutschland. Auffallend konsequent ist die Bereitschaft der indischen Ordensfrauen, ihren Dienst in Deutschland auch aufzugeben und unter gewissen Umständen sofort nach Indien zurückzukehren. Alle Befragten versicherten, bei Krankheit oder im Alter nach Indien zu gehen, um dort auch beerdigt zu werden.

P18: Das weiß ich nicht genau. Wenn meine Oberin sagt, Sr. M., genug gearbeitet, kommst du zurück, dann gehe ich. Ja, ich habe keine eigene Meinung. [415-416]

P20: Schwester kommt zur Ausbildung und kann nach der Ausbildung sagen, ich kann das nicht, ich möchte zurück nach Hause. Dann sagt man o.k. weil das auch so, Ordensleben wichtiger für uns, nicht so der Beruf oder hier in Deutschland zu sein ist. [86-88]

P20: Der Aufenthalt ist eigentlich unbegrenzt. Ich kann entscheiden und unsere Oberen auch. Also bis 80 bleibt bestimmt keine. Ich bleibe solange hier, solange ich arbeiten kann, arbeite ich und dann gehe ich nach Hause. Die meisten Schwestern waren so in der Mitte 50, die dann zurückgegangen sind. [324-327]

In den letzten zehn Jahren wurden die Einreisebedingungen erschwert und wurde so mancher Visumsantrag abgelehnt. Die meisten indischen Ordensfrauen sind über den Verein Katholischer Orden gemeldet und registriert. Diese Institution organisiert für die jeweili-

gen Antraggeber der indischen Ordensgemeinschaften die Zustimmung zur Einreise- und Aufenthaltsgenehmigung für eine neue indische Ordensfrau im Austausch mit einer anderen indischen Ordensfrau, die Deutschland wieder verlässt.

P25: Ja, früher war so, da gab es eine begrenzte Zeit für unsere Kongregation, d.h. für 10 Jahre hierbleiben. Dann sollen wir wieder nach Indien kommen und vielleicht für immer dortbleiben oder zurückkommen. Seit einigen Jahren gibt es Probleme mit dem Visum, wenn eine neue Schwester kommen soll. Deswegen lassen die die alten Schwestern solange hier, wie es geht oder die arbeiten können. [221-225]

RÜCKKEHRMÖGLICHKEITEN NACH INDIEN

Die Regularien für die Rückkehr nach Indien haben sich im Laufe der Jahre immer wieder verändert. Die Tendenzen schwanken zwischen genau festgelegten Jahren bis zur Rückkehr und individuellen Kriterien für einen längeren Aufenthalt in Deutschland. Ausschlaggebend für die Entscheidung sind auch die Argumente der betroffenen Ordensfrauen selbst. Die Befragten können sich bezüglich einer hypothetischen Rückkehr nach Indien nur wenige Anpassungsprobleme bei der Sprache, gewissen Gewohnheiten etc. vorstellen.

P7: Jetzt nach 40 Jahren, ich werde dort hingehen und ich habe ja meinen Orden. Das war nur vorläufig hier, diese Einstellung habe ich immer noch. Ein wenig Umstellung kann sein, das glaube ich schon, wegen der Sprache allein, auch manche Worte bekomme ich nicht so schnell. Geschwister sagen, du kannst nicht mehr richtig laufen, weil ich die Schuhe so gewohnt bin. Wenn ich gesagt bekomme, morgen sollst du zurückkommen, dann gehe ich ohne Probleme. Kann sein, dass ich ein wenig Anpassungsprobleme habe, aber das würde ich überwinden, mit Gottes Kraft, so habe ich die Einstellung. [253-259]

P8: Ja, dann gehe ich zurück. Das ist kein Problem, auch wo wir jetzt gerade sind, da haben wir ganz viele Aufgaben, da sind auch ganz viele arme Leute. [188-189]

P9: Wenn ich wieder zurück nach Indien gehe, kann sein, dass ich irgendetwas vermisse von hier. Aber ich bin jetzt ganz sicher, dass ich in Indien keine Kran-

kenpflege durchführen würde. Also wenn mein Orden mir sagen würde, ich muss es tun, dann werde ich es auch tun, aber wenn ich die Freiheit hätte, würde ich nicht so tun, weil unsere Krankenpflege ganz anders ist ... Erstens Sprache, also das heißt indische Sprache habe ich keine Probleme, aber meistens in der Krankenpflege ist es Amtssprache englische Sprache, das heißt Anordnungen und so weiter kommen auf Englisch. Das tut mir sehr schwer, weil ich die ganze englische Sprache vergessen habe und zweitens würde ich sagen, diese Krankenpflege bei uns nicht anerkannt ist, kann ich nur in unseren eigenen Häusern tun, sonst muss ich da nochmal die Anerkennung machen. Da sehe ich auch keinen Sinn, dass ich nochmal die Anerkennung in Indien mache. [70-81]

Die einzelnen Orden haben eigene Regelungen, wie sie die Rückkehr ihrer Mitschwestern gestalten. Für eine Rückkehr nach einem festgelegten Lebensabschnitt spricht, dass die Ordensfrau ohne größere Schwierigkeiten wieder in das Leben in Indien integriert werden kann. Dagegen spricht andererseits die Tatsache, dass die Ordensfrau sich nach anfänglichen Schwierigkeiten gut in Deutschland und in ihre Aufgabe als Pflegende eingelebt hat. In Indien würde sie wieder ein Neuanfang erwarten. Manche Befragten machten ihren Aufenthalt unter anderem auch von ihrem Gesundheitszustand abhängig.

P1: Vom Orden her gibt es eine Regel, dass eine Schwester so 15 Jahre im Ausland sein soll und dann soll sie zurück. Aber das ist wackelig, weil diese Schwierigkeiten mit dem Visum dann da ist. Es gibt ja Schwestern, die über 30 Jahre in Deutschland sind, auch Schwestern, die über 15, 20 Jahre hier sind. Ich muss sagen, mit 15 Jahren ist man dann gerade in der Phase, wo man so die Sprache gelernt hat, um richtig mit den Leuten in Kontakt kommen zu können, und dann man zurückmuss, dann ist das kein Gewinn für den Orden und auch für die Schwester nicht. [311-317]

P20: Wenn ich gesund bleibe, kann ich mir vorstellen, bis 60 oder so. [105]

Die Befragten versicherten in ihren Aussagen überwiegend, dass sie ein gewisses Mitspracherecht über die Aufenthaltsdauer in Deutschland haben. Je nachdem, wie sich eine indische Ordensfrau in Deutschland integriert fühlt, wird sie die Dauer ihres Aufenthalts bewerten.

P25: Wir können auch sagen, wenn wir es nicht möchten, dann werden wir auch wieder zurückgerufen. [225-226]

P2: Also bei uns ist 10 Jahre von unserem Orden gesagt, aber ich würde noch länger bleiben. Das entscheidet die Oberin. [220-221]

3.5.4 Evaluation des Einsatzes

Um bei auftretenden Veränderungen des Einsatzes in Deutschland adäquat reagieren zu können, finden regelmäßige Befragungen der Ordensfrauen in Deutschland statt. Auch bei den Ordensversammlungen in Indien wird die Thematik des Auslandsaufenthalts regelmäßig aufgegriffen und diskutiert. Wenn neue Bedürfnisse entstehen, dann werden diese der Alltagswelt angepasst und nach einem gewissen Zeitraum anhand von aussagekräftigen Kriterien wieder evaluiert und gegebenenfalls korrigiert. Unterschiedlich wird der Ausbildungsmodus in der Pflege bewertet. Wenn die Pflegeausbildung in Deutschland durchgeführt wird, erhöhen sich die Chancen, später die Weiterbildungsangebote in Deutschland zu nutzen. In Indien werden laufend Kurse und Seminare für die religiöse Bildung angeboten. Damit die indischen Ordensfrauen auch von diesen Angeboten profitieren, wurde in einigen Ordensgemeinschaften beschlossen, dass die Ordensfrauen nach 10 oder 15 Jahren Hiersein ihren Aufenthalt unterbrechen, um für sechs Monate nach Indien gehen zu können.

P15: Doch, schon. Im Generalkapitel und im Provinzkapitel auch. Das ist eine große Diskussion, in Deutschland oder in Indien die Ausbildung machen lassen ... manche sagen schon, hier Ausbildung machen ist besser, manche sage, in Indien Ausbildung machen und dann hier die Anerkennung machen. Aber meine persönliche Meinung ist, zuerst in Indien Sprache lernen, in Deutschland Praktikum machen, Sprache lernen, dann hier die Ausbildung machen. Es ist schwierig, aber es lohnt sich. Wenn wir in Indien die Ausbildung machen und hier die Anerkennung, dann denken wir, das reicht, das bleibt so. Aber ich hier die Ausbildung mache, dann denke ich, kann noch weitermachen. [367-374]

P13: Ja, oft, die haben immer was über uns zu besprechen. Das ist ein großes Thema für die Schwestern, wie gelingt die Integration. In Indien gibt es viele Erneuerungskurse. Die überlegen, wie können sie das auch für uns geben. [254-256]

Um eine möglichst gute Bewertung und Transparenz des Daseins in Deutschland zu gewährleisten, werden die betroffenen Ordensfrauen auch direkt um ihre Stellungnahme gebeten. Diese Evaluationsform fördert ein gutes, konstruktives Miteinander, um bei Problemen handlungsfähige Lösungsstrategien zu erarbeiten.

P9: Von den Orden gibt es zwischendurch ein Formular mit Fragen, wie wir hier unser Ordensleben führen, ob wir Probleme haben. Diese Bögen können wir zusammen und auch anonym machen, so alle drei Jahre. [259-261]

3.6 Kompetenzen

Auf dem Gebiet der Kompetenzen wird zuerst die Berufung zur Pflegekraft mit ihren Ausbildungsmodalitäten in Indien und Deutschland thematisiert. Die Rahmenbedingungen für die indischen Ordensfrauen regeln ihre aktuelle Arbeitssituation in Deutschland. Anschließend wird der Fokus auf die Professionalität der Pflegearbeit gerichtet, um dann einen kritischen Blick auf die Wertschätzung und Anerkennung der indischen Ordensfrauen in ihrem Wirkungskreis zu richten. Das Thema der Divergenzen zwischen deutschen und indischen Ordensfrauen beschließt diesen Themenkreis.

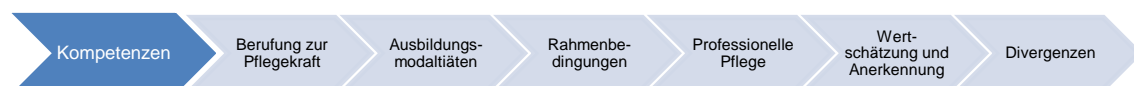


Abbildung 25: Selbstkonzept - Kompetenzen

3.6.1 Berufung zur Pflegekraft

Die Wahl eines Berufes unterliegt hauptsächlich persönlichen und sozialen Einflüssen, die sich gegenseitig beeinflussen. Zu den persönlichen Faktoren zählen die persönliche Eignung und Neigung für eine bestimmte Berufsart, allgemeine Charaktereigenschaften und individuelle Fähigkeiten. Das Leben in einem Familienverbund und dessen soziale Schichtzugehörigkeit, der berufliche Bildungsstatus der Eltern und Geschwister sowie Wohngegend und Freundeskreis werden als soziale Faktoren bezeichnet. Zu den subjektiven Faktoren bei der Berufswahl zählen das Image eines Berufs und dessen Anerkennung in der Gesellschaft. Mit der Entscheidung, Ordensfrau zu werden und in einer Ordensge-

meinschaft mit apostolischer Tätigkeit zu leben, ist die Ausrichtung auf das Leben einer Missionarin vorgegeben. Als nächstes steht die junge Ordensfrau vor der Entscheidung, in welche apostolische Richtung sie gehen soll. Im Allgemeinen werden von der Ordensleitung die persönlichen Interessen der Ordensfrau berücksichtigt, und vor der Entscheidung werden die vorhandenen Fähigkeiten der Ordensfrau und die erforderlichen Kompetenzen des Berufs unter die Lupe genommen. So wird vielen Ordensfrauen von den Ordensoberen ein Beruf ausgesucht und der Ordensfrau vorgeschlagen.

Wie findet eine indische Ordensfrau nun den Weg zum Pflegeberuf? Da gibt es zum einen die Möglichkeit, dass eine junge Frau den Beruf einer Pflegekraft von sich aus gern erlernen möchte und die Erfüllung dieses Wunsches durch den Eintritt in eine Ordensgemeinschaft wahrnimmt. Die andere Alternative ist, dass sie sich als Ordensfrau für jede Tätigkeit zur Verfügung stellt und so unter anderem auch den Beruf einer Pflegekraft erlernt und ausübt. Dieser Weg beruht auf dem Gehorsamsverständnis einer Ordensfrau, die ihr Leben und ihren Einsatz in einer apostolischen Tätigkeit zur Verfügung stellt und dürfte vermutlich in der Mehrheit der Fälle zutreffen.

BERUFSWAHL AUS EIGENER MOTIVATION

Neben der Eignung und Neigung zum Pflegeberuf sehen die indischen Ordensfrauen ihre Arbeit am kranken Menschen als individuelle Berufung für diese Tätigkeit. Gleichzeitig ist damit auch die Assoziation verbunden, dass es sich besonders um „arme“ Menschen handelt, die ihrer Fürsorge bedürfen. Es mag für die indischen Ordensfrauen zunächst widersinnig erscheinen, in das „reiche“ Deutschland zu gehen, um dort kranke und alte Menschen zu betreuen und zu pflegen.

Es ist kaum zu ermessen, wie sich die Irritationen wegen dieser besonderen Situation auf die indischen Ordensfrauen auswirken. Doch das starke innere Bewusstsein dieser speziellen Berufung scheint ihnen die Annahme dieser Aufgabe zu ermöglichen.

P25: Das ist meine Berufung, ja, ich wollte die kranken Menschen immer helfen, ja, und als ich in den Konvent kam, ich wollt nicht nach Deutschland kommen, um die reiche Leute zu pflegen. Ich wollte die Ärmsten der Armen betreuen und pflegen. Habe ich innerlich solche Gedanken gehabt. Aber ich bin berufen worden, nach Deutschland zu kommen und diese Leute hier zu betreuen, ja. Die

Patienten sind teilweise auch sehr dankbar, dass es Ordensschwestern gibt. [67-71]

Den Ordensfrauen wurde auch zugestanden, eigene Berufswünsche zu äußern, wenn diese mit dem apostolischen Handlungsfeld in Einklang zu bringen waren. Der starke innere Drang, „Menschen zu helfen“, findet sich in vielen Motivationsäußerungen bei der Auswahl für einen sogenannten „helfenden Beruf“.

P24: Ja, richtig, nach der Einkleidung wurde mir angeboten, die Universität zu besuchen und weiter zu studieren. Aber mein Herzenswunsch gewesen, die Menschen zu helfen, deswegen bin ich auch Ordensfrau geworden ... Ich habe gesagt, dass ich mir Krankenpflege wünsche. Dann hat sie gesagt, du kannst momentan keine dreijährige Ausbildung machen ... deswegen habe ich zuerst die Krankenpflegehelferinnenausbildung besucht ... Ich habe gesagt, es ist mir egal, ich möchte den Menschen helfen ... Ich bin sehr glücklich. [69-77]

Persönliche Erfahrungen im Arbeitsfeld können den Beruf anziehend und attraktiv erscheinen lassen oder im Gegenteil auch Ablehnung hervorrufen. Insbesondere authentisch Handelnde im Berufsfeld können ein wegweisendes Vorbild bei der Berufswahl sein.

P20: Als Kind war ich einmal ins Krankenhaus gegangen und da habe ich die Erfahrung gemacht. Ich war mit der Mutter im Krankenhaus, denn die Schwestern waren so lieb und freundlich, anders als wie die anderen Krankenschwestern. So war das in meinem Kopf, und ich möchte auch so eine Krankenschwester werden und so die Leute versorgen. [76-79]

Die Befragten erfuhren auf ihrem Weg der Berufswahl auch, dass sich gewisse Vorstellungen über den Beruf nicht wie erwartet erfüllten und dass ihnen teilweise auch Grenzen und Einschränkungen aufgezeigt wurden. Andererseits wurden auch Bedenken und Abneigungen gegen den Beruf im Nachhinein revidiert.

P4: Ich konnte gut lernen damals und ich bin ganz ruhiger Typ, und die Oberin und meine Noviziatsmeisterin hat auch gesagt, ich denke, für dich Krankenpflege ist besser. Aber ich bin bisschen ekliger Typ, wenn ich so eklige Dinge, dann mag ich das nicht. Ich dachte, nein, das ist nicht für meinen Beruf. Ich will eine Lehrerin werden. Dann habe ich zweimal den Katechismus gelehrt, ich fand, das ist sehr anstrengend, die Kinder zu beruhigen und zu erklären, und dann habe ich

keine Luft gekriegt zu Erzählen ... dachte, nein, das ist nicht mein Beruf ... Vielleicht Krankenpflege ist besser ... dann ganz schnell meine Stelle in Krankenpflegeausbildung gekriegt ... dann ganz schnell eingelebt in die Pflege, keine Schwierigkeit gehabt. Das eklige Ding, das ist alles weg. [100-110]

Die indischen Ordensfrauen erlebten auf ihrem Weg zur Pflegekraft verschiedenste Impulse und Anregungen, die sowohl einen intrinsischen als auch einen extrinsischen Faktor hatten oder zugleich eine unterschiedliche Akzentuierung aufwiesen. Je nach eigener, persönlicher Stärke und Ausprägung konnten sie ihre eigene Entscheidung durchsetzen und ihren Weg zur Pflegekraft selbstbestimmt beschreiten. Von außen betrachtet lässt sich schwer eine scharfe, eindeutige Linie zwischen der Selbstwirksamkeit und der fremdgesteuerten Entscheidung zur Pflegekraft feststellen.

BESTIMMUNGEN DER BERUFSWAHL DURCH ORDENSVORGESETZTE

Die Befragten waren ausschließlich Mitglieder von Ordensgemeinschaften mit apostolischer Ausrichtung in der Krankenpflege, Erziehungs- und Bildungsarbeit oder Sozialarbeit. Ein wichtiger Aspekt bei der beruflichen Tätigkeit ist die professionelle Ausübung auf der Basis einer speziellen, qualifizierten Ausbildung. Meistens findet die Auswahl und Festlegung der zukünftigen Berufsausübung schon während der Ausbildung in den Noviziatsjahren statt. In dieser Zeit lernten die zuständigen Ausbildungsleiterinnen die jungen Schwestern kennen und konnten sich im Laufe der Zeit ein eigenes Bild über die Fähigkeiten und Interessen der Ordensfrau machen, wie etwa P1 berichtet:

P1: Im Noviziat hat der Orden mich gefragt, was ich jetzt lernen möchte. Und das waren zwei Richtungen, das heißt, ich habe dann gesagt, Krankenhaus oder Schule ... da mit Menschen leben kann und arbeiten kann, das war mein Ziel. Und das ist auch richtig jetzt, dass ich in der Krankenpflege bin. Finde ich auch ganz in Ordnung, ich bin auch glücklich darüber und dass ich jeden Tag mit den Menschen in Verbindung kommen kann, das ist auch sehr wichtig für mich. [135-142]

ALTERNATIVE BERUFSWÜNSCHE

Die Befragten äußerten kaum alternative Berufswünsche. Einige der indischen Ordensfrauen hätten sich auch eine Tätigkeit im pädagogischen, kaufmännischen oder hauswirtschaftlichen Bereich vorstellen können.

P9: Ich hätte lieber als Lehrerin oder Sozialarbeiterin gearbeitet. Als ich in der Schule war, habe ich mich immer dannach gesehnt, eine Lehrerin zu sein, weil ich auch von den Katechismus gut weitergeben konnte. Das war dann für mich irgendwie ein Traum gewesen. [68-70]

P15: Das war eigentlich nicht mein Traumberuf gewesen. Ich habe eine Schwester, die ist selbst Krankenschwester, deswegen das für sie passt und für mich eigentlich Hauswirtschaft oder diese Richtung ist meine Art ... Hauswirtschaft und Küchenarbeit macht mir wirklich Spass, nicht so in der Krankenpflege, aber ich bin bereit, egal, was ich mache. [107-110]

P13: Viele Leute hätten sich für mich vorgestellt, dass ich im Büro arbeiten hätte können. Dann habe ich oft gedacht, Schreibsachen und mit Leute sprechen, nicht als Krankenschwester, sondern als Beraterin. Das wäre vielleicht etwas für mich gewesen, aber so bin ich zufrieden mit der Krankenpflege. [121-124]

3.6.2 Ausbildungsmodalitäten zur Pflegekraft

Im Nachhinein beurteilen die indischen Ordensfrauen, dass die Ausbildung zur Pflegekraft in Deutschland zu einer qualitativ besseren Handlungskompetenz in der Pflege führt. Bei dieser Pflegausbildung ergibt sich auch die Möglichkeit, die deutsche Sprache besser und effektiver zu lernen. Dazu erfahren sie neue Wertungen und Deutungen in vielen kulturellen Begebenheiten. Die Befragten verhehlen nicht, dass die Anfangszeit mit dem Erlernen der neuen Sprache und den neuen kulturellen Gegebenheiten sehr schwer war.

P15: Ich finde, es ist viel besser und wir lernen schon die kulturellen Sachen viel und von der Sprache viel. Einfach Anfangszeit ist schwer, muss man schwitzen in dieser Zeit. Danach wir sind sehr dankbar und das merkt man schon. [360-362]

Da es wesentliche Unterschiede in der professionellen Pflegeauffassung zwischen Deutschland und Indien gibt, ist die Überlegung, ob die Ordensfrau die Qualifikation zur Pflegekraft in Indien oder hier in Deutschland erwirbt, von grundlegender Bedeutung. Wenn die indische Ordensfrau die Pflegequalifikation in Deutschland erwirbt, dann hat sie eher eine Chance, den gleichen Ausbildungsstand wie eine deutsche Pflegekraft zu erwerben.

P25: Ausbildung sollen sie hier machen, das ist besser, wenn man hier arbeiten muss, ist es besser, hier zu lernen. Weil dann kann man auch lernen, rückenschonende Arbeitsweise, weil das fehlt in der indischen Ausbildung. Wir in Indien machen die medizinische Sachen, wie Viggo (Venenverweilkanüle) legen, Blutabnahme, absaugen, Magensonde legen, Medikamente geben. Praktisch eigentlich dem Doktor assistieren ... Deshalb soll man hier lernen, um zu wissen, wie man die Patienten pflegen soll. Ich denke mir, dass es hier besser ist. [185-191]

3.6.3 Divergenzen des Pflegeverständnisses in Indien und Deutschland

Bei der Untersuchung des Pflegeverständnisses in Indien und Deutschland kamen auch verschiedene Sichtweisen zur Sprache, die bereits in der unterschiedlichen Pflegeausbildung erkennbar waren.

PFLEGEAUSBILDUNG IN INDIEN

Die Befragten berichten von den Ausbildungsmodalitäten in Indien und stellen bezugnehmend zu einzelnen pflegerischen Tätigkeit die Differenzen oder das Gemeinsame heraus. In Indien übernimmt die Pflegekraft weitaus mehr ärztliche Assistenzaufgaben, als es in deutschen Einrichtungen möglich wäre. Die Grundversorgung der Befriedigung der existentiellen Bedürfnisse wie Essen, Kleidung und Körperpflege wird traditionellerweise überwiegend von den Angehörigen der Patienten übernommen.

P1: Es ist schon mal eine andere Ausbildung. Hier die Krankenpflege ist mehr pflegemäßig, das Körperliche. Bei uns in Indien, die Krankenpflegeausbildung ist mehr medizinische Seite, mehr Infusionen anhängen, Blut transfundieren, solche Dinge macht bei uns die Krankenschwester. Das andere macht dann die Hilfschwester. Die haben ein Jahr einen Kurs gemacht und manchmal arbeiten die auch ohne Ausbildung, einfach nur so zur Aushilfe. Weil die Pflege an Menschen, das kann doch jeder, eigentlich, sollte eigentlich auch jeder, zuhause muss eine Tochter oder ein Sohn auch ihre Eltern pflegen können ... Betten machen, Wäsche sortieren, das, was wir hier in Deutschland machen. Das brauchen wir in Indien nicht machen. [286-294]

P24: In Indien, wenn ein Patient im Krankenhaus ist, dann haben die die Angehörige, die dürfen auch dableiben, alles waschen. Wir brauchen das nicht machen. Wir sind beschäftigt mit den nicht pflegerischen Tätigkeiten, sondern mit den me-

dizinischen ... Man muss waschen, pflegen, Essen anreichern, alles machen. In Indien darf ich Viggo (Venenverweilkanüle.) legen, Blut abnehmen, das ist alles selbstverständlich. Diese medizinischen Tätigkeiten sind auch viel intensiver, Spritzen geben usw. [87-92]

Die indischen Ordensfrauen, die ihre Ausbildung in Indien absolviert haben, besitzen ein anderes Pflegeverständnis und haben ein anderes Aufgabenprofil erlernt. Für viele der Befragten war es eine große Umstellung. Nach anfänglichen Anpassungsschwierigkeiten gelang es ihnen, die pflegerischen Tätigkeiten in der deutschen Pflegearbeit zu übernehmen. Dank ihrer Motivation und der bereitwilligen Verfügbarkeit für diese Aufgabe gelang es ihnen, auch dieser Arbeit einen Sinn zuzuschreiben und sich damit zu arrangieren.

P20: In Indien ist das so, wir machen alles, was hier sonst ein Arzt macht, z. B. Blutabnahme, Viggo legen, diese ist in Indien alles unsere Arbeit, das machen in Indien die Krankenschwestern. Als ich hier gekommen bin, wir machen nur Pflege, das heißt wir machen das, was bei uns zweite Klasse macht in Indien, das sind keine Krankenschwestern, das sind Helfer oder Angehörige. Am Anfang war es ein bisschen schwierig so, dass alles so zu machen. Aber jetzt ist es gut geworden. Wenn ich nachdenke, ich mache das alles aus Liebe zu Gott, nicht für andere Menschen, sondern für Gott, das ist in meinem Kopf, das hilft mir sehr viel. [96-103]

PFLEGEVERSTÄNDNIS

Bei ihrer täglichen Pflegearbeit vollziehen die indischen Ordensfrauen neben der eigentlichen Pflegearbeit ein großes Maß an persönlicher Hingabe. Die Befragten schildern ihre Sichtweise, dass im notleidenden Menschen eine Begegnung mit Jesus Christus als Bruder geschieht. Sie nehmen ihre Verantwortlichkeit sehr ernst, sodass sie auch keinen Konflikt scheuen, wenn es um die beste Versorgung und Betreuung des Kranken geht.

P1: Ich bin gerne an Patienten und dass ich die Zuneigung und Zuwendung geben kann, was die jetzt brauchen. Gerade jetzt im Altenheim merke ich, dass die so sehr Zuwendung brauchen und dass die sehr froh sind, dass ich da bin. Wenn ich die mal so berühre oder nett unterhalte, obwohl die nicht ganz dabei sind, die merken das schon, wenn ich komme: „Hallo Schwester, sind Sie da, wie lange

bleiben Sie, ich habe dich lieb.“ Wenn man das hört, dann habe ich viel Freude an meinem Beruf. [144-149]

P16: ... im Kranken Jesus sehen, wenn ich Medikament einem Patienten gebe, dann bete ich, dass es nicht nur im Körper die Heilung bringt, sondern auch die Seele. [235-236]

P24: Manchmal setze ich mich auch gegen Ärzte durch. Wenn ich sehe, dieser Patient ist in Lebensgefahr, er ist intensivpflichtig, dann sage ich auch meine Meinung. Ich sage nicht frech. Aber wenn ich sehe, Patient geht es immer mehr schlechter, dann greife ich ein, es geht hier ums Leben. [82-85]

Die indischen Ordensfrauen erleben bei der Betreuung der alten Menschen ihre besondere Berufung, da zu sein für die Menschen um des „Himmelreichs willen“. Besonders hervorzuheben ist ihre Fähigkeit, geduldig und besonnen zu agieren.

P19: Ich sehe, die alten Leute brauchen unsere Hilfe. Manchmal die anderen haben keine Geduld. Aber wir versuchen unser bestes, den Patienten zu helfen. Ich sehe, die sind froh über jede Kleinigkeit, die wir machen, z.B. Essen anreichen, Essen vorbereiten, ein bisschen waschen. Ich denke, die sind so dankbar dafür, wenn wir helfen. So zu helfen, das macht mich froh. Ich bin so froh mit dieser Arbeit, wenn Leute brauchen Hilfe und ich kann helfen. [50-55]

VERGLEICH VON DEUTSCHEN PFLEGEKRÄFTEN UND INDISCHEN ORDENSFRAUEN

Die Befragten schildern an kleinen Beispielen, wo die Unterschiede der indischen Pflegekräfte zu den deutschen liegen. Besonders hervorgehoben werden Geduld, Verständnis und Empathie gegenüber den Pflegebedürftigen. Ein guter Beziehungsstatus zu den Pflegeempfängern ist die Basis für wohlwollende Vertrauensverhältnisse.

P22: Ja, gibt Unterschied, gibt Unterschied. Patienten sagen auch zum Beispiel, gestern, als ich zum Nachtdienst kam, war Patient unzufrieden und hatte Beschwerde ... über weltliche Schwester vom Spätdienst, die hat gesagt, „ihre Nerven fertig ist“ und so weiter ... Da meine ich, die haben nicht viel Geduld, wir haben mehr Geduld. Indische Schwestern haben meistens Geduld... [100-105]

P26: Die Patienten haben mehr Beziehung zu uns, mit uns als Ordensschwestern. Sie haben mehr Vertrauen zu uns, sie haben Mut, uns etwas zu sagen, über ihre Probleme oder wo sie Hilfe brauchen, das sagen sie bei uns. [137-139]

3.6.4 Wertschätzung und Anerkennung

Die Befragten wurden von weltlichen Pflegepersonen im Lauf der Jahre mit Erfahrungen und Erlebnissen mit deutschen Ordensfrauen konfrontiert. Nicht selten wurde dabei ein strenges und distanziertes Verhalten deutscher Ordensfrauen beschrieben. Durch ihre lockere und lebensfrohe Art konnten die indischen Ordensfrauen einen schnellen Kontakt zu Kollegen aufbauen und Vertrauen erwerben.

P1: Die hatten keine Vorstellung von einer Ordensschwester, die haben so komische Gedanken gehabt. Einige wollten mich da gar nicht haben, weil die so Angst, was wird die Ordensschwester da machen. Dann sagten, du bist nicht so wie die deutsche Ordensschwester, so streng und die gucken nur noch gerade aus. Aber du bist ja ganz anders. [202-205]

WERTSCHÄTZUNGEN DURCH PATIENTEN/BEWOHNER

Die Befragten beschreiben die Rückmeldungen von den betreuten Patienten oder Bewohnern als Ausdruck der Wertschätzung. Ebenso werden bei der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern positive Faktoren benannt. Durch die ständige Präsenz der indischen Ordensfrauen wird eine gewisse vertrauliche und schutzgebende Atmosphäre vermittelt. Kontinuität und Verlässlichkeit werden bei den Hilfebedürftigen wahrgenommen und erlebt.

P9: Hier bin ich sehr wertgeschätzt und sehr anerkannt. Obwohl ich keine Oberin bin und nur eine einfache Krankenschwester bin. Ich bin im Krankenhaus gefragt, überall, egal welche Richtung. In der Kapelle bin ich für alles zuständig oder an der Pforte oder für die Küche, bin ich die Ansprechpartnerin hier im Hause. Vielleicht, weil ich auch diese Ämter von den deutschen Schwestern übernommen habe. Einerseits bin ich auch überfordert, weil ich keine Zeit mehr habe und andererseits fühle ich mich verpflichtet. Ich kann auch deswegen nicht sagen. [203-209]

P2: Es gibt viel Anerkennung von allen Seiten. Wir haben hier gelernt als Krankenschwester und dann wir haben Erfahrung und es ist wichtig, Kontakt mit den

Leuten zu haben. Wir leben hier und muss man Freude haben und muss man richtig arbeiten und Freude haben und nicht in einer Kapsel hier leben, muss man ein bisschen Kontakt haben. Wir müssen gut Deutsch lernen und wenn es Möglichkeit gibt, soll man alles lernen, ja, das ist wichtig für mich. Das versuche ich auch, dass die Schwestern die Sprache lernen und dafür auch Zeit haben. [95-101]

Durch Wortzuschreibungen wie „Engel“ fühlen sich die indischen Ordensfrauen sehr wertgeschätzt; denn damit bestätigt sich ihr ureigener Auftrag, für die Menschen da zu sein und ihnen durch die konkreten Pflegehandlungen die „Liebe Christi“ nahe zu bringen.

P7: Die Patienten sind sehr froh. Sie sagen, da kommt mein Engel. Immer, wenn wir lächelnd ins Zimmer gehen, alle sind sehr froh. Sie sagen, „ich bin froh, wenn sie wieder da sein“ ... Ich habe immer positiv bekommen von Patienten. [225-227]

P11: Wenn ich gehe zu dem Bewohner, ich versuche zu fühlen, was er braucht Und alle sagen „Maria“ zu mir. Oh „Maria“ ist da. Das gefällt mir sehr gut. „Wo waren Sie“, weil ich einen Tag nicht da war.“ Du bist so eine gute Schwester, du bist ein guter Mensch“. [247-249]

WERTSCHÄTZUNG DURCH MITARBEITER AM ARBEITSPLATZ

Die Befragten fühlen sich durchwegs von ihren Mitarbeitern am Arbeitsplatz akzeptiert und wertgeschätzt. Besonders bei der Begleitung von Sterbenden geben die indischen Ordensfrauen den Mitarbeitern eine gewisse Stütze und Halt.

*P1: Ich habe auch verschiedene Aufgaben auf der Station, weil ich bin die Inter-
netzuständige und die Kollegen haben mir die Verantwortung übertragen, ist
auch eine Anerkennung denke ich. Und dann wenn die Fragen haben, fragen sie
mich dann auch und dann ist auch Anzeichen [374-377]*

*P5: Ich fühle mich wohl, auch in meiner Arbeitsstelle, ich habe die Stellvertre-
tungsstelle auf der Station. Ich habe auch das Gefühl, dass sie mich akzeptieren.
Ich mache auch alles für die. Die haben das Gefühl, die ist für uns, nicht gegen
uns. Ich versuche, es meinen Arbeitskollegen recht zu machen ... und auch für die
Patienten und für die Station eine gute Atmosphäre zu bringen. [313-318]*

VERTRAUEN

Die Befragten können von Mitarbeitern berichten, zu denen sie bei der Zusammenarbeit ein gutes Vertrauensverhältnis entwickelt haben. Es werden ihnen Sorgen und Probleme anvertraut in dem Wissen, dass die Ordensfrau für ihre Anliegen betet.

P18: In unserer Station gibt es viel Mitarbeiter, aber manche Familie ist nicht so froh. Dann erzählt alles mit mir und nach Gebet gefragt und wenn eine krank, dann sagt sie sofort „Sr. M., meine Mutter oder mein Vater oder mein Mann, es geht nicht gut, bete für mich und meine Familie“. [260-263]

Die Befragten schildern auch Erlebnisse, wo sie eine gewisse Bevorzugung gegenüber einer weltlichen Pflegekraft erfahren haben.

P16: Manchmal habe ich schon erfahren, dass Mitarbeiter bisschen neidisch sind, weil wir Ordensfrauen ein bisschen vorgezogen werden, von Patienten. [425-426]

3.7 Kultur

Im Bereich der „Kultur“ wird von den Befragten über das subjektive Erleben der Aspekte berichtet, angefangen bei Sprache, Essen, Klima und Zeit über Wohnraum und Familienleben bis hin zur Bürokratie.



Abbildung 26: Selbstkonzept – Kultur

3.7.1 Subjektives Erleben von kulturellen Aspekten

Bei der Befragung über den Kulturbereich berichten die indischen Ordensfrauen von ihrer subjektiven Wahrnehmung kultureller Aspekte wie Sprache, Essen und Trinken, Klima, Zeit, Wohnraum, Familienleben, religiöses Leben und Bürokratie.

SPRACHE

In Indien werden über 100 Sprachen gesprochen, die vier verschiedenen Sprachfamilien angehören. Davon erkennt die indische Verfassung ca. 20 Sprachen offiziell an, darunter z.

B. Assamesisch, Bengali, Hindi, Kannaa, Malayalam und Sanskrit. Hindi wird von der Hälfte der indischen Bevölkerung gesprochen, dann folgen Telugo und Bengalie mit jeweils 10 %. In der indischen Verfassung sind Hindi und Englisch als Amtssprachen der Zentralregierung festgeschrieben. Im Süden Indiens ist Tamil die Verkehrssprache. Englisch ist die Verwaltungs-, Unterrichts- und Wirtschaftssprache. In den ländlichen Regionen kommt es durch fehlende Englischkenntnisse zu Verständigungsproblemen. Das liegt daran, dass das Bildungsniveau dort sehr gering ist. Die meisten indischen Ordensfrauen kommen aus dem Bundesstaat Kerala, dort wird die Sprache Malayalam gesprochen. Während die älteren Ordensfrauen in ihrer Schulausbildung noch keinen bzw. wenig Unterricht in Englisch hatten, verfügen die jüngeren Ordensfrauen über ein besseres Sprachniveau. Besonders gute Englischkenntnisse weisen die Ordensfrauen auf, die einige Jahre in Nordindien gelebt und gearbeitet haben, weil dort überwiegend Englisch gesprochen wird. Als die ersten Ordensfrauen nach Deutschland kamen, konnten sie von ihren wenigen bis sehr wenigen Englischkenntnissen kaum profitieren. Für die indischen Ordensfrauen war die deutsche Sprache in Bezug auf Semiotik²⁸², Semantik²⁸³ und Syntaktik²⁸⁴ eine vollkommen fremde Sprachenwelt. Insbesondere litten sie darunter, dass sie ihre Gefühle nicht verständlich mitteilen konnten.

P15: Die Sprache. Man versteht überhaupt nichts und einfach so traurig, so depressiv, war das am Anfang Wir haben gedacht, gehen wir wieder zurück nach Indien. Hauptsächlich war es die Sprache. Sprache muss man wenigstens verstehen. [215-218]

P13: Ich konnte am Anfang nicht mit jemand so offen reden. Ich konnte mich nicht äußern, konnte meine Gefühle nicht sagen. Erstens war die Sprache schwierig gewesen, das hat mir gefehlt. [209-211]

ESSEN

Je nach Kultur und Region ist das Essen in Indien ganz unterschiedlich. So wird als Hauptnahrungsmittel in Nordindien Weißbrot und im Süden eher Reis verzehrt. Es werden verschiedenste Gewürze und Aromen verwendet. Besonders beliebt ist die Anwendung unterschiedlicher Arten von Curry mit Eiern, Fisch, Fleisch oder Gemüse. Auch religiöse Ein-

²⁸² Semiotik ist die Wissenschaft von Zeichensystemen aller Art (z. B. Gestik, Formeln, Bilderschrift).

²⁸³ Semantik ist die Theorie von der Zeichenbedeutung (z. B. Wörter, Phrasen, Symbole).

²⁸⁴ Syntaktik ist die Zeichenlehre, die von den Beziehungen der Zeichen zu anderen Zeichen handelt.

flüsse bestimmen die Auswahl der Nahrungsmittel. So ernähren sich viele Inder vegetarisch, Hindus und Sikhs essen z. B. kein Rindfleisch und strenggläubige Muslime verzichten generell auf Schweinefleisch und Alkohol. Die indischen Ordensfrauen berichten beispielhaft von ihren ersten Erfahrungen mit Brot zum Frühstück. In Deutschland werden „Brotverzehr und Gemüsegerichte“ als unsere Hauptspeisen bezeichnet, während die indischen Ordensfrauen „Reis und Gemüse“ als die meist verzehrten Nahrungsmittel unter ihnen nennen.

P1: Es ist ja ganz anders wie in Indien, dass man hier so morgens Brot und abends Brot isst, das ist hier normal, bei uns nicht. [337-338]

P18: Anfangs Probleme mit Frühstück, kann gar nicht Brot essen, mittags Salate. Aber jetzt kann ich ohne Brötchen nicht mehr leben, glaube ich. [307-398]

P4: Hier essen wir viel Brot und Kartoffeln, in Indien essen wir viel Reis und Gemüse. [225-226]

Bei der Schilderung eines hiesigen Festessens kommen die Befragten ins Schwärmen und beschreiben es als regelrechten Gaumenschmaus. Überhaupt bewerten die Befragten die deutsche Esskultur im Vergleich zu indischen Gewohnheiten als etwas Besonderes und Schönes.

P1: ... das festliche Essen immer. Das finde ich schön. So was hat man in Indien nicht, dass man so zusammen kommt und so richtig feiern. Habe ich in Indien nie gehabt.... [353-354]

Besondere Unterschiede sehen die indischen Ordensfrauen auch in der Zubereitung des Essens. Ein Spezifikum beim Zubereiten ihrer Speisen ist die Verwendung von sehr würzigen und scharfen Kräutern.

P2: Wir essen viel scharf und hier ist alles ohne scharf. Kartoffel essen wir auch nicht so ganz viel in Indien, da ist mehr Reis gewesen. Da haben wir alle drei Mahlzeiten ein warmes Essen. Hier ist nicht so. Mittag einmal warmes Essen, dann morgens und abends immer Brot. Das war schwierig für mich, aber jetzt ist alles in Ordnung. [136-140]

P25: Für eine Inderin fehlt etwas, wenn zu wenige Gewürze am Essen sind. Ich esse gerne Kotelett, Spargel, Bohnen. Ich esse kein Reisbrei, Sauerkraut... [112-113]

P4: Hier essen wir viel Brot und Kartoffeln, in Indien essen wir viel Reis und Gemüse. [228-229]

Den Durst mit Mineralwasser zu stillen war für viele Ordensfrauen eine ganz neue Erfahrung und zuerst sehr gewöhnungsbedürftig. Sie waren es gewohnt, das Wasser direkt aus dem Brunnen zu trinken und bevorzugen zudem lieber heißes Wasser. In der ayurvedischen Medizin wird das Trinken von heißem Wasser als sogenannte „Heißwasserkur“ sogar besonders empfohlen.

P4: Das Mineralwasser zu trinken, das fand ich ganz schwierig. Zuhause haben wir in Indien immer Brunnenwasser getrunken und hier konnte ich gar nicht Wasser trinken, dann haben angefangen, heißes Wasser zu trinken ... Mag gar kein Wasser von der Flasche mit Kohlensäure. [229-232]

Nach einiger Zeit des Aufenthalts entwickelten sich bei den Ordensfrauen gewisse Vorlieben sowie Abneigungen gegenüber deutschen Speisen. Die meisten Ordensfrauen berichten über keine Verdauungsschwierigkeiten oder sonstige Unverträglichkeitsreaktionen. Den deutschen Speisenplan können die indischen Ordensfrauen gut akzeptieren und tragen. Natürlich gibt es bestimmte individuelle Vorlieben und die eine oder andere Speise wird vermisst, wie z. B. die Früchte Banane oder Mango.

P15: Ich will jetzt gerne deutsches Essen. Am liebsten esse ich bayerischen Leberkäse und Kartoffelsalat. Gar nicht essen kann ich Blutwurst. [222-223]

P23: Ich esse alles, indisch und deutsch. Ich esse gerne deutsches essen. Sauerkraut, Kalbsbraten, Schnitzel, Kartoffeln, Nudeln, alles. Mischgemüse, Obst auch. Ich habe nach und nach fast alles gegessen. Ich vertrage alles, auch vom Magen her. Hering habe ich am Anfang nicht gegessen, Blutwurst esse ich nicht gerne. [98-102]

P25: Vermisse am meisten die Bananen und Mango. [116]

KLIMATISCHE VERHÄLTNISSE

Indien wird von drei typischen Jahreszeiten beherrscht: von Februar bis Juni ist es heiß, von Juni bis Ende August feucht (Monsun) und von September bis Anfang Februar kühl. Ein eher gemäßigttes Klima zeigt sich in Südindien und im Norden Indiens existiert ein kühles Klima. Die meisten indischen Ordensfrauen kommen aus dem Bundesstaat Kerala im Süden Indiens und kennen nur die tropische Klimazone. Schnee im Winter ist für sie ein erstmaliges Erlebnis, ebenso die beiden Jahreszeiten Herbst und Frühling. Viele haben besonders in der Anfangszeit ihres Hierseins sehr gefroren und mussten sich dementsprechend neu einkleiden.

P2: Hier ist es kalt. In Indien ist immer warm. Im Winter ist bisschen schwierig für mich, gerade wenn Schnee. Aber mittlerweile habe ich auch gewohnt. Anfang war total schwierig, als immer am Frieren. [145-147]

P22: Ja, wenn es kalt ist, muss man so viel anziehen. Der Schnee hat mich sehr gefreut. Klima ist jetzt kein Problem. Man muss viel anziehen, im Zimmer ist es immer warm. Am meisten liebe ich den Frühling und den Sommer. Der Winter ist auch schön. [119-122]

ZEITEN

Die Deutschen legen im Allgemeinen großen Wert auf Pünktlichkeit. „Pünktlichkeit ist die Höflichkeit der Könige“, sagt ein deutsches Sprichwort, und daraus versteht sich des Deutschen prinzipielle Haltung. Nach einer Studie²⁸⁵ der Zeitschrift „Apotheken Umschau“ von 2011 nehmen ca. 85 % der Deutschen Termine und Treffen sehr ernst und erwarten die gleiche Einstellung auch von ihren Mitmenschen. Bei privaten Verabredungen halten sich ca. 64 % an die Zeitvorgaben und erscheinen pünktlich am Treffpunkt; dabei kommt es sogar vor, dass 25 % eher zu früh erscheinen, um rechtzeitig da zu sein. Pünktlichkeit scheint eine wichtige Tugend der Deutschen zu sein, ca. 93 % von ihnen legen Wert darauf, dass bereits die Kinder frühzeitig zur Pünktlichkeit erzogen werden. Trotz der Wichtigkeit bei der Einhaltung der Pünktlichkeit haben ebenfalls ca. 93 % aber auch Verständnis für eine Verspätung, wenn sie rechtzeitig angekündigt wird. Im Gegensatz dazu ist die Tugend der Pünktlichkeit in Indien nicht sehr verbreitet. So dürfen in Indien Wartezeiten

²⁸⁵ Die repräsentative Umfrage wurde von der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK), Nürnberg, bei 20.161 Personen ab 14 Jahren durchgeführt; siehe „Apotheken Umschau“, 2011

bei Verabredungen auf keinen Fall als persönliche Beleidigung interpretiert werden. Für die indischen Ordensfrauen war der Umgang mit der Zeit und der erwarteten Pünktlichkeit neu und ungewohnt.

P22: In Deutschland ist Pünktlichkeit wichtig. Die deutschen Leute kommen fünf vor sechs Uhr. Die indischen Leute kommen halbe Stunde später, wenn ich da bin, bin ich da. [133-134]

P4: Ich denke, diese Hektik, das mag ich nicht hier in Deutschland ... Manchmal haben wir keine Zeit für Patienten, das ist bisschen schwieriger geworden, weil weniger Leute auf der Station sind, das mag ich nicht. [174-176]

WOHNRAUM

Als großen Unterschied wird von den Befragten der Wohnraum empfunden. In Indien steht der Ordensfrau nur eine kleine, eigene Wohnfläche mit Minimaleinrichtung zur Verfügung, die oft auch noch mit Mitschwestern geteilt wird. In Deutschland haben alle Ordensfrauen ein eigenes Zimmer mit ausreichender möblierter Ausstattung. Als angenehm wird empfunden, dass man sehr viel Wert auf Sauberkeit in den Räumlichkeiten legt und alle einen Zugang zu einer Waschmaschine haben. Die Ordensfrauen empfinden diese Situation als „Luxus“. Dieser Standard wird von ihnen nicht gefordert, aber gerne angenommen und genutzt.

P15: Das ist ein großer Unterschied. Wir leben hier im Luxus, ja für normale Leute ist das in Ordnung, aber für Ordensschwestern. Wir haben in Indien ein Bett und eine ganz kleine Zelle, kleines Regal und hier ein ganz volles Zimmer für mich selbst. [225-227]

P25: Die Räume in Indien ist immer alles offen, auch nicht so sauber. In Indien sind ja so viele Leute und das ist anders, ganz anders ... Hier gibt es immer warmes Wasser. In Indien muss man extra dafür sorgen, damit man warmes Wasser kriegt. Hier gibt es überall Waschmaschine. [99-102]

FAMILIENLEBEN

Von sich aus erzählen die Ordensfrauen über ihre Beobachtungen bezüglich des deutschen Familienlebens und sind bei der Schilderung sichtlich betroffen. In Indien gelten noch bestimmte Wertvorstellungen und Normen, wonach sich eine Familie ausrichtet. Im Ver-

gleich dazu entwickeln sich in Deutschland durch die Lockerung von Familienstrukturen neue Gemeinschaftsstrukturen. Es ist zu erwarten, dass der demographische Wandel mit seiner veränderten Altersstruktur weitere tiefgreifende Einschnitte im Sozialgefüge der Gesellschaft hervorrufen wird. Die Befragten schildern in ihren Wahrnehmungen ein immer weniger praktiziertes Glaubensleben bei Jugendlichen und erleben weniger Halt und Unterstützung innerhalb der Familie.

P3: Ich finde schwer und schlimm das Familienleben. Unsere Kolleginnen leben selten glücklich zusammen. Da haben viele ein Problem als Ehepaar und meistens sind die geschieden oder getrennt. Und etwas Hilfe brauchen sie. Wir beten extra für sie. [159-161]

P7: Diese Jugendliche haben weniger Glauben. Es gibt viele Ehescheidungen, Kinder nehmen Alkohol und Drogen. Haben keinen Halt, sind so gottlos. Auch in Indien kommt dieser Wohlstand, merken wir auch, hier sind Familien kaputt. [229-231]

Gastfreundschaft wird in Indien als ein selbstverständliches und hohes Gut gelebt und praktiziert. Besuche müssen nicht extra vorher angefragt oder angekündigt werden, sie werden spontan gemacht; denn das Kommen von Familienangehörigen oder Freunden hat immer Vorrang. Beziehungen zur Familie, Nachbarschaft und zu Freunden haben noch eine große Bedeutung und halten das Sozialgefüge aufrecht und lebendig.

P12: Wenn ich gucke Familie. So viele Individualisten. Für uns, wir müssen immer zusammenkommen. Das ist ein großer Unterschied zu uns. Wir sind zusammen mit Großvater, Tante, alles zusammen eine große Familie. Wir haben so große Verbindung. Wir kennen einander sehr gut. Wir brauchen nicht anrufen und sagen, wir kommen. Wir können immer freigeen. Die Beziehung ist sehr stark bei uns. Hier, ich denke, es ist ein bisschen wenig. [229-234]

BÜROKRATIE

Der Umgang mit schriftlichen Formularen von Behörden und Instituten wird von den Befragten oft nicht als sinnvoll und zweckmäßig verstanden. Besonders in der Pflegearbeit wird die zunehmende Dominanz von Dokumentationen als erschreckend bezeichnet. Im Vergleich zu Indien erkennen die Befragten bei der deutschen Bürokratie aber die besonders korrekte und gewissenhafte Arbeitsweise an.

P22: Zu viel, es ist schade, dass für den Patienten zu wenig Zeit bleibt. Es sagte jemand vom Controlling, Dokumentation ist o.k., aber Patient ist k.o. Aber ich will mehr zu Patienten gehen. [157-159]

P23: Oh, es ist so viel Papier hier. Ach ja, eigentlich, hier ist es gut. In Indien ist ohne Regel, die sind faul, geschieht viel Unrecht, aber hier in Deutschland ist alles so korrekt und sauber, ja sauberes Land. [127-129]

3.7.2 Divergenzen zwischen indischen und deutschen Ordensfrauen

Die Befragten äußerten spontan einige Unterschiede zwischen den indischen und den deutschen Ordensfrauen, die sie im Laufe ihres Hierseins subjektiv wahrgenommen haben. Im alltäglichen Leben wurde von den Befragten immer wieder beobachtet und festgestellt, dass ihr Dasein mehr von Fröhlichkeit geprägt sei, während die Tugend der Disziplin bei ihnen weniger ausgeprägt ist.

FRÖHLICHKEIT

Die indischen Ordensfrauen erleben sich im Verhältnis zu den deutschen Ordensfrauen lebensfreudiger und bezeichnen sich als „fröhlich und freundlich“. Eine Erklärung könnte mindestens teilweise darin bestehen, dass bei den deutschen Ordensfrauen im Vergleich zu den indischen Ordensfrauen im Durchschnitt ein höheres Lebensalter zu verzeichnen ist.

P12: ...wir sind sehr freundlich. Wir indische Schwestern sind sehr fröhlich, ne. Wenn wir gehen in so einen deutschen Orden, die sind ernst und die spricht nicht viel. [192-193]

P6: Jüngere deutsche Schwestern sind mehr menschennah, schon kommunikativ und man sieht sie lachen. Bei älteren Schwestern nicht so.... Wir sagen, wir dürfen lachen. Früher war es auch im Orden immer ernst. [136-140]

DISZIPLIN UND STRENGE

Die Tugend der Disziplin bei den deutschen Ordensfrauen wird von den Befragten häufig genannt. Besonders am Anfang empfanden die indischen Ordensfrauen die Strenge und das konsequente Verhalten oder Verrichten von Tätigkeiten als eine gewisse Härte. Von den indischen Ordensfrauen wurde ohne besondere Rücksichtnahme das gleiche Verhalten und

Tun gefordert wie von den deutschen Ordensfrauen. Dieses Verhalten wurde von den Befragten als nicht gerecht empfunden und führte manchmal zu Konflikten untereinander.

P1: Die Ordensfrauen in Deutschland, die sind so streng, find ich, so in manchen Situationen. Deutsche Ordensfrauen sind so streng zu den Schwestern, die aus Indien kommen, die können nicht mal mit jemand, wenn sie Besuch haben oder so, auch nicht mal alleine sprechen. Da sitzt dann auch noch eine deutsche Ordensfrau dabei, das find ich gar nicht in Ordnung. So viel Vertrauen muss auch eine Schwester zu ihren Mitschwestern haben; die lebt ja ihr Ordensleben nicht für die anderen. [243-249]

P15: Das ist hier strenger, d.h. es ist von Person selber abhängig, deutsche Schwestern sind richtig erzogen. Deutsche Schwestern sind so, müssen wir auch so sein, z.B. am Sonntag muss man schwärze Gewänder anziehen oder ohne Socken geht man nicht nach draußen. [262-264]

Auffallend oft wurden von den Befragten als wesentliche Unterscheidung Pünktlichkeit, Ordnungsliebe und Sauberkeit angeführt.

P26: Besonders diese Pünktlichkeit und dann alles andere, diese Ordnung machen. Auch die Disziplin und diese Sauberkeit. Aber heute verstehe ich, um was es geht... [101-102]

Die Befragten schreiben sich mehr Flexibilität und Spontaneität zu, dadurch können sie auf Veränderungen adäquat und schnell reagieren. Die deutschen Ordensfrauen werden weniger flexibel erlebt und würden eher gewohnten Abläufen zustimmen.

P19: Was die deutschen Schwestern anfangen, da laufen sie immer diese Routine. Wir sind immer unterschiedlich, kann man bisschen ändern, wenn es wichtig ist. Wenn wir frei oder Urlaub haben, dann beten wir bisschen später. Wir sind spontan, schnell können wir ändern. Aber deutsche Schwestern können nicht so schnell ändern. Wir planen nicht alles so genau, wir gucken, wie es läuft, dann einfach so. [209-213]

FLEISS UND ARBEIT

Die Befragten erleben die deutschen Ordensfrauen in ihrem Arbeitsverhalten als sehr fleißig und strebsam. Die Arbeit nimmt bei den deutschen Ordensfrauen einen sehr großen

Stellenwert ein. Die Gefahr besteht darin, dass das religiöse Leben darunter leiden kann und vernachlässigt wird. Die Arbeit kann auch zu einem Ersatz werden und vom Wesentlichen ablenken.

P25: Die deutschen Schwestern sind fleißiger, würde ich sagen ... die arbeiten ja viel und schnell. [202-205]

P18: Wir haben heilige Messe, ist wichtig, ohne heilige Messe geht nicht, schmerzhaft für mich. Für deutsche Schwester auch wichtig, aber nicht so wichtig, jeden Tag hl. Messe, wir machen Patientenpflege, das ist auch wichtig, sagen die. Aber meine Meinung ist, beten und pflegen dann die Patienten. Trotzdem ein bisschen mehr Zeit nehmen für Beten. Eine Stunde extra für Gott setzen, von Gott kommt alles, ohne ihn kann nicht einfach gehen, klappt nicht mit Patient. [226-231]

P21: Deutsche Schwestern sind so auf ihre Arbeit konzentriert, machen so viel harte Arbeit und keine Ruhe gefunden. Deutsche Schwester geht in die Kapelle, dann sofort ins Refektorium und dann wieder an die Arbeit. [268-270]

GEBETSLEBEN

Jede Ordensfrau braucht für ihre Existenz als gläubige Christin ein regelmäßiges und zunehmend tiefer gehendes Leben aus dem Glauben im Gebet. Das Gebet, auch die Zwiegesprache mit Gott genannt, ist der Nährboden und die Nahrung für ein geglücktes Ordensleben. Entscheidend ist nicht die Quantität der Gebete, sondern wie persönlich, treu und ehrlich die Begegnung mit Gott ist. Bei den Befragten nimmt das Gebetsleben aus ihrer eigenen Perspektive einen höheren Stellenwert ein als bei den deutschen Ordensfrauen. Ein weiterer Unterschied ist das öffentliche Gebet in der Kapelle, das von den indischen Ordensfrauen häufiger praktiziert wird.

P1: Jeder Orden hat ja ein Charisma, und danach leben die Schwestern auch. Wir haben auch mehr so gemischt Gebetsleben und Ordensleben. Manchmal übertreiben wir das auch, sage ich mal. Manchmal geht es mehr um ein Lippenbekenntnis, was unser Gebet angeht, das ist gar nicht gut ... das muss man so mit Freude leben können, nicht nur unter Zwang. [264-268]

P25: Ja, wir beten noch mehr. Die deutschen Schwestern beten vielleicht mehr im Zimmer, wir gehen mehr in die Kapelle zum Allerheiligsten. Da gehen wir immer zu Beten. Das fehlt den deutschen Schwestern, aber vielleicht beten sie heimlich, ich weiß es nicht. [200-202]

3.7.3 Wandlungsprozesse der pflegenden indischen Ordensfrau

Im Laufe der Jahre vollziehen die indischen Ordensfrauen bewusst oder unbewusst einen Wandlungsprozess. Es verändern sich charakteristische Eigenschaften und bestimmte Verhaltensweisen.

KONTAKTFREUDIGKEITEN

Viele der Befragten äußerten sich, dass sie im Vergleich zum Beginn ihres Aufenthalts in Deutschland jetzt mehr den Kontakt zu den Menschen suchen. Sie bemerken an sich selbst einen offeneren und lockeren Kontakt gegenüber fremden Leuten. Ihre anfängliche Schüchternheit und Zurückhaltung haben sie weitgehend aufgegeben.

P2: Ich war ganz am Anfang also in Indien, ich war noch stiller ... Und jetzt kann ich Kontakt haben mit anderen Leuten haben und viel freier erzählen und unterhalten gehen ... das finde ich ganz gut so. [76-78]

P22: Die deutschen Schwestern sind sehr, sehr gut. Sie nehmen uns an. Das ist eine große Sache, damit wir hier leben können. Sie laden uns ein, wir können zusammenwohnen. [270-271]

PÜNKTLICHKEIT UND ORDNUNG

Typisch deutsche Gewohnheiten wie Pünktlichkeit und Ordnung haben viele der Befragten schon so verinnerlicht, dass sie diese Verhaltensweisen an ihre neuen Mitschwestern aus Indien weitergeben und es auch von ihnen einfordern.

P11: Wenn die indischen Schwestern nicht so pünktlich sind, dann spreche ich sie an und da merke ich, ich bin etwas deutsche Schwester geworden. Oder wenn ein Priester kommt zum Erzählen und er kommt nicht pünktlich, das möchte ich dann ansprechen, warum, zweimal ist o.k., aber wenn das dann öfter wird. Es ist ein wenig krankhaft, glaube ich schon, das ist die deutsche Ordnung, sage ich mal.

Wenn wir junge Schwestern haben, bringe ich oft das bei, das ist in Deutschland so, dass musst du so machen. [265-270]

AUFTRETEN IN DER ÖFFENTLICHKEIT

Die Befragten erleben in den Orden hier in Deutschland viele Normen und Regeln, die für sie anfangs ungewohnt und neu waren. Besonders die Einschränkung individueller Verhaltensweisen beim Auftreten in der Öffentlichkeit erleben sie als Hindernis. Doch im Laufe der Jahre gelang es ihnen zunehmend, die Regularien zur eigenen Gewohnheit zu machen.

P9: Am Anfang habe ich vermisst so in dem Sinne diese Freiheit ... Bei uns sind wir ziemlich frei. Hier hat man so vorgeschriebene Regeln. Man darf das und das nicht, man soll in Gesellschaft so und so sein. Man darf nicht laut lachen, hat mich ein bisschen gestört. Jetzt bin ich genauso, wie die deutschen Schwestern geworden. [188-191]

BESCHEIDENHEIT

Die Befragten beurteilen ihre Situation mit einer gewissen demütigen und bescheidenen Haltung. Sie schätzen ihre Tätigkeit in Deutschland nicht als ein besonders Privileg ein. Auch wenn sie in Indien auf Heimaturlaub sind, können sie sich in dieser Zeit problemlos in die Gemeinschaft einordnen und fühlen sich unter ihresgleichen.

P24: Zuhause sagen die immer noch, du bist immer noch die alte „Mary“, du bist so viele Jahre im Ausland, du hast dich nicht verändert. Ich denke mal, das ist auch kein Privileg, dass ich mich anders verhalte, wenn ich in Indien bin. Das ist nur die Gnade Gottes, dass ich hier bin. Das hier ist meine zweite Berufung, dass ich nach Deutschland gekommen bin. Ich bin nicht gekommen, weil ich die Beste bin. Auf keinen Fall, sondern weil der liebe Gott das wollte. Deswegen brauche ich auch nicht so überheblich sein. Für die Schwestern bin ich ganz normal. Ich mache alles mit. [147-153]

IDENTITÄT

Die Befragten schildern einige Verhaltensweisen, die sie in ihrem Verhalten angenommen haben, um sich hier in Deutschland anzupassen. Die entscheidende religiöse Ausrichtung als indische Ordensfrau steht dabei aber in keiner Weise zur Diskussion. Sie fühlen eine

starke innere Identität als Ordensfrau. Auch den Verführungen eines Luxuslebens können sie widerstehen.

P21: Wir haben ein paar Sachen zum Positiven angenommen ... Pünktlichkeit ... Wenn wir was versprechen, soll man das auch halten ... Ordnung haben wir so übernommen ... Wenn wir hier leben, müssen wir auch wissen, wir müssen anpassen ... nicht so, ich bin Inderin und bleibe Inderin, sondern ich lebe in Deutschland. [237-240]

SELBSTBEWUSSTSEIN

Je nachdem, ob sich die indische Ordensfrau in ihrem Selbstkonzept an die Gegebenheiten in Deutschland anpasst oder diese eher ablehnt, kann es verschiedene Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein der einzelnen Ordensfrau haben. Einige der Befragten stellen an sich selbst Veränderungen fest, andere wiederum sind von Außenstehenden auf ihre Veränderung aufmerksam gemacht worden.

P22: Ich sage ich bin halbe Europäerin, sage ich. Ich merke das. Wenn ich sage, sechs Uhr kommen, dann muss man um sechs Uhr kommen, nicht wie in Indien. Denn wir sind in Deutschland, das merke ich, das ist mir auch wichtig. Meine Mitschwestern in Indien sagen auch, du warst früher ruhig und jetzt spreche ich mit allen. Ich habe Kontakt. Jeder Mensch ist wichtig. Ich spreche mit denen, weil früher, habe ich nicht viel gesprochen. Ich habe es jetzt gewohnt viel zu sprechen. [172-177]

P26: Ich habe ein größeres Selbstwertgefühl, kann man schon sagen, ich kann schon was machen. Jetzt bin ich schon stellvertretende Stationsleitung, seit zwei Jahren schon, und ich kann schon was, ich muss nicht mehr alles fragen. Ja, ich habe einfach Mut, auch den Mitarbeitern etwas zu sagen. Durch die Arbeit und die lange Zeit bin ich mutiger geworden. [249-252]

REGELTREUE

Als wichtig betrachten die Befragten die Einhaltung ihrer Ordensregel, worin die Ziele, Regeln und Weisungen ihrer religiösen Ordensgemeinschaft zum Ausdruck kommen. Die Ordensfrauen sehen sich hier in einer ständigen Auseinandersetzung, wie sie trotz der verschiedenen Einflüsse die Regeln in Treue einhalten können.

P5: Vielleicht wollen die Schwestern hier nicht bei jedem Telefonat fragen, das kann sein, aber wir sind indischer Orden. Wir haben unsere Regeln, z. B. wir fasten 40 Tage vor Ostern in Indien, verzichten wir auf Fleisch und auch Fisch. Und dann eine sagt, wir leben hier in Deutschland, hier wird Fleisch gegessen und dann essen wir auch. Ich kann mir nicht vorstellen, während der Fastenzeit Fleisch zu essen Aber es ist manchmal schwierig, versuchen wir mit den deutschen Schwestern anzupassen oder verlieren wir unsere Regel oder was wir da gewohnt waren. [270-277]

HYGIENEVERHALTEN

In Deutschland wird Hygiene im persönlichen und im beruflichen Bereich als sehr wichtig erachtet. Alle hygienischen Richtlinien verfolgen das Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden des Einzelnen in der Gesellschaft zu erhalten oder zu verbessern. Über diese Einhaltung der Verordnungen wacht eine zentrale Einrichtung der Bundesregierung, das Robert-Koch-Institut (RKI).²⁸⁶

P8: Ja, z. B. Handtücher. Also zuerst konnte ich alles, wenn man vom Konvent nach Hause kommt, da nehme ich einfach, was da ist, aber jetzt mittlerweile kann ich das nicht. Nehme ich entweder vom Konvent die Handtücher mit oder ansonsten frage ich meine Mutter nach ganz frischem Handtücher. Also Hygiene ist wichtiger geworden. [97-101]

P15: ... besonders die Hygiene. In Indien ist nicht so hygienisch wie hier ... wir essen in Indien mit der Hand. [199-202]

VERÄNDERUNGEN DES AUFGABENFELDES

Die deutschen Ordensfrauen arbeiteten meist in leitender Position einer Pflegeeinheit und die Arbeitszeiten waren nicht in einem regulären Schichtdienst geordnet. Die Dienstzeiten wurden morgens, mittags und abends von den Gebetszeiten unterbrochen. Arbeitsfreie Tage oder ein freies Wochenende waren nur selten an der Tagesordnung. Die deutsche Ordensfrau arbeitete meistens so lange, bis die Arbeit in der Pflegeabteilung verrichtet war. Mit ihrer stetigen Präsenz war sie bestens über die Vorgänge auf einer Station informiert. Es war für sie selbstverständlich, sich auch um die seelsorglichen Bedürfnisse der Anver-

²⁸⁶ Siehe Webseite des RKI, abrufbar über <http://rki.de> [Zugriff August 2017].

trauten zu kümmern, d.h. Gespräche zu führen, Trost und Ermutigung zu geben und Sterbende zu begleiten. Die Befragten sehen sich in der Nachfolge der deutschen Ordensfrauen und betonen, dass sie als Pflegekraft auch eine Ordensfrau sind.

P10: In allen Abteilungen waren deutsche Schwestern tätig, überall hatten sie die Führung gehabt, egal wo ... Dementsprechend war auch dieser pastorale, seelsorgliche Aspekt. Es ist nicht so, dass sie nur für Bewohner oder Patient zuständig waren, sondern auch miteinander das Leben als solche, also Ordensfrau, hatte schon einen charismatischen oder pastoralen Effekt gehabt. Jetzt sehe ich, dass die deutschen Schwestern das nicht mehr können, weil eben weniger geworden. Umso mehr merke ich, wir müssen bewusster sein, dass wir als Ordensfrau hier sind und unser Charisma in unseren Alltag zeigen sollen, leben sollen, dass die anderen wieder es erleben dürfen. [27-35]

VERFÜGBARKEIT ÜBER TASCHENGELD

In den meisten Ordensgemeinschaften verfügen die Ordensfrauen über kein eigenes Geld und dürfen Geld nur für einen bestimmten Zweck verwenden. Dafür legen sie dann Rechenschaft gegenüber der Oberin ab. In einigen deutschen Ordensgemeinschaften bekommen die Ordensfrauen einen bestimmten Geldbetrag zum Kaufen alltäglicher Dinge. Damit soll die Ordensfrau den Umgang mit Geld praktizieren und auch ein Gefühl für die Kosten entwickeln, um eine verantwortliche Handhabung zu lernen. So haben in den letzten Jahren auch indische Ordensgemeinschaften begonnen, dieses Experiment des Taschengeldes auszuprobieren.

P26: Vorher haben wir kein Taschengeld gehabt, da musste jede Schwester ihren Namen aufschreiben und wie viel sie telefoniert hat. Zurzeit haben wir Taschengeld. Wir hatten früher für zwei Monate 10 Euro und wir haben ein Programm im Computer und alle haben einen eigenen Namen und können anrufen, wenn sie wollen. Jetzt haben wir 30 Euro Taschengeld im Monat für Telefon und Toilettenartikel oder so. Sie muss aufschreiben und dann Generaloberin zeigen. [288-293]

P17: Seit drei Monaten haben wir jetzt ein Taschengeld zur Verfügung gestellt, muss man mal gucken. Das ist ein neues, das ist ganz neu jetzt für uns. Das muss man erst ausprobieren, wie das ist, die Schwestern sind glücklicher. dass sie das

*Geld zur Verfügung haben. Wir müssen gucken für drei Jahre erstmals zur Probe.
[234-238]*

3.8 Missionarin sein

Die indischen Ordensfrauen sehen ihren Auftrag aus ihrer Sicht in erster Linie darin, als Missionarin in Deutschland zu wirken. Diese Haltung äußert sich in den zwei Kategorien Präsenz im Alltagsgeschehen und am Arbeitsplatz sowie bei den ehrenamtlichen Tätigkeiten in der Seelsorge.

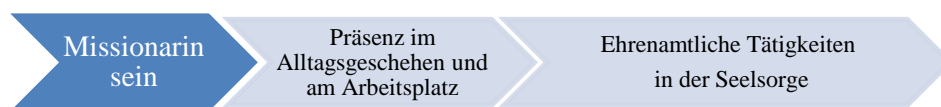


Abbildung 27: Selbstkonzept – Missionarin sein

3.8.1 Präsenz zeigen im Alltagsgeschehen und am Arbeitsort

Die sichtbare Präsenz der indischen Ordensfrau im Alltag zeigt den Menschen ihre besondere Lebensform und gibt einen Hinweis auf ein bewusst gelebtes Zeugnis als Christin in der Welt. Manchmal ruft es auch Irritationen in der Umwelt hervor oder es entstehen Fragen nach der Sinnhaftigkeit dieses Tuns. Als essentiell wird die Kontaktaufnahme mit der Pfarrgemeinde gesehen, wodurch Beziehungen entstehen und auch Hilfsbedürftigen Unterstützung gegeben werden kann.

P16: Deutsche Schwestern haben gesagt, wenn ihr zusammen in eurer Muttersprache betet in der Kapelle, dann kommen auch immer Patienten, die auch mal sehen eure Präsenz. [302-303]

P5: Ich wünsche mir auch, dass wir genauso hier in der Gemeinde verbunden sind, in der Gemeinde leben können und auch mitwirken können, für die Menschen da sind. [419-420]

P1: Wir müssen noch mehr zu den Leuten Kontakt aufnehmen, dass wir unsere Initiative zeigen, nicht warten, dass Leute zu uns kommen, sondern zu den Leuten hingehen. [159-160]

Die indischen Ordensfrauen arbeiten im regulären Drei-Schicht-Dienst. Doch wenn ihre Hilfe und Unterstützung über die normale Dienstzeit hinaus erforderlich ist, dann sind sie gerne bereit, auch länger zu arbeiten. Im Vordergrund steht die Versorgung des hilfsbe-

dürftigen Menschen. Durch die Wohnortnähe werden sie bei personellen Engpässen oft gebeten, zusätzliche Dienste zu übernehmen.

P1: Der Dienst im Krankenhaus, kann man nicht pünktlich Schluss machen und dann weglaufen, das geht nicht, darum dauert es oft länger. [32-33]

P15: ... arbeiten im Frühdienst und Spätdienst. Und wir sind bereit, Nachtdienst auch machen, weil die meisten Schwestern gleich im Altenheim wohnen. Wenn jemand krank oder jemand nicht kommt, springen wir ein. Es kommt schon oftmals vor, wenn jemand krank, dann rufen sie uns schon an. [176-179]

P10: Tag und Nacht, wenn zusätzlich die mich brauchen, können die mich erreichen. Früher hatten wir Samstag, Sonntag Bereitschaftsdienst gehabt und das haben wir jetzt in weitere Basis verteilt. Nachts gehen wir aber oft zu den Schwerkranken, bei Sterbenden zur Sitzwache. [59-62]

3.8.2 Ehrenamtliche Tätigkeiten in der Seelsorge

Zu den Aufgaben im Ehrenamt gehören für die indischen Ordensfrauen die Gestaltung von liturgischen Feierlichkeiten, die Arbeit als Kommunionhelferin und im Sakristandienst, Vorbereitung für den Empfang von Sakramenten, Hausbesuche und die Begleitung der Menschen in existentiellen Lebenssituationen (Krankheit, Verluste).

GESTALTUNG VON LITURGISCHEN FEIERLICHKEITEN

Eine große Unterstützung stellt das Engagement und die selbstverständliche Mitarbeit in der Seelsorge durch die indischen Ordensfrauen dar. Sie drängen sich nicht in den Mittelpunkt, sondern legen eher ein abwartendes Verhalten an den Tag. Bei Anfrage sind sie aber sofort bereit, sich mit ihren Fähigkeiten einzubringen. Sie unterstützen die Seelsorge vor Ort oder übernehmen die verantwortliche Organisation und Durchführung von liturgischen Feiern wie Rosenkranz beten oder Andachten gestalten.

P6: Ich bin auch im Pfarrgemeinderat, in der Familiengottesdienstvorbereitung und Chorgruppe. [147-148]

P15: Ja, im Haus, wie gesagt, diese Rosenkranz, außerdem machen wir ehrenamtlich so in unsere Freizeit auch Mesnerdienst, Sakristeidienst machen wir in

der Pfarrgemeinde, machen wir diese Kommunion austeilten und diese Frauenbundversammlung, wenn die sich treffen, gehen wir auch hin. [180-183]

KOMMUNIONHELFERIN

Viele indische Ordensfrauen haben einen Kurs als Kommunionhelferin in der zuständigen Diözese absolviert und sind berechtigt, die Kommunion auszuteilen. Diesen Dienst verrichten sie in der eigenen Pflegeeinrichtung oder auch in den Pfarreien.

P4: Heilige Kommunion austeilten und hier auch auf die Station. Wenn ich Dienst habe, dann frage ich die Leute, schreibe Namen auf, da sagen die, „die Sr. J., sie fragt immer“ und stellt Kreuz auf, sonst wird es vergessen. [188-191]

P5: Wenn eine in die Kapelle möchte, gehen wir hin und bringen die in die Kapelle oder bringen die Kommunion auf Station. [340-341]

P18: ... Seelsorge hier im Krankenhaus, wir machen jeden Samstag mit der Krankenkommunion und in der Kapelle Vorbereitung für Messe. [302-304]

SAKRISTANDIENST

Ohne Zögern übernehmen die indischen Ordensfrauen für die Kapelle oder den Andachtsraum den Dienst in der Sakristei²⁸⁷.

P15: ...Sakristeidienst machen wir in unserer Kapelle und auch in der Pfarrgemeinde...[182-183]

VORBEREITUNGEN AUF DEN EMPFANG DER SAKRAMENTE²⁸⁸

Zum pflegerischen Aufgabenbereich gehören ebenfalls die Berücksichtigung der religiösen Bedürfnisse und die Sorge, dass diese Bedürfnisse erfüllt werden. Das Sakrament der

²⁸⁷ „Die Sakristei ist ein Nebenraum in einer Kirche. Dort werden Gegenstände (liturgische Gewänder, Kelch, Hostienschalen usw.) aufbewahrt, die für den Gottesdienst benötigt werden.“ Abrufbar über <https://www.religionen-entdecken.de> [Zugriff Juli 2018]

²⁸⁸ „In der Katholischen Kirche gibt es sieben Sakramente: Taufe, Firmung und Eucharistie, Buße, Krankensalbung, Weihe und Ehe. Ein Sakrament ist ein Zeichen, durch das der Mensch seinen Glauben bezeugt und in dem gleichzeitig Gott für den Menschen erfahrbar wird.“ Abrufbar über <https://bistummainz.de> [Zugriff Juli 2018]

Krankensalbung²⁸⁹ wird in körperlichen und seelischen Grenzsituationen von einem Priester gespendet. Der Glaubende vergewissert sich so der Gegenwart Gottes.

P6: Wir bereiten auch vor für Beichtgespräche und teilen Kommunion aus, machen Sakramentvorbereitung, alles ehrenamtlich. [17-18]

P4: Wenn katholische Leute zum Sterben, dann sorgen wir dafür, dass die Krankensalbung gespendet wird. [188-189]

HAUSBESUCHE

Als einen wichtigen seelsorglichen Beitrag sehen die Befragten auch den Besuch bei Bewohnern im Alten- und Pflegeheim oder in ihrem Zuhause, um dort Gespräche zu führen.

P5: Außerdem gehe ich auch hin, wenn ich merke, die brauchen uns und die will ein Gespräch über schlimme Krankheit mit uns führen, je nachdem gehen wir da zum Haus ... wenn wir frei haben. [337-339]

P2: In der Gemeinde haben wir so ältere Leute, die alleine zuhause bleiben, können nicht in Kirche kommen, da gehen wir dann hin. Manche Leute sind alleine, da schreiben wir auch einfach eine Karte oder schenken Blumen. [182-184]

BEGLEITUNG VON MENSCHEN IN EXISTENTIELLEN LEBENSKRISEN

Als sehr intensiv und auch zeitaufwendig wird die Begleitung der Patienten oder Bewohner in schwierigen Lebenskrisen, vorwiegend bei einer schweren Erkrankung oder beim herannahenden Tod, empfunden. Die Befragten stellen sich mit großer Sensibilität und Empathie diesen Seelsorgeaufgaben. Dafür erhielten die indischen Ordensfrauen keine spezielle Weiterbildung. Umso mehr ist ihre eigene Initiative für dieses konkrete Handeln an Patienten und Bewohnern anzuerkennen.

P3: Seelsorglich, mache ich Sterbebegleitung ehrenamtlich mit unserem Seelsorgerpriester. Wir haben einmal im Monat ein Treffen und wir tauschen unsere Er-

²⁸⁹ Im Jakobusbrief schreibt der Apostel: „Ist einer von euch krank? Dann rufe er die Ältesten der Gemeinde zu sich; sie sollen Gebete über ihn sprechen und ihn im Namen des Herrn mit Öl salben. Das gläubige Gebet wird den Kranken retten und der Herr wird ihn aufrichten; wenn er Sünden begangen hat, werden sie ihm vergeben“ (Jak 5,14 f.).

lebnisse aus. Wenn die Leute sprechen wollen oder Hilfe brauchen, wir machen das auch. [173-175]

P15: Ich mache viel Sterbebegleitung, Angehörigenarbeit, und mache ich auch, wenn die Angehörigen ein Gespräch brauchen. [393-394]

P7: Ich will weiter Seelsorgearbeit machen. Manchmal versuche ich mit Bewohnern über Gott zu sprechen oder wenn die Leute traurig sind. [266-268]

Die Befragten erwähnten zum einem die Notwendigkeit und Wichtigkeit der Mithilfe in der Seelsorge und zum anderen auch die Schwierigkeit, diese zusätzliche freie Zeit im straffen Arbeitsalltag zu finden. Wenn die Belastung sich in einem überschaubaren Rahmen hält, übernehmen die indischen Ordensfrauen gerne diese wichtige Aufgabe. Doch auf die Dauer kann es hier zu einer Überlastung kommen. Die Befragten sehen eine Alternative in einer prozentualen Reduzierung ihrer Dienstzeit in der Pflege, um die seelsorglichen Bedürfnisse der Patienten, Bewohner oder Angehörigen mit einer gewissen Nachhaltigkeit erfüllen zu können. Die Bereitschaft für diesen Dienst wurde häufig angedeutet.

P9: Wir könnten noch ein bisschen mehr in der Pfarrei vielleicht noch mitarbeiten. Also zeitgemäß angebracht ist. Da müssen wir aber einerseits in der Pflege prozentual weniger arbeiten, sonst haben wir keine Zeit dafür. [136-138]

P23: Hier, ich teile Kommunion aus, besuche Leute und kümmere mich auch ein bisschen um deutsche Schwestern. Würde auch gerne ein bisschen Seelsorge machen, habe es Oberin gesagt, weil die deutsche Schwester gestorben war und ich würde es gerne machen für ein paar Jahre und dann zurück nach Indien gehen. Dafür kann ich nicht mehr voll in der Pflege sein, brauche halbe Stelle für Seelsorge. [221-225]

P18: Wenn ein Patient traurig, dann bisschen Zeit nehmen wir und sprechen mit diesem Patienten. [150-152]

Kapitel IV: Fazit und Handlungsempfehlungen

1. Fazit

Die Frage nach dem Selbstkonzept der indischen Ordensfrauen in Deutschland stellte sich im Lauf der Untersuchung als ein sehr vielschichtiger Untersuchungsgegenstand heraus. Zu Beginn der Untersuchung konnten keine entsprechenden Studien zu dieser Thematik zitiert werden. Um möglichst offen und ohne wenige Vorbehalte Erkenntnisse zu gewinnen, wurde die Methode der Grounded Theory aus der qualitativen Sozialforschung gewählt.

In den Analyseschritten gelang es, die empirischen Ergebnisse in fünf Kernkategorien und weitere, davon abhängige Subkategorien einzuordnen (siehe Kapitel I). Die neugewonnenen Erkenntnisse über die indischen Ordensfrauen gaben einen Einblick in ihr Selbstkonzept, das sie prägt und aufzeigt in welchen Entwicklungsprozessen sie stehen. Um die Ergebnisse in ein theoretisches Konstrukt zu überführen, wurde das Selbstkonzeptmodell nach Bracken herangezogen. Das ursprüngliche Modell besteht aus den Bereichen Familie, Sozial, Akademisch, Kompetenz, Affekt und Physisch. Dem Selbstkonzeptmodell fehlt aber eine kulturelle Perspektive, daher wurde der Bereich „Kultur“ ins Modell eingefügt.

Als Resümee stellte sich heraus, dass bei den Kernkategorien das Hauptmotiv „Missionarin sein“ dominiert. Jede einzelne indische Ordensfrau fühlt sich dem missionarischen Gedanken und Auftrag zutiefst verpflichtet. Sie bezeichnen sich als „Europamissionarinnen“ und wollen die Liebe Christi durch ihre Arbeit in der Pflege und Betreuung zu den Kranken, Hilfebedürftigen und alten Menschen bringen.

Das Wort aus dem Evangelium: „Was ihr für einen meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan“,²⁹⁰ motiviert die indischen Ordensfrauen und gibt ihnen die innere Kraft, den Dienst in Treue und Gehorsam zu erfüllen. Im Gehorsamsgelübde haben sie der Gemeinschaft versprochen, verfügbar zu sein im Dienste der Gemeinschaft. Der Dienst in Deutschland ist nicht selbstlos, sondern wird auch entsprechend honoriert. Den indischen Ordensfrauen ist bewusst, dass das erarbeitete Geld für viele Projekte in Indien verwendet wird und dadurch viel Gutes und Sinnvolles geschieht.

²⁹⁰ Mt 25, 40.

2. Handlungsempfehlungen

Damit die indischen Ordensfrauen in Deutschland möglichst optimal arbeiten können, wäre es sinnvoll, ein Anforderungsprofil zu entwickeln, vorausschauend bestimmte Rahmenbedingungen zu beachten und neue Lebensmodelle zu konzipieren.

2.1 Erstellen eines Anforderungsprofils für indische Ordensfrauen in Deutschland

Damit die Integration der indischen Ordensfrauen in Deutschland noch besser und effektiver gelingen kann, sollte ein Anforderungsprofil erstellt werden, das sowohl den indischen Ordensfrauen als auch den deutschen Arbeitsgebern Orientierung geben kann. Ein situationsspezifisches, tätigkeitsbezogenes Anforderungsprofil lässt sich gliedern in die vier Kompetenzbereiche fachliche, methodische, soziale und Persönlichkeitskompetenz. Des Weiteren sind drei Situationsbereiche zu beachten: vor dem Einsatz, während des Einsatzes und nach dem Einsatz. In jeder Situation stehen andere Aspekte im Vordergrund. Schließlich bezieht sich das Profil auf die spezifischen Tätigkeiten in der Pflege und Seelsorgearbeit.

2.2 Rahmenbedingungen für die indischen Ordensfrauen

2.2.1 Bei den Überlegungen für einen Einsatz in Deutschland sollen bereits in Indien einige Voraussetzungen geprüft und umgesetzt werden.

- Generell soll die indische Ordensfrau eine positive Grundhaltung für die Aufgabe in der Pflege mitbringen. Um den Anforderungen als Pflegekraft gerecht zu werden, soll die Ordensfrau über eine gute körperliche, geistige und seelische Gesundheit verfügen. Bei der Berufswahl sind Eignungen und Neigung für einen Pflegeberuf zu prüfen. Eine gewisse soziale und personale Reife sowie Verantwortungsbewusstsein, Offenheit, Flexibilität und Kontaktfreudigkeit sollen vorhanden sein.
- Die Erfahrungen in den letzten Jahrzehnten haben gezeigt, wie wichtig es ist, die Anfangszeit der indischen Ordensfrauen vorausschauend zu planen. Bereits in Indien soll die indische Ordensfrau die ersten deutschen Sprachkenntnisse erwerben und einen speziellen Unterricht über die kulturellen Unterschiede zwischen Indien und Deutschland in Bezug auf Sprache; Essen und Trinken, Wohnung, Arbeit, Klima usw. erhalten können. Bewährt hat sich dann in Deutschland im ersten Jahr der Besuch einer deutschen Sprachschule. Im zweiten Jahr kann ein Praktikum in

einer Pflegeeinrichtung dazu kommen, um die berufliche Entscheidung zu festigen. Gewinnbringend kann sich das Mitleben in einem deutschen Ordenskonvent zeigen, wo die Sprache geübt und die alltäglichen kulturellen Gegebenheiten gelernt werden können. Im dritten Jahr kann dann der Beginn einer Ausbildung in einer Pflegeeinrichtung beginnen, die auch das religiöse Leben der Ordensfrau ermöglicht.

2.2.2 Zum Beginn des Einsatzes sollen in Deutschland, bestimmte Überlegungen getätigt werden:

- Der Arbeitsplatz und der Wohnort sollen in unmittelbarer Nähe zueinander sein. Die Wohnung soll über ausreichende Räume verfügen: einen Privatraum für jede Ordensfrau, Gemeinschaftsräume und einen Gebetsraum. Den Ordensfrauen soll es in Deutschland möglich sein, täglich die heilige Messe mitzufeiern. Die Ordensfrauen sollen ermutigt werden, sich in der jeweils zuständigen Pfarrei oder Seelsorgeeinheit zu engagieren. Auch die zuständigen Pfarrer müssen von Seiten der Bistumsleitung auf die Anwesenheit und Mitarbeit von indischen Ordensfrauen vorbereitet werden.
- Vorgesetzte und Mitarbeiter der Einrichtung sollen vorher entsprechende Informationen über den Einsatz von indischen Ordensfrauen erhalten. Am Arbeitsplatz soll eine gute und ausreichende Einarbeitungszeit durch einen Mentor von der Station gewährt werden. Unterstützend wäre ein freundliches, wohlwollendes Arbeitsklima und Verständnis durch Vorgesetzten und Mitarbeiter, nicht zuletzt für Mängel an Sprachkenntnissen.

2.2.3 Während des Einsatzes in Deutschland sollen folgende Aspekte beachtet werden:

- Die indischen Ordensfrauen sollen die Wandlungsprozesse im Laufe ihres Hieres positiv gestalten können. Damit es nicht zu einer Entfremdung von ihrer ursprünglichen Kultur kommt, brauchen die Ordensfrauen eine gute Betreuung.
- Dazu gehört die Möglichkeit, alle zwei Jahre einen ca. vier- bis sechswöchigen Heimaturlaub zu bekommen. Zur Regeneration wäre nach ca. 10 Jahren Aufenthalt in Deutschland eine sechsmonatige Auszeit in Indien zu gewähren.

- Regelmäßige Besuche und Zusammenkünfte der indischen Ordensfrauen in ihren Gemeinschaften und mit anderen indischen und deutschen Gemeinschaften sollen stattfinden.
- Bildungsangebote im beruflichen Bereich dienen dem Erhalt und der Erweiterung der Handlungskompetenz. Aber auch persönlichkeitsentwickelnde und spirituelle Angebote sollen angeboten und genutzt werden. Bei besonderer Eignung sollten Weiterbildungsmaßnahmen in der Pflege möglich sein, z. B. Praxisanleitung oder auch ein Studium der Pflegepädagogik oder des Pflegemanagements.
- Regelmäßige Evaluationen in Form eines Jahresgesprächs über den Einsatz von Seiten der indischen Ordensgemeinschaft und des Arbeitgebers können fruchtbringend sein.

2.3 Lebensmodelle von indischen Ordensfrauen in Deutschland

2.3.1 Eigenständige indische Ordensgemeinschaften

Indische Ordensgemeinschaften in Deutschland leben meistens in kleinen Konventen von 3 bis 6 Ordensfrauen zusammen. Einige Gemeinschaften leben in einer Einrichtung mit deutschen Ordensfrauen, aber räumlich getrennt.

Pro: Durch die indischen Ordensfrauen bleibt das Bild der Ordensfrau in der Gesellschaft erhalten und lebendig. Die ehemals von deutschen Ordensfrauen geführten Einrichtungen bleiben erhalten und können im Sinne des Leitbildes der Einrichtung am Leben erhalten werden. Die überwiegend jungen Ordensfrauen gewinnen durch ihre fröhliche, hilfsbereite und unkomplizierte Art und Weise.

Contra: Im Vergleich mit den deutschen Ordensfrauen können an die indischen Ordensfrauen überzogene Ansprüche und Erwartungen von Seiten der Arbeitgeber gestellt werden.

2.3.2 Zusammenleben von einer deutschen und einer indischen Ordensgemeinschaft in einem Konvent

Eine neue Zukunftsperspektive bietet sich für die deutschen Ordensgemeinschaften in einem neuen Modell des Zusammenlebens mit einer anderen Ordensgemeinschaft an. Durch den zunehmenden Schwund von Ordensmitgliedern in den deutschen Gemeinschaften

werden in den nächsten Jahren sukzessiv viele Gemeinschaften an die Grenze der eigenen Existenz gelangen.

Pro: Durch die zahlenmäßige Verstärkung kann der bestehende Konvent erhalten bleiben. Hierbei wäre darauf zu achten, dass wesentliche Elemente des Ordenslebens wie z. B. gemeinsames Beten oder das Gemeinschaftsleben miteinander im gemeinsamen Konvent vollzogen werden, während die spezifischen Regeln oder Rituale auch getrennt gelebt und respektiert werden können. Frei nach dem Motto: „In der Vielfalt die Einheit leben“.

- Die indischen Ordensfrauen können beim Zusammenleben mit den deutschen Ordensfrauen die deutsche Sprache dauerhaft einüben. Der Wortschatz würde sich ständig erweitern und die Grammatik könnte ständig verbessert werden. Im gemeinsamen Austausch kann die Verständigung nur auf Deutsch erfolgen und die Einzelne kann nicht ausweichen. Durch das ständige Sprechen kann die Sprachentwicklung sich ständig erweitern und verbessern. Auch verschiedene Dialekte können im täglichen Umgang erlernt werden.
- Durch das gemeinsame Zusammenleben findet ein kontinuierlicher Austausch von gelebten Bräuchen, Ritualen, Sitten und Gewohnheiten bezüglich Essen, Kleidung, Klima, Raum und Bürokratie statt. Mit der Teilnahme an Festveranstaltungen würden sich neue Kontakte auch zu weltlichen Personen ergeben, um ein breit verankertes, soziales Netzwerk aufzubauen.
- Das Chorgebet und die Gottesdienste können gemeinsam gestaltet, gebetet und gesungen werden. Die meistens jungen indischen Ordensfrauen bringen ihre Lebensfreude und Vitalität ein und bereichern damit das Zusammenleben. Die meist älteren deutschen Ordensfrauen erfahren eine Wiederbelebung des Gemeinschaftslebens durch Gespräche, Ausflüge, Feste feiern und Austausch von Erlebnissen. Der immer kleiner werdende deutsche Konvent würde durch die indischen Schwestern so belebt werden, dass das Fortbestehen des Konvents gesichert wäre. Es würde auch ein gegenseitiger Austausch über das religiöse Leben stattfinden. Ein gegenseitiges Lernen voneinander und miteinander würde das Zusammensein zu einem fruchtbaren Erleben machen, ganz nach dem Wort aus dem Evangelium: „Wo zwei oder drei in meinem Namen beisammen sind, da bin ich mitten unter ihnen.“²⁹¹

²⁹¹Mt. 18,20

- Die anfänglichen Schwierigkeiten wie Heimweh, Alleinsein und erstes Eingewöhnen könnten durch die Begleitung der deutschen Ordensfrauen schneller bewältigt werden. Es kann zu einem echten mitschwesterlichen Austausch kommen. Die indischen Ordensfrauen können umgekehrt Unterstützung und Fürsorge an die älter werdenden deutschen Ordensfrauen geben.

Contra: Für die indischen Ordensfrauen kann es zu einer starken Anpassung an den deutschen Konvent kommen und es könnte sukzessiv die indische Prägung verloren gehen. Die Dominanz der älteren deutschen Ordensfrauen könnte die individuelle Gestaltung der einzelnen indischen Ordensfrau einschränken. Unter Umständen müssen zu viele Kompromisse auf beiden Seiten gemacht werden.

Es gibt bereits Ordensgemeinschaften, die begonnen haben, zusammen mit den indischen Ordensfrauen vor Ort in einem Konvent zu leben. Diese Orden wagen das Risiko, ihr Zusammenleben in einem Konvent neu zu gestalten und erfahren darin eine Bereicherung, sowohl persönlich wie auch als Gemeinschaft.

2.3.3 Zusammenschluss von einer deutschen und einer indischen Ordensgemeinschaft

Eine weitere Möglichkeit kann darin bestehen, dass es zu einem Zusammenschluss (bestimmte Form von Fusion) von einer deutschen und einer indischen Ordensgemeinschaft kommt. Wenn zwei Ordensgemeinschaften im Sinne einer Organisation gesehen werden, dann müsste bei gleicher Spiritualität und gleicher Aufgabenstellung eine Zusammenarbeit möglich sein. Wie bei jeder Fusion bedarf es einer gemeinsamen Vision und der Toleranz unterschiedlicher kultureller Prägung.

3. Schlusswort

Indische Ordensfrauen leben und wirken seit einigen Jahrzehnten in deutschen Pflegeeinrichtungen. Die Kernbotschaft ihres Selbstverständnisses ist ihre spirituelle Bewusstheit, in einem längeren, individuellen Lebensabschnitt als indische Missionarin in Deutschland in der Alten- und Krankenpflege sowie in der Gemeindegarbeit tätig zu sein.

Gerade dieser Aspekt ist bisher wenig ins Bewusstsein getreten und verdient es, von den entsprechenden Entscheidungsinstanzen stärker berücksichtigt zu werden. Etwas mehr ausgeprägt ist die Erkenntnis, dass der gelingende Einsatz der indischen Ordensfrauen in

Deutschland von der Qualität der organisatorischen Rahmenbedingungen abhängt, innerhalb derer sie ihr Selbstverständnis in Deutschland entfalten können. Die in der Arbeit angeführten Handlungsempfehlungen sollen hierzu eine gewisse Orientierung bieten, wie dieser Aspekt noch verbessert werden kann. Man sollte in diesem Zusammenhang auch die Erfahrungen berücksichtigen, die in der alten Bundesrepublik bei der Integration von ausländischen Arbeitskräften in die deutsche Gesellschaft gemacht wurden, um die damaligen Fehler zu vermeiden und die guten Erfahrungen auch auf den Einsatz und den Umgang mit den indischen Ordensfrauen anzuwenden. Gerade die römisch-katholische Kirche bietet hierbei von ihrem globalen Wesen her gute Voraussetzungen, dass diese Integration fruchtbringend gelingen kann.

Literaturverzeichnis

- Apfelthaler, G. (2002):** Interkulturelles Management, Die Bewältigung kultureller Differenzen in der internationalen Unternehmenstätigkeit, Wien: Manz-Verlag Schulbuch.
- Apotheken Umschau (2011):** Gesundheitsmagazin, Baierbrunn: Wort & Bild Verlag
- Aubert, R. (1971):** Die Wiedergeburt der alten Orden und das Aufblühen neuer Kongregationen, in: Handbuch der Kirchengeschichte, Jedin Hubert (HG) Band VI/1, S. 247 – 259, Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.
- Aubert, R. (1985):** Licht und Schatten der katholischen Vitalität, in: Handbuch der Kirchengeschichte, Jedin Hubert (Hg), Bd VI,1, S. 650 – 695, Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.
- Baltes, P.B. & Baltes, M.M. (1990):** Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation, In P.B. Baltes & M.M. Baltes (eds.), Successful aging, Perspectives from the behavioral sciences (pp. 1-34). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bischöfe Deutschlands, Österreich und Schweiz, Bischof von Luxemburg, von Lütich, von Bozen-Brixen, (1980) (Hg):** Die Bibel, Altes und neues Testament, Einheitsübersetzung, Stuttgart: Katholische Bibelanstalt GmbH.
- Bleistein, R. (1998):** Reflexionen zur religiösen Situation, in Stimmen der Zeit. 216. Band. Heft 6. S. 399-412, Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.
- Brakmann, H. (2001):** Thomaschristen: In: Lexikon für Theologie und Kirche., 3. Auflage, S. 1 – 5, Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.
- Bracken, B.A. (1996):** Handbook of Self-Concept: Developmental, Social and Clinical Considerations.(pp. 463-503), New York: Wiley.
- Breidenstein, G. & Kelle, H. (1998):** Geschlechteralltag in der Schulklasse, Ethnographische Studien zur Gleichaltrigenkultur, Reihe Kindheiten Band 13), Weinheim: Juventa Verlag.
- Breuer, F. (1996) (Hg.):** Qualitative Psychologie, Grundlagen, Methoden und Anwendung eines Forschungsstils (S.14-40), Opladen: Westdeutscher Verlag

-
- Breuer, F. (2010):** Reflexive Grounded Theory, Eine Einführung in die Forschungspraxis, 2. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Byrne, B. M. (1996):** Measuring self-concept across the lifespan, Washington. DC: American Psychological Association.
- Bünker, A. (2010):** Missionarisch Kirche sein? Eine missionswissenschaftliche Analyse von Konzepten zur Sendung der Kirche in Deutschland, Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster (Hg) Universität- und Landesbibliothek Münster Reihe II. Band 3, Münster: MV-Verlag.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (Hg) (2012):** Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft, Öffentlichkeitsarbeit, Paderborn, Berlin: Bonifatius GmbH.
- Deppermann, A. (2008):** Gespräche analysieren, Eine Einführung, 4. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Deutsche Bischofskonferenz (Hg), (1996).** Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls. 125, Nachsynodales Apostolisches Schreiben VITA CONSECRATA von Papst Johannes Paul II. an den Episkopat und den Klerus, an die Orden und Kongregationen, an die Gesellschaften des Apostolischen Lebens, an die Säkularinstitute und an alle Gläubigen über das geweihte Leben und seine Sendung in Kirche und Welt. Bonn.
- Die Bibel, Einheitsübersetzung (2016):** Katholisches Bibelwerk e.V., Stuttgart
- Die deutschen Bischöfe (2000):** „Zeit zur Aussaat“. Missionarisch Kirche sein, (26. November 2000), in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg): „Zeit der Aussaat'. Missionarisch Kirche sein“, Bonn
- Die deutschen Bischöfe, (2004):** Allen Völkern Sein Heil, die Mission der Weltkirche, in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg). Nr. 76. Bonn.
- Emrich, C. (2011):** Interkulturelles Management. Erfolgsfaktoren im globalen Business, Stuttgart: Walter Kohlhammer.
- Fichte, J.G. (1991):** Grundlage des Naturrechts, nach Prinzipien der Wissenschaftslehre (1796), in: Philosophische Bibliothek, Bd. 256. (Hg) Medicus Fritz/Manfred Zahn, Leipzig: Meiner Verlag.

-
- Filipp, S.H. (1980):** Entwicklung von Selbstkonzepten, *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 12, 105 – 125.
- Filipp, S.H. & Ferring, D. (2002):** Die Transformation des Selbst in der Auseinandersetzung mit kritischen Lebensereignissen, in G. Jüttemann & H. Thomae (Hrsg.), *Persönlichkeit und Entwicklung* (S. 191 – 228), Weinheim: Beltz Verlag.
- Flammer, A. & Alsaker, F. (2002).** *Entwicklungspsychologie der Adoleszenz*, Bern: Herder Verlag.
- Flick, Uwe (1995):** *Qualitative Forschung, Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaft*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Franziskus (2014):** Verlautbarungen des Apostolischen Stuhl, Nr. 194, Apostolisches Schreiben EVANGELI GAUDIUM des Heiligen Vaters Papst Franziskus, 24. November 2014: 184.
- Freund, A./ M.& Smith, J. (1997):** Die Selbstdefinition im hohen Alter, *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 28. 44-59, Göttingen: Verlag Hogrefe Publishing.
- Friebertshäuser B., Langer A. u.a. (Hg.). (2010):** *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*, 3. überarbeitete Auflage, Weinheim: Juventa Verlag.
- Gabriel, K./Leibold, S./Achtermann, R. (2011):** Die Situation ausländischer Priester in Deutschland, *Forum Weltkirche: Entwicklung und Frieden*. Band 13, Ostfildern: Matthias-Grünwald-Verlag der Schwabenverlag AG.
- Garfinkel, H. (1967):** *Studies in ethnomethodology*, Englewood Cliffs N.J.: Prentice-Hall.
- Glaser, B. G./Strauss A. L. (2005):** *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung*, Bern: Huber Verlag.
- Glaser, B. G./Strauss, A. L. (2010):** *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung*, Bern: Huber Verlag.
- Greve, W. (2000):** Das erwachsene Selbst. In W. Greve (Hg.) *Psychologie des Selbst* (S. 96 – 114), Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Hall, E. T. (1969):** *The Hidden Dimension*, Anchor Books: New York.

- Hall, E. T. (1976):** Die Sprache des Raumes, Düsseldorf: Pädagogischer Verlag.
- Hall, E.T. (1976):** Beyond Culture. Garden City. New York.
- Hall, E.T./Hall, M. (1990):** Understanding Cultural Differences, Germans, French and American, Yarmouth: Intercultural Press.
- Harter, S. (1999):** The construction of the self, A developmental perspective, Guilford Press, New York.
- Hattie, J., (2004):** Models of self-concept that are neither top-down or bottom up: The Rope Model of self-concept. Proceedings of the 3rd International Biennial SELF Research Conference, Berlin, 4-7 July, 2004.
- Helffrich, C. (2005).** Die Qualität qualitativer Daten, 2. Auflage, Weinheim: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Henderson, V. (1963):** Grundregeln der Krankenpflege, Weltbund der Krankenschwestern, 1970 Schw. Ausg.; 3. Ausg. 1977, DBFK. ICN. Frankfurt am Main: Verlag Dt. Schwesternschaft.
- Herder, J.G. (1891):** Auch eine Philosophie der Geschichte zur Bildung der Menschheit, in: Id. Sämtliche Werke. Bd. V., (Hg.) von Bernhard Suphan, Berlin: Weidmann. pp. 475-586.
- Hoffmann-Riem, C. (1980):** Die Sozialforschung einer interpretativen Soziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jg. 32 , H. 2, S. 239-372., Opladen: Westdeutscher-Verlag.
- Hofstede, G. & Bond, M.H. (1988):** “The Confucius connection: From cultural roots to economic growth”, Organizational dynamics, vol. 16, no. 4, pp.5 -21.
- Hofstede, G./Hofstede, J. (2009):** Lokales Denken und globales Handeln, München: Dt. – Taschenbuchverlag.
- Hofstede, G./Hofstede, G.J., & Minkov, M. (2010):** Cultures and organizations: Software of the mind. Revised and expanded (3. Aufl.). New York: McCraw-Hill.

-
- Hopf, C. (1995):** Qualitative Interviews in der Sozialforschung, Ein Überblick, in: Flick, U. / Kardorff, E. v. / Keupp, H. / Rosenstiel, L. v. / Wolff, St. (Hg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Aufl., S. 177-182, Weinheim: Psychologie-Verlags-Union.
- James, W. (1890):** The principles of psychology (Vol. 1), New York: Henry Holt.
- Johannes Paul II (1990):** Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, Nr. 100, Enzyklika REDEMPTORIS MISSIO – über die fortdauernde Gültigkeit des missionarischen Auftrags, 7. Dezember 1990: 86, in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Bonn.
- Johannes Paul II. (1995):** Nachsynodales Apostolisches Schreiben ECCLESIA IN AFRIKA von Papst Johannes Paul II an die Bischöfe, Diakone, Ordensleute und alle gläubigen Laien über die Kirche in Afrika und ihren Evangelisierungsauftrag im Hinblick auf das Jahr 2000 (14. September 1995) in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Bonn.
- Johannes Paul II (1996):** Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, Nr. 125, Nachsynodales Apostolisches Schreiben VITA CONSECRATA an den Episkopat und den Klerus, an die Ordens und Kongregationen, an die Gesellschaft des Apostolischen Lebens, an die Säkularinstitute, 25 März 1996: 87.
- Johannes Paul II. (1999b):** Nachsynodales Apostolisches Schreiben ECCLESIA IN ASIA von Papst Johannes Paul II an die Bischöfe, Diakone, Ordensleute und alle gläubigen Laien über Jesus Christus, den Erlöser und seine Sendung der Liebe und des Dienstes in Asien. (6. November 1999), in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.). Bonn.
- Johannes Paul II (2003):** Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, Nr. 161, Nachsynodales Schreiben ECCLESIA IN EUROPA an die Bischöfe und Priester, an die Personen gottgeweihten Lebens und an die Gläubigen zum Thema „Jesus Christus, der in seiner Kirche lebt – Quelle der Hoffnung für Europa“. 28. Juni 2003: 38.
- Kant, I. (1781):** Kritik der reinen Vernunft, 1. Auflage, Riga: Hartkoch.

-
- Kant, I. (1974):** Werke, Band VII, (Hg), Weischedel, W., Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Kant, I (1997):** Lectures on Metaphysics, The Cambridge Edition of the Works of Immanuel Kant, Mitwirkende: Karl Ameriks, Steve Naragon, Cambridge University Press
- Kaufmann, F.X. (1979):** Kirche begreifen (Analysen und Thesen zur gesellschaftlichen Verfassung des Christentums, Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.
- Kaspar, H. (1987):** Organisationskultur - über den Stand der Forschung, Wien: Service Fachverlag an der Wirtschaftsuniversität.
- Katholische Kirche in Deutschland, Zahlen und Fakten (2014):** Arbeitshilfe 275, (Hg.) Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. S. 45.
- Kauffeld, S. (Hg.) (2014):** Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor, 2. überarbeitete Auflage, Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Kutschker, Michael/Schmid, Stefan (2008):** Internationales Management, 6. Auflage, München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Krupke, L./ Laffert, von Engelen, J./ O. (2007):** Der Brockhaus, Religionen: Glauben, Riten, Heilige. (Hg. von der Lexikonred. des Verl. F.A. Brockhaus). Leipzig. Mannheim.
- Kruse, J. (2011):** Reader „Einführung in die Qualitative Interviewforschung“, Institut für Soziologie, Freiburg im Breisgau
- Kruse, J. (2014):** Qualitative Interviewforschung, Ein integrativer Ansatz, Weinheim: Juventa Verlag.
- Kunz, C. E./Schaupp, K. (2002).** Erneuerung oder Neugründung, Wie Orden und kirchliche Gemeinschaften lebendig bleiben können, Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag.
- Lamnek, S. (2010).** Qualitative Sozialforschung, 5., überarb. Aufl., Weinheim: Psychologie-Belts Verlags-Union
- Leithäuser, T./Volmerg, Birgit (1988):** Psychoanalyse in der Sozialforschung, Opladen, Westdeutscher Verlag.

-
- Loebbert, M. (2009):** Kultur entscheidet: Kulturelle Muster in Unternehmen erkennen und verändern, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Marsh, H.W. & Hattie, J. (1996).** Theoretical perspectives on the structure of self-concept. In B.A. Bracken (Ed.), Handbook of self-concept: Developmental, social, and clinical considerations. New York: Wiley.
- Mayring, P. (2007):** Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 9. Auflage, Weinheim: Beltz Verlag.
- Meiwes, R. (1995):** Religiosität und Arbeit als Lebensform für katholische Frauen, Kongregationen im 19. Jahrhundert, in: Götz von Olenhusen, Irmtraut (Beitr.): Frauen unter dem Patriarchat der Kirchen. Katholikinnen und Protestantinnen im 19. und 20. Jahrhundert, (Konfession und Gesellschaft; 71, S. 69 – 88, Stuttgart: Walter Kohlhammer Verlag.
- Meiwes, R. (2000):** “Arbeiterinnen des Herrn”, Katholischer Frauenkongregationen im 19. Jahrhundert, Geschichte und Geschlechter 30, Frankfurt/M.: Campus.
- Metzger, F./Feuerstein-Praßer, K. (2006):** Die Geschichte des Ordenslebens: von den Anfängen bis heute, Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.
- Mey, G./Mruck, K. (Hg) (2011):** Grounded Theory Reader, 2. Aktualisierte und erweiterte Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mey, G. & Mruck, K. (2009):** Methodologie und Methodik der Grounded Theory, in W. Kempf & M. Kiefer (Hg.). Forschungsmethoden der Psychologie. Zwischen naturwissenschaftlichem Experiment und sozialwissenschaftlicher Hermeneutik, Band 3: Psychologie als Natur- und Kulturwissenschaft, Die soziale Konstruktion der Wirklichkeit (S.100-152), Berlin: Regener Verlag.
- Mruck, K./Mey, G. (1998):** Selbstreflexivität und Subjektivität im Auswertungsprozess biographischer Materialien, Zum Konzept einer „Projektwerkstatt qualitativen Arbeitens“ zwischen Colloquium, Supervision und Interpretationsgemeinschaft, in: Jüttemann, G./Thomae, H. (Hrsg.): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, S. 284–306, Weinheim: Beltz Verlag.

-
- Michales, A. (1998):** Hinduismus, Geschichte und Gegenwart, München: C.H.Beck Verlag.
- Minkov, M. (2007):** What Makes Us Different and Similar: A New Interpretation of the World Values Survey and Other Cross-Cultural Data, Klasika i Stil, Sofia.
- Morse, S & Gergen, K.J. (1970):** Social comparison, self-consistency, and the concept of self. *Journal of Personality and Social Psychology*. 40, 624 -634.
- Müller, S. & Gelbrich; K. (2004):** Interkulturelles Marketing. München: Vahlen Verlag.
- Mulackal, S. (2010):** Zum prophetischen Leben berufen. Ordensleben in Indien, in: Forum Weltkirche, Zeitschrift für Kirche und Gesellschaft mit weltweitem Blick, Missio Aachen, Freiburg im Breisgau: Hans Herder Verlag.
- Mummendey, H. D. & Sturm, G. (1982):** Eine fünfjährige Längsschnittuntersuchung zu Selbstbildänderungen jüngerer Erwachsener und zum Einfluss kritischer Lebensereignisse (Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie, Nr. 90), Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Mummendey, H.W., Wilk, W. & Sturm, G. (1979):** Die Erfassung retrospektiver Selbstbildänderungen Erwachsener mit der Adjektivbeschreibungstechnik (AGT) (Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie, Nr. 48), Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Mummendey, H. D. (1995):** Psychologie der Selbstdarstellung (2.Aufl.), Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Mummendey, H.D. (2006):** Psychologie des Selbst, Göttingen: Hogrefe Verlag
- Paul VI, (1975):** Apostolisches Schreiben EVANGELII NUNTANDI, in: Sekretariat der deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Nachkonziliare Texte zu Katechese und Religionsunterricht (Arbeitshilfen 66), Bonn 1989.
- Oevermann, U. et al (1983):** Die Methodologie einer objektiven Hermeneutik, in: Zedler; P., /Moser, H., (1983) (Hg.), Aspekte qualitativer Sozialforschung, Studien zu Aktionsforschung, empirischer Hermeneutik und reflexiver Sozialtechnologie, Opladen, S. 95 – 123.

-
- Oevermann, U. (1983).** Zur Sache. Die Bedeutung von Adornos methodologischem Selbstverständnis für die Begründung einer materialen soziologischen Strukturanalyse. In: Friedeburg, Ludwig von/Habermas, Jürgen. (1983) (Hg.): Adorno, S. 234 – 289d, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Panagiotis, P. (2015):** Interkulturelle Wirtschaftskommunikation, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pierce, R.C.& Chiriboga, D.A. (1979):** Dimensions of adult self-concept, Journal of Gerontology, 34, 80-85.
- Podsiadlowski, A. (2004).** Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit, München: Verlag Vahlen.
- Poussett, R. (Hg.) (2006):** Handwörterbuch für Erzieherinnen und Erzieher, Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Rahner, Karl/Vorgrimmler, H. (1984):** Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute „GAUDIUM ET SPES“, in: Kleines Konzilskompodium, Sämtliche Texte des Zweiten Vatikanums, 17. Auflage, Freiburg-Basel-Wien: Herder Verlag.
- Rahner, K./Vorgrimmler, H. (1984):** Das Dekret über die zeitgemäße Erneuerung des Ordenslebens PERFECTAE CARITATIS, in: Kleines Konzilskompodium. Sämtliche Texte des Zweiten Vatikanums, 17. Auflage, Freiburg-Basel-Wien: Herder Verlag.
- Rahner, K./Vorgrimmler, H. (1984):** Das Dekret über die Missionstätigkeit der Kirche AD GENTES, in: Kleines Konzilskompodium, Sämtliche Texte des Zweiten Vatikanums, Freiburg-Basel-Wien: Herder Verlag.
- Rahner, K./Vorgrimmler, H. (1984):** Die dogmatische Konstitution über die Kirche LUMEN GENTIUM, in: Kleines Konzilskompodium, Sämtliche Texte des Zweiten Vatikanums, Freiburg-Basel-Wien: Herder Verlag.
- Rahner; K./Vorgrimmler, H. (1984):** Die Erklärung über das Verhältnis der Kirche zu den nichtchristlichen Religionen NOSTRA AETATE, in: Kleines Konzilskompodium. Sämtliche Texte des Zweiten Vatikanums, Freiburg-Basel-Wien: Herder Verlag.

- Rost, D.H., Dickhäuser, O., Sparfeldt, J.R. & Schillingf, S.R. (2004):** Fachspezifische Selbstkonzepte und Schulleistungen im dimensional Vergleich – Eine versuchsplanerische Überprüfung des I/E-Modells, Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 18, 43-52.
- Rüller, H. (2005):** in Pflegepädagogik, Brinker-Meyendrisch, E./Schneider A., (2005) (Hg.), 2. Überarbeitete und aktualisierte Auflage, Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Schachinger, H. (2002).** Das Selbst, die Selbsterkenntnis und das Gefühl für den eigenen Wert, 1. Aufl., Bern: Verlag Hans Huber.
- Schilling, J. (2000):** Anthropologie: Menschenbilder in der Sozialen Arbeit, Studienbücher für soziale Arbeit, München: Hermann Luchterhand Verlag.
- Schindler, I. & Staudinger, U. M. (2005):** Lifespan perspectives on self and personality: The dynamics between the mechanics and pragmatics of life, in: W. Greve, K. Rothermun & D. Wentura (Eds.), The adaptive self. Personal continuity an intentional self-development (pp. 3-30), Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Schmiedl, J. (1999):** Das Konzil und die Orden. Krise und Erneuerung des gottgeweihten Lebens, Vallendar Schönstatt: Verlag Patris.
- Schreijäck, T./Wenzel, K. (Hg.) (2009):** Weltkirche Grundoptionen: 30 Jahre Puebla, Erinnerung und Impulse für die deutschsprachige Theologie und Glaubenskommunikation, Berlin: Münster, Lit. Verlag.
- Separatum der conference of Religious of India (1993):** Übersetzung aus dem Englischen, in: Zeitschrift: Weltkirche 4/1993 – Indien – Neue Formen des Ordenslebens, Erklärung der Konferenz der Ordensleute.
- Shavelson, R.J., Hubner, J.J& Stanton, G.C. (1976):** Self-concept: Validation of construct interpretations. Review of Educational research, 46, 407-441.
- Sieverding, M./ Alfermann, D. (1992):** Instrumentelles und expressives Selbstkonzept. Geschlechtsrollen und Geschlechtsstereotype, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 23, pp. 6-15, Göttingen: Verlag Hogrefe.

-
- Steppe, H. (2000):** Zur Situierung und Bedeutung von Pflge-theorien in der Pflegewissenschaft, *Pflege*, 13, 91-98, Göttingen: Verlag Hogrefe.
- Steppe, H. (1990):** Pflegemodelle in der Praxis, 2.Folge. Virginia Henderson, in: *Die Schwester/Der Pfleger* 7/90, S. 585), Göttingen: Verlag Hogrefe.
- Steinke, I. (1999):** Kriterien qualitativer Forschung, Ansätze zur Bewertung qualitativempirischer Sozialforschung, Weinheim: Juventa Verlag.
- Steinke, I. (2009b):** Gütekriterien qualitativer Forschung, in: Flick Uwe/ Kardoff, Ernst v., /Steinke, Ines (Hg.) *Qualitative Forschung*, S. 319 – 331, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Stern, D. N. (1992):** Die Lebenserfahrung des Säuglings, Stuttgart: Klett-Cotta.
- Sticker, A. (1960) (Hg.):** Die Entstehung der neuzeitlichen Krankenpflege Deutsche Quellenstücke aus der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts, Stuttgart: Kohlhammer Verlag
- Strauss, A. L. (1987):** *Qualitative analysis for social scientists*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (1990):** *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, Newbury Park, CA: Sage.
- Strübing, Jörg, (2008):** *Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Strauss, Anselm L./ Corbin, Juliet (1996):** *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*, Weinheim: Beltz-Verlag.
- Shasi, Tharoor (2005):** *Eine kleine Geschichte Indiens*, Berlin: Suhrkamp.
- Thomae, H. (1951):** *Persönlichkeit, Eine dynamische Interpretation*, Bonn: Bouvier.
- Von Keller, E. (1982):** *Management in fremden Kulturen*, Stuttgart: Verlag Haupt. Bern.
- Wanke, J. (2000):** Brief eines Bischofs aus den neuen Bundesländern über den Missionsauftrag der Kirche in Deutschland. In: *Die deutschen Bischöfe, "Zeit zur Aussaat"*, *Missionarisch Kirche sein*, (Hg), Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn

Wilson, J. (1973): Power, Racism, and Privilege. New York: Free Press.

Wolf, H.P. (1994 a): Vergleichende Geschichte der medizinischen Berufsbildung, Basel:
Recom.

WHO Europa (1993): National action plans for nurses: form vision to implementation
(EUR/ICP/HRH301fd/v/Rev.2)

Zieger, I. (1948): Die religiös-sittliche Lage und die Aufgabe der deutschen Katholiken,
in: Deutscher Katholikentag 72 (1948), 24 – 39.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name	Irmgard Döschl, geb. am 25.02.1959 in Straubing
Ordensname	Maria Elisa, seit 1982 Ordensmitglied der Armen Franziskanerinnen von der Heiligen Familie zu Mallersdorf
Schulbildung	Fachschulreife

Berufliche Bildung

1976	Hauswirtschaftsgehilfin, Kinderpflegerin
1976 – 1979	Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin
1985	Weiterbildung zur Stationsleitung in der Krankenpflege
1988 – 1990	Lehrerin für Pflegeberufe
1992 – 1993	Lebens- und Gesundheitsberaterin, Psychologische Beraterin
1995 – 1997	Reflexzonentherapeutin am Fuß nach Hanne Marquardt
1999 – 2005	Berufsbegleitendes Studium in Erziehungswissenschaften, Universität Koblenz/Landau, Abschluss Dipl. Pädagogin
2000	Zertifikat Betriebspädagogik an der Universität Koblenz-Landau
2011	Zulassung zur Doktorandin an der Universität Koblenz-Landau

Berufliche Tätigkeiten

1981 – 1988	Leitung einer Station am Kreiskrankenhaus Prien/Chiemsee
Seit 1990	Lehrerin für Pflegeberufe und Schulleiterin an der Gesundheits- und Krankenpflegeschule in Zweibrücken
Seit 1992	Kursleitung für Ausbildung von Praxisanleiter
Seit 1992	Kursleitung für Reflexzonenarbeit am Fuß
Seit 2013	Direktoriumsmitglied des Nardini-Klinikums Landstuhl-Zweibrücken

Zweibrücken, den 30.Juli 2018

Versicherung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorgelegte Abhandlung der Dissertation in keinem anderen Verfahren zur Erlangung eines Doktorgrades oder als Prüfungsteil für eine akademische oder staatliche Prüfung eingereicht habe. Ich habe die Abhandlung selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet. Alle Stellen, die wörtlich oder inhaltlich entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Mir sind die rechtlichen Folgen einer falschen Versicherung bekannt.

Zweibrücken, den 30. Juli 2018

Sr. M. Elisa (Irmgard) Döschl

Sr. M. Elisa Döschl
Kaiserstrasse 14
66482 Zweibrückend