

„Freiwillige Dienste“(Ehrenamt) zwischen „Charismen- und Aufgabenorientierung“

Georg Köhl, Gundo Lames

Grundorientierung:

Es braucht begriffliche Klarheit. Ehrenamt ist der alltagssprachliche Begriff u.a auch in der Pastoral sowie der kirchlichen Verbandsarbeit für nichtbezahlte freiwillige Tätigkeiten. Ehrenamt verweist zum einen auf Aufgaben, die durch Satzung oder kirchenrechtliche oder andere rechtliche Regeln, zum anderen auf Aufgaben, die zur Erfüllung kirchlicher Grundvollzüge in Kooperation mit den Ämtern und Diensten von Frauen und Männern wahrgenommen werden (müssen), damit Kirche ihre Aufgaben nach innen und nach außen gerecht werden kann. Es handelt sich prinzipiell um nichtbezahlte Leistungen, die freiwillig erbracht werden. In diesem Sinne erweitern wir hier den klassischen Ehrenamtsbegriff durch den Begriff der „freiwilligen Dienste“. Er soll deutlich machen, dass die Frauen und Männer, die solche freiwilligen Dienste tun, dies freiwillig und ungeschuldet tun und dafür ein breites Spektrum an Motivationen intrinsischer sowie extrinsischer Art zur Verfügung stellen. Damit geht es auch um die Spannungen, wie Motivationen angeregt werden können und worin die Gefahren liegen, dass die mit den unterschiedlichen Motivationen verbundenen Erwartungen nicht leichtfertig enttäuscht werden.

Neben einführenden Hinweisen zur Kirche als „Pastoralgemeinschaft“ und als „Religionsgemeinschaft“ (vgl. Hans Joachim Sander) entwickeln wir den Zugang zur Frage der freiwilligen Dienste in vier praktisch-theologischen Thesen, die theoretisch und mit Beispielen illustriert werden.

1. Kirche ist in erster Linie „visionäres“ Ereignis und „Pastoralgemeinschaft“

„Das Zweite Vatikanische Konzil hat in Erinnerung gebracht und eindeutig festgestellt: Die Kirche als Volk Gottes lebt auch ganz entscheidend von den Charismen, die der Geist Gottes allen Getauften und Gefirmten schenkt. Jesus forderte dazu auf, die eigenen Talente nicht zu vergraben, sondern sie zur Entfaltung zu bringen. Schon zum Selbstverständnis der paulinischen Gemeinden gehörte die Mitarbeit vieler gemäß ihren Fähigkeiten und Begabungen. So bedeutet auf der Grundlage des Evangeliums ehrenamtliches Laienengagement in der Kirche heute, dass Frauen und Männer, Junge und Alte ihre Begabungen im Dienst an den Mitmenschen einbringen, ihren Verantwortungsbereich mit gestalten und somit wirkungsvoll das Miteinander in Kirche und Gesellschaft stärken können. Die Charismen vieler Christinnen und Christen liegen jedoch brach.“ (ZDK, Kultur des Ehrenamts, 2004)

Eine neue „Kultur des Ehrenamtes“, die sich den kommunikativen Kirchenbildern vom „Leib Christi“ und vom „Volk Gottes unterwegs zum Reich Gottes“ des II. Vatikanischen Konzils verpflichtet fühlt, braucht qualifizierte Dialoge und Begegnungen. In den anstehenden Dialogprozessen wirkt auch das Eingeständnis von Ohnmachtserfahrungen und die Spannung zwischen Macht haben und auf Macht verzichten; es geht besonders auch um den Verzicht auf „Besserwisserei“. Nicht Bevormundung und keine Übergriffigkeit im Denken und Handeln sind Voraussetzung für sein Gelingen.

Angesagt ist der Respekt vor jedem Menschen und seinem Schicksal und einen Blick für die Freuden und Hoffnungen, Sorgen und Nöte der konkreten Menschen (Wahrnehmung von Not statt Rekrutierung). Nur in einem solchen Klima können die von Gott geschenkten Talente und Gaben wachsen, sich entfalten und entdeckt werden (Lk 19, 15-17).

Die Talente sind grundsätzlich gleichwertig und gleichwichtig. Sie vertragen keinen „Rangstreit“.

Die Schriften des Neuen Testaments enthalten teilweise „Dienstlisten“, die verschiedene Aufgaben und damit verbundene Talente bzw. Gnadengaben - als von Gott geschenkte Fähigkeiten - aufzählen (Röm 12,1-8; 1 Kor 12,12-31).

Das Aufspüren, Koordinieren und Vernetzen von „Charismen“ ist eine wesentliche Leitungsaufgabe in einer christlichen Gemeinde (LG 30).

Mit „Gaudium et Spes“ ist die Suche nicht mehr auf den binnenkirchlichen Raum zu beschränken (GS 1).

Auch die Pastoralen Leitlinien des Bistums Trier von 2007 ermutigen in allen wichtigen Fragen zu einer Zusammenarbeit mit „allen Menschen guten Willens“.

2. Kirche als konkrete raum-zeitliche Größe ist auch Organisation und „Religionsgemeinschaft“

Neben der Orientierung der pastoralen Praxis an den von Gott geschenkten Gaben ist die Suche nach freiwilligen Mitarbeitern/innen an den Aufgaben der konkreten pastoralen Räume (Pfarreien, Dekanate) aus zu richten. (Pastoralplan)

Mit gemeinsamer pastoraler Planung verbindet sich die Hoffnung auf Rückkehr zur Übersichtlichkeit und einen Zuwachs an Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit des pastoralen Handelns. Mit Hilfe eines Pastoralplans können wohl auch innovative pastorale Projekte gestartet werden, die dazu beitragen, die Kirche in unserer Gesellschaft für die Herausforderungen der Evangelisierung, für das Bezeugen der Frohen Botschaft „mitten unter den Häusern der Menschen“ (Christifideles Laici, Nr. 2) neu zu positionieren.

Gemeinsame pastorale Planungen erfordern intensive Gesprächs- und Begegnungsprozesse unter den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen über Gottes- und Menschenbild sowie über Seelsorge- und Kirchenverständnis.

Zur Ausführung der im Pastoralplan formulierten Aufgaben sind differenzierte Leitungs- und Mitarbeiterstrukturen notwendig (gestufte freiwillige Dienste)

Die freiwilligen Dienste brauchen auf den folgenden drei Ebenen Unterstützungs- und Anerkennungssysteme:

- auf der Ebene der Pfarreien
- auf der Ebene der Dekanate
- auf der Ebene des Bistums.

Quer zu den und innerhalb dieser Ebenen geht es darum, mit feststehenden und variablen inhaltlichen Modulen auf der Grundlage eines modernen emanzipatorischen Bildungsverständnisses anzusetzen, Hauptamtliche und Männer und Frauen in den freiwilligen Diensten am Reich Gottes orientiert miteinander ins Gespräch zu bringen zur Entwicklung von Glaubenskommunikation. Im Bistum Trier liegt dafür die Idee einer sogenannten „Ehrenamtsakademie“ vor.

Damit ist gemeint, eine Einrichtung zu haben, die freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Territorium und Kategorie gezielt auf die Erfordernisse ihrer Tätigkeit hin fördert, qualifiziert und ggf. zertifiziert. Sie dient auch der Förderung der menschlich-sozialen und religiös-spirituellen Kompetenz der freiwilligen Mitarbeiter/innen.

Bei der Formulierung der Qualifikationsziele und Bildungsprozesse sind der soziale Raum der freiwilligen Dienste und die darin handelnden Personen zu berücksichtigen.

Dabei greift eine solche Einrichtung die vielfältigen guten Maßnahmen zur Unterstützung Ehrenamtlicher der unterschiedlichen Träger auf, richtet sie stärker als bisher auf die vom

Bistum benannten Bedarfe aus und sucht nach Synergieeffekten durch ein gutes Wissensmanagement und die Bildung von „Referentenpools“ in Anbindung an zu gestaltende Arbeitsgruppen auf der mittleren Ebene der Dekanate.

Eine solche Einrichtung oder Akademie arbeitet an der Weiterentwicklung einer Kultur der Anerkennung und des Abschieds.

Auf Pfarreien- und Dekanatsebene ist die Schulung, Unterstützung und Beratung der „freiwilligen Dienste“ eine zentrale Aufgabe der Gemeinde- und Pastoralreferenten/innen.

3. Thesen

These 1: Differenzierte und qualifizierte Aufgaben ziehen differenzierte und qualifizierte Mitarbeiter/innen an (z. B. Telefonseelsorge, Hospizarbeit, Citypastoral).

Das können wir an zwei Beispielen illustrieren.

Beispiel : Hospiz-Schulungskonzept

Wer in die Hospizarbeit schaut (z.B. St. Stephan Andernach), sieht vielfach neue freiwillige Dienste, Männer und Frauen, die sich als Begleiterinnen und Begleiter für Menschen, die auf dem Weg zum Sterben sind, ausbilden lassen und einen zutiefst humanen und christlichen Dienst in den Stunden des Abschiednehmens leisten. Hier finden sich aufgrund der Ausschreibungen der verschiedenen Hospizvereine viele Männer und Frauen zusammen, die eine Qualifizierung für diesen Dienst durchlaufen und darin auch mit Gewinn für die eigene Persönlichkeitsentwicklung tätig werden. Es ist ein sehr sozialer Dienst, der Sterbende, Angehörige und die freiwilligen „Helfer“ angesichts des Todes in Kommunikation treten lassen. Hier finden sich in der Regel oft nicht kerngemeindlich gebundene Männer und Frauen aus unterschiedlichen Milieugruppen zusammen, die hier ihren Dienst leisten.

Beispiel: Citypastoral Koblenz und Saarbrücken

Citypastoral in den Städten Koblenz und Saarbrücken liegt in der Verantwortung der mittleren Ebene der Dekanate. Sie folgt einer Bistumsorientierung und will einerseits Passantenpastoral sein, andererseits auch Gesprächsseelsorge sowie Vermittlung zu weiterführenden pastoralen Begegnungen. Auch hier werden Männer und Frauen zur Übernahme solcher Gesprächsdienste und zur Selbstorganisation der Citypastoral geworben, in dem es ein Auswahlverfahren gibt, eine Qualifizierung sowie Supervision für die laufende Aufgabe. Hier zeigt sich ebenfalls, dass Männer und Frauen weniger aus den kerngemeindlichen Zusammenhängen sich für die Übernahme solcher Aufgaben bewerben, sondern auch kerngemeindlich Distanzierte, selbst auch auf der Suche nach neuen kirchlichen Erfahrungen sowie Glaubenserfahrungen.

In beiden Beispielen wird der Dienst auf eine überschaubare Zeitdauer hin angelegt, die Ein- und Austrittsbedingungen sind im Vorfeld klar, die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist Teil des Kontraktes.

These 2: Das neue Ehrenamt ist in die Strukturen der Seelsorge mit Zuständigkeiten und Qualifikationsmöglichkeiten in das jeweilige Bistumskonzept einzubinden. Das setzt eine enge Zusammenarbeit der Verantwortlichen für Personaleinsatz und -entwicklung und den Verantwortlichen für die „Ehrenamtsakademie“ voraus.

Ein differenziertes gestuftes Ehrenamt ist auf neue Strukturen und Formen der Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen, aber auch zwischen der bestehenden Rätestruktur und neuen Leitungsstrukturen, und nicht zuletzt zwischen allen kirchli-

chen Mitarbeitern/innen mit auf das Territorium bezogenen Aufgaben und den Kategorialen Diensten im sozialen Raum angewiesen (Caritasverband, Beratungsstellen, Familienbildungsstätten, Fachstellen, Verbände).

Ausbildung und Berufseinführung der Seelsorgeberufe ist im Blick auf Gehalt und Gestalt zu reformieren: z. B. Existenz- und Praxisbezug, mehr Erfahrungsbezug anstelle der Stoffüberfülle, Interdisziplinarität, mehr selbst organisiertes Lernen.

Ausbildungskonzepte und Lernprogramme religiöser und pastoraler Bildung sind teilweise für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen gemeinsam zu konzipieren und durch zu führen, um ein menschliches und geistliches Fundament für eine gute Zusammenarbeit in der Seelsorge zu schaffen.

Darüber hinaus braucht es Instrumente der (Konflikt-)Moderation in den störanfälligen Kooperationsstrukturen und -prozessen zukünftiger Gemeindeentwicklung (OE / Gemeindeberatung, Teamsupervision).

Der Einrichtung einer Ehrenamtsakademie kommt dann die Aufgabe zu, die Lern- und Qualifizierungsprogramme immer in Verbindung der Aufgaben- und Rollenentwicklung ehrenamtlicher und hauptamtlicher Dienste aktuell zu halten sowie Befähigungs- und Ermächtigungsdienste zu leisten, die der diakonischen, liturgischen, martyriologischen sowie koinonischen Kommunikation dienen.

These 3: Für die Bildungs- und Beratungsangebote und Maßnahmen ist ein gemeinsames praktisch-theologisches und pädagogisches Konzept (Handlungstheorie, Systemtheorie, „Ermöglichungsdidaktik/-pastoral“) notwendig. Darüber hinaus sind gemeinsame Projekte und Bildungsveranstaltungen durchzuführen und auszuwerten.

Das führt dann dazu, dass die praktisch-theologisch sowie pädagogisch ein entsprechendes Pastoral- und Bildungskonzept zu entwickeln ist, das auf theologisch sowie humanwissenschaftlich und soziologisch auf der Höhe der Zeit ist. Es wäre ein Konzept zu erstellen, das folgenden Kriterien folgt:

- Klarheit in der Zuordnung von Hauptamt und freiwilligen Dienste, wie sind die Weisungsverhältnisse in Bezug auf zentrale Aufgaben und Funktionen
- Qualitätsanforderungen und Qualifizierungsmaßnahmen für freiwillige Dienste auf den unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Funktionen
- Anerkennung und ggfs. Stärkung der Rechte und der Pflichten der ehrenamtlichen / freiwilligen Dienste in den offiziellen Gremien und Räten (Mandant und Delegation)
- Achtung der Freiwilligkeit der freiwilligen Dienste in Verbindung mit Kontrakten, durch die die wechselseitigen Bindungen geklärt sind
- Entwicklung einer Anerkennungs- und Verantwortungskultur bis hin zur Klarheit des Entscheidens

Dieser Ansatz findet sich bereits in bisher praktizierten Veranstaltungen und kann weiter ausgebaut werden:

Beispiel : Gemeinsamer Studientag zu Kirchen- und Seelsorgeverständnis für Dekanate

Hier kommen die Gruppe der Hauptamtlichen (Dekanatskonferenz) sowie die Gruppe der Ehrenamtlichen (Dekanatsräte) zusammen. Sie tauschen sich aus über die vorherrschenden Kirchen- und Seelsorgeverständnisse. Beide Gruppen profitieren wechselseitig, wenn sie sich auf ein gemeinsames Lernen einlassen und dabei fragen, wie das konkrete Leitbild der Kirche und ihrer Seelsorge im Blick auf das Dekanat ausgestaltet werden soll und welche Programme der Glaubenskommunikation davon angeregt und umgesetzt werden sollen. Dabei klären sich auch die Verantwortungsbereiche.

Beispiel: „Basiscamp“ in einem Prozess des Zusammenwachsens mehrerer Pfarreien

Hier bildet sich in einem transparenten Prozess einerseits eine Steuerungsgruppe aus den Verantwortlichen Hauptamtlichen sowie den Verantwortlichen Ehrenamtlichen aus den Räten. Sie verabreden den konkreten Handlungsplan und setzen diese Planung in einem diskursiven Prozess der Auseinandersetzung mit den jeweiligen Räten und den Pfarrversammlungen der jeweiligen Pfarreien aus. Die Ergebnisse dieser Erkundungen werden in das Basiscamp der Steuerungsgruppe zurückgespielt und dort ausgewertet und in die nächsten Handlungsschritte übersetzt. Voraussetzung einer solchen Arbeit ist, dass der gesamte Prozess, wie er gedacht ist, welche Schritte und Entscheidungspunkte er hat, wer darin entscheidet, ..., von Anfang an offen gelegt ist. Das heißt auch, dass die Beteiligungsmöglichkeiten klar geregelt sind. Hier arbeiten freiwilligen Dienste und Hauptamt in einem sehr hohen Maß kooperativ miteinander, ein wechselseitige „Überfahren“ ist über den transparenten Prozess ausgeschlossen.

These 4: Die intensivsten und nachhaltigsten gemeinsamen Begegnungen und (Glaubens-)Erfahrungen zwischen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern / innen ereignen sich in auf längere Zeit angelegten von qualifizierten Gemeindeentwicklern moderierten und begleiteten (diakonischen) Gemeindeentwicklungsprozessen.

Pfarrei ist – Gemeinde muss immer wieder neu werden!

Die Gemeinsame Synode der Bistümer der Bundesrepublik Deutschland (1971–1975) betont das Zueinander von Pfarrei und Gemeinde. Das Wort Pfarrgemeinde, das nach dem II. Vatikanischen Konzil häufig benutzt wurde, setzt sich aus den zwei Hauptwörtern, „Pfarrei“ und „Gemeinde“ zusammen. Damit wurde versucht, das Kirchlich – Amtlich – Organisatorische, das im Begriff ‚Pfarrei‘ entscheidend ist, mit dem Anliegen der Gemeinschaft, die leben hilft, mit der innerhalb einer Gruppe gegebenen Geborgenheit und Aktionsfähigkeit und dem Anliegen des gemeinsamen christlichen Lebens zu verbinden.“

Allerdings ist die Unterscheidung von Pfarrei und Gemeinde aus pastoraltheologischer Sicht hilfreich, denn sie gibt eine Orientierung pastoralen Handelns an, „die angesichts der zunehmenden Pluralisierung und Säkularisierung der Gesellschaft ‚für die Fortexistenz der Kirche lebensnotwendig“ sein wird. An dieser Orientierung lässt sich eine interaktive prozesshafte Handlungsoption der Pastoral ableiten,

Christlichen Glauben gibt es immer nur im Vollzug. Deshalb ist und bleibt das Wichtigste das Zeugnis unseres Lebens als einzelne wie als christliche Gruppen und Gemeinschaften. Die Botschaft Jesu von der angebrochenen Gottesherrschaft, die wir allen Menschen verkünden und in unseren Gottesdiensten feiern, verliert ohne Solidarität mit jedem konkreten Menschen und ohne das Eintreten für Frieden, Gerechtigkeit und verantwortungsvollen Umgang mit der Schöpfung an Glaubwürdigkeit und Überzeugungskraft.

„Wir Christen hoffen auf den neuen Menschen, den neuen Himmel und die neue Erde in der Vollendung des Reiches Gottes. Wir können von diesem Reich Gottes nur in Bildern und Gleichnissen sprechen, so wie sie im Alten und Neuen Testament unserer Hoffnung, vor allem von Jesus selbst, erzählt und bezeugt sind. Diese Bilder und Gleichnisse vom großen Frieden der Menschen und der Natur im Angesichte Gottes, von der einen Mahlgemeinschaft der Liebe, von der Heimat und vom Vater, vom Reich der Freiheit, der Versöhnung und der Gerechtigkeit, von den abgewischten Tränen und vom Lachen der Kinder Gottes – sie alle sind genau und unersetzbar.“

Gefordert sind Entwicklungsprozesse hin zu diakonischen Gemeinden, die an der Seite der Armen und Bedrängten stehen und zu „Biotopen der Hoffnung“
Werden, zu Orten, an denen Gott vorkommt.

Dabei versteht sich Gemeindeentwicklung als praktisch-theologische Beratung/Fortbildung (Inhalts-, Situations- und Existenz-/Erfahrungsbezug) für Dekanatskonferenzen, Seelsorgeteams, Arbeits- und Projektgruppen (HA+EA). In ihr, will sie gelingen kommen auch die „großen“ Themen vor, wie Gottes- und Menschenbild, Kirchen- und Seelsorgeverständnis, Gesellschaftsverständnis (vgl. Diakonische Gemeindeentwicklung, hrsg. v. G. Köhl u. a. Berlin 2011)

Zwei weitere Beispiele mögen das veranschaulichen:

Beispiel: Eine Zukunftswerkstatt als Auftakt für einen Gemeindeentwicklungsprozess

Zukunftswerkstätten mit den Phasen „Kritik“, „Phantasie“ und „Verwirklichung/Praxis“, zurückgehend auf Robert Jungk ist geeignet, Menschen mit unterschiedlichem Wissen und mit unterschiedlichem Alter in einen Kommunikationszusammenhang zu bringen, in denen sie sich gleichberechtigt mit der Situation ihrer Pfarreien und Gemeinden auseinandersetzen. In kreativer Art und Weise führt die Zukunftswerkstatt mit Hilfe geschulter Moderatoren zu den Stärken und Schwächen eines sozialen Systems wie das von kooperativ verbundenen Pfarreien. Im Bistum Trier steht diese Methode oft am Anfang, um einen längerfristigen und beteiligungsorientierten Gemeindeentwicklungsprozess anzustoßen. Die Männer und Frauen aus den freiwilligen Diensten können sich mit ihrem Wissen sowie ihren biografischen Erkenntnissen in ein solches Projekt einbringen, um gemeinsam mit den Hauptamtlichen zukunftsweisende Projekte voranzutreiben. Voraussetzung im Vorfeld ist, dass sich Hauptamtliche und Ehrenamtliche der Symmetrie in der Entscheidung zur Umsetzung der Ergebnisse von Zukunftswerkstätten bewusst sind.

Beispiel: Gemeindeversammlung als Chance der Intensivierung eines Gemeindeentwicklungsprozesses

Im Anschluss an eine solche, den Gemeindeentwicklungsprozess initiiierende Zukunftswerkstatt können eben auch durch Ehrenamtliche vorbereitete Gemeindeversammlungen stattfinden. Oft werden Gemeindeversammlungen abgewertet, vor allem durch die Hauptamtlichen, weil sie wenig besucht seien und kaum Effekte in der Gemeindeentwicklung vorzuweisen hätten. Im Kontext eines entsprechenden Programms unter Einschluss der existentiellen Themen im sozialen Raum der Pfarrei aber sind Gemeindeversammlungen sehr effektiv. Hier kommen Menschen hin mit Interesse an der Gemeindeentwicklung, nicht verstanden als bloße Entwicklung von Strukturen, sondern als Form, Orte zur Bearbeitung der Themen von Leben und Tod zu finden, die es sonst eben so ohne weiteres in der Gesellschaft nicht so zu geben scheint. Dort, wo der Mut gegeben ist, diese Themen auch anzusprechen, entwickeln Gemeindeversammlungen Dynamiken, die über die Versammlung hinaus wirken.