

Freiwilliges Engagement in Beziehung zu hauptberuflicher Tätigkeit

Die Ausgangsfrage lautet hier: Welchen Beitrag können hauptberufliche Seelsorgerinnen und Seelsorger leisten, damit neuer Schwung in die Förderung von freiwilligem Engagement in der Kirche kommt? Eine zukunftsweisende Antwort besteht m. E. in einer Verknüpfung zweier Paradigmen in der Pastoral: dem Paradigma von der ‚Pastoral der Berufung‘ und dem Paradigma von der ‚Pastoral der Ermöglichung‘. Erstere, die ‚Pastoral der Berufung‘, steht hierbei für den Ausgang jeglichen pastoralen Handelns von der dreifachen Berufung des Menschen durch Gott. Letztere, die ‚Pastoral der Ermöglichung‘, verweist auf einen ihr angemessenen Leitungsstil im postmodernen Kontext. In dieser Kombination birgt die ‚Pastoral der Ermöglichung‘ ein starkes Plädoyer für jenen Ausschnitt an Möglichkeitsbedingungen freiwilligen Engagements in der Kirche, der in einem *innovativen Umgang* mit dieser Form von Engagement liegt.

Die folgenden Ausführungen möchten diesen Gedanken verdeutlichen.

Gesucht wird nach dem Ausweg aus einer Sackgasse: weg von der herkömmlichen Ehrenamts-Rekrutierung zur Entlastung der Hauptamtlichen und zur Existenzsicherung von ‚Gemeinde‘, weg vom verbreiteten Denkmodell, das ausgeht von vorgegeben Aufgaben und nach Leuten sucht, die sie erfüllen, indem sie ‚in der Gemeinde mitmachen‘ – hin zur Ernstnahme derer, die berufen sind, ‚mitzuwirken am Werk des Herrn‘. Die ‚Pastoral der Berufung‘ steht für ein niemanden ausschließendes Interesse an den Anderen - ohne Ansehen der Person, in der Vielfalt der Wertorientierungen und Lebensstile und der sich darin ausprägenden Engagementpotentiale. Den Anderen zu helfen, dass sie den Ruf Gottes wahrnehmen können, ihnen gewissermaßen ‚Lautsprecher‘ zu sein und mit ihnen in ihrer Lebensbiographie die Spuren Gottes sichtbar zu machen, ist vordringliche seelsorgliche Aufgabe.

Die Verknüpfung der ‚Pastoral der Berufung‘ mit der ‚Pastoral der Ermöglichung‘ kombiniert die Pastoral der Berufung mit einem Umgangs- (resp. Führungs-)stil, der die frei engagierten Anderen als Kooperationspartner ernst nimmt und frei lässt in ihrem Mitwirken. Wo herkömmlich der Erfolg von Veränderungen ‚linear‘ von oben nach unten zu ‚erzeugen‘ und zu steuern versucht wurde (und vielfach noch wird) und Führungskräfte – und so auch Pastoral- und Gemeindeferenten – angehalten wurden, konzeptionell vorzugeben und zu sagen, wo es lang geht, da antwortet die *Ermöglichungspastoral* (Joachim Eckart) auf die Erfahrung, dass viele Menschen im postmodernen Kontext so nicht mehr mit sich umgehen lassen. Erfordernisse wie ‚Partizipation‘ können nicht mehr von oben nach unten gedacht und erwartet werden; als seien sie das Ergebnis von ‚Erlaubnis‘, da mitzumachen, wo ... Ausgangspunkt pastoralen Handelns muss der Anspruch jedes Menschen auf Selbststeuerung des eigenen Lebens sein, seine ‚Ermächtigung zum Leben‘ (Hermann Stenger). Genau das gelingt mit dem Paradigmenwechsel hin zur Ermöglichungspastoral, die im Leitungsgeschehen eine ‚Drehung um 90°‘ - aus der Über- und Unterordnung in die Begegnung auf Augenhöhe - vollzieht. Es kann dann ein Verständnis von Berufungspastoral als ‚Pastoral der Berufung‘ greifen, das die professionelle, begleitend-kommunikative Unterstützung des je persönlichen Antwortgeschehens auf den ganz persönlichen Anruf Gottes meint. Denn professionell Handelnde begleiten und ‚moderieren‘ dann den Suchprozess der Menschen nach der ihnen angemessenen konkreten Ausdrucksgestalt einer Antwort auf den Anruf Gottes. Sie arrangieren Dialoggelegenheiten des Glaubens und ermöglichen maximale Selbstführung der Anderen bei maximaler Verantwortung, die eigene Antwort und das eigene Engagementfeld zu entdecken und als das ihre zu ergreifen. Professionelles, ermöglichungspastorales Lei-

tungshandeln ist prozessorientiert, subjektsensibel, entwicklungsförderlich, dialogisch und partizipativ. Es zeigt sich *vor allem* in kommunikativen Beziehungen des Dialogs oder besser: des Trialogs mit den ‚Menschen von heute‘ und Schrift und Tradition. Es verlangt, den Glauben der Menschen ernst zu nehmen und seine Weiterentwicklung (durch Ansprache, Begleitung und Unterstützung) zu ermöglichen, nicht zu erzeugen.

Die Entscheidung für eine ermöglichungspastorale Kooperation mit den Menschen kann die Differenziertheit und Heterogenität innerhalb der Berufsgruppen natürlich nicht ausblenden. Das wäre blauäugig. Jeder weiß, wie wichtig die jeweiligen Mentalitäten, Prägungen oder ‚Milieuverortungen‘ sind, um mit den oft so anderen, ‚fremden‘ Zeitgenossen überhaupt erst in Kontakt zu kommen. Auch sind nicht alle Berufsträger in der Lage, als ‚aktive Realisten‘ (Helmut Klages) Brücken zu bauen zu den Menschen und zwischen ihnen und der Botschaft des Evangeliums. Grundlegend in Aus- und Fortbildung pastoralen Personals ist also die ganzheitliche Persönlichkeitsbildung; notwendig insbesondere die lebenslange Einübung der ethischen Haltung der Diakonie als Verantwortung für den Anderen; zukunftsweisend die Weiterentwicklung der spezifischen religionspädagogischen und theologischen Expertise. Und institutionell ist – wenn man in den deutschen Diözesen die Strukturvorgaben pastoraler Großräume unter priesterlicher Leitung als Realität nun einmal akzeptieren muss – dem ‚Ausbluten‘ von Berufsträgerinnen in den immer größer werdenden Räumen entgegen zu wirken. Der Ansatz der Ermöglichungspastoral kann auch hier weiterhelfen - so meine Beobachtung innovativ vorgehender Praktikerinnen. Ihnen geht es nicht mehr um eine von wenigen *vorzugebende* ‚Organisationsentwicklung‘ im sog. ‚pastoralen Raum‘. Sie verabschieden sich von der Vorstellung, dass sie mit ihrem Pastoralteam die Entwicklung des pastoralen Raumes durch Rettung des überkommenen ‚Kerngeschäfts‘ oder durch Neuerfindung missionarischer Aufgaben zu gewährleisten hätten. Sie nehmen stattdessen entlastend in den Blick, dass immer *alle* Mitglieder einer Organisation Träger von Veränderungsprozessen sind (‚Organisationslernen‘). Ihre zukunftsweisenden Suchbewegungen beziehen die Talente und Ressourcen aller mit ein. *Diese* geben ihnen die Richtung und auch die Ausdrucksgestalten an, wie Gottes Geist vor Ort pastoral ‚Raum greifen‘ will. So viel und so wenig.

Dabei weitet sich unweigerlich der Blick hin zu jener Fülle von Engagementtypen und –bereichen, in denen sich Christen und Christinnen heute für und mit anderen (längst) engagieren: ob in Familie, Nachbarschaft, Gemeinde, Gesellschaft oder Politik. Bedenkt man diese Weitung, dann befriedigt der Begriff des *Ehrenamtes* allein nicht mehr. Diese Feststellung ist zwar weit verbreitet, der Begriff hält sich aber dennoch hartnäckig – gerade in kirchlichen Kreisen. Das ‚Ehrenamt‘ ist aber ein freiwilliges, unentgeltliches Engagement für Dritte im Auftrag einer Organisation – und der Begriff sollte um seiner Aussagekraft und Referenz willen genau dafür auch vorbehalten bleiben. Viele heutige Engagementtypen sind im Sinne der Begriffsfassung aber *kein* Ehrenamt und sind gleichwohl doch auch *Engagement aus Berufung*. Für diese Engagementtypen, für diese verantwortliche Tätigkeit und dieses Tätig-Sein im Dienst anderer aus der freien Annahme der je persönlichen Berufung durch Gott schlage ich vor, von ‚freitätigem‘ Engagement zu sprechen, oder kürzer von ‚Freitätigkeit‘ im Unterschied zu Berufstätigkeit. Ich sehe sie als theologische Kategorie gegründet in der Freiheit aus Gnade, die von Gott her jeden Menschen meint (auch den, der sich vielleicht nur erst noch danach sehnt, sie auch bewusst als solche annehmen zu können).

Eine Allianz von 'Pastoral der Berufung' und 'Pastoral der Ermöglichung' legt schließlich auch nahe, die Frage nach der ‚Profession‘ der pastoralen (‚Laien‘-) Berufe in der Gemeindepastoral neu zu beantworten und sich von einem berufsstrukturellen Verständnis von Professionalität zu verabschieden: dem Umdenken in der Begegnung mit freiem Engagement entspricht ein handlungstheoretisch ausgerichtetes Professionsverständnis. Ihm geht es darum, das *Handeln* der Berufsträgerinnen in das Blickfeld zu rücken und zu bewerten, ob jemand *professionell handelt*.

Kennzeichnend für professionelles Handeln ist insbesondere die Flexibilität in der Rollengestaltung: je nach dem, mit welchen Menschen, mit welchem ‚Milieu‘ und mit welcher Situation man es zu tun hat, aus einem breiten Handlungsrepertoire schöpfen zu können: zu motivieren, zu fördern, zu befähigen, anzuleiten, zu beraten, zu moderieren, zu integrieren, zu ermutigen, zu delegieren oder auch zu koordinieren. Diese Rollenvielfalt zu bündeln und als Rollenvielfalt von *Leitung* zu postulieren, ist bisher keinem anderen Begriff so gelungen wie dem des ‚Coach‘ – in einem weiten Begriffsverständnis.

Professionelles seelsorgliches Handeln folgt den fachlichen Standards der Ganzheitlichkeit, Alltagsnähe, Partizipation, Ressourcenorientierung und Reflektiertheit. Aspekte, die insgesamt auf die große Bedeutung der *Beziehungsfähigkeit* von Seelsorgerinnen im Umgang mit den Menschen hinweisen: in einer Begegnung auf Augenhöhe mit kompetentem Blick für die Ressourcen und Potentiale der Anderen. Von ihnen her und mit ihnen gilt es – in Vermittlung mit der kirchlichen Tradition – zu hören, zu sehen, zu denken und zu lernen, an welchen pastoralen Orten seelsorglich zu ‚investieren‘ und wer jeweils welche Aufgabe bestmöglich zu übernehmen in der Lage ist.

Dr. Dorothea Steinebach

Literaturhinweise:

Eckart, Joachim, Ermöglichungspastoral. Ein neues Paradigma in der Seelsorge, Nordestedt 2004.

Heiner, Maja, Professionalität in der Sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven, Stuttgart 2004.

Klages, Helmut, Wertedynamik. Über die Wandelbarkeit des Selbstverständlichen, Os-nabrück 1988.

Neubrand, Maria, Im Dienst lebendiger christlicher Gemeinden: Paulus und seine Mit-Wirkenden, in: diess. (Hg.), „Lebendige Gemeinde“. Beiträge aus biblischer, historischer, systematischer und praktischer Theologie, Regensburg 2005, 47-68.

Steinebach, Dorothea, Den Anderen begegnen. Zur Zukunft von Haupt- und Ehrenamt in der katholischen Kirche, Würzburg 2010.