



# Charismenorientierte Kirchenentwicklung

*Studie und Kommentare*



# **Charismenorientierte Kirchenentwicklung**

*Studie und Kommentare*

Die Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP) in Erfurt ist eine Einrichtung der Deutschen Bischofskonferenz. Sie hat den Auftrag, die (Erz-)Bistümer in Deutschland in den pastoralen Transformationsprozessen unter der Perspektive der Evangelisierung zu unterstützen.

Die Reihe *KAMP kompakt* erscheint in unregelmäßigen Abständen und will Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sowie Interessierten in gebündelter Form Ergebnisse der Arbeitsstelle und pastoral relevante Diskurse zugänglich machen.

## Impressum

KAMP kompakt, Band 9

Herausgeber:

Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral

Holzheienstr. 14

99084 Erfurt

Telefon: 0361 / 54 14 91 – 0

Fax: 0361 / 54 14 91 – 90

E-Mail: sekretariat@kamp-erfurt.de

Internet: [www.kamp-erfurt.de](http://www.kamp-erfurt.de)

Alle Internetquellen wurden am 17.5.2022 überprüft.

Titelbild: [surdumihail/pixabay.com](https://www.pexels.com/photo/sur-dumihail/pixabay.com)

© 2022 Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral, Erfurt

ISSN 2195-9005



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Interviewstudie	
Die Ergebnisse der Befragung der KAMP <b>Martin Hochholzer</b>	6
Schritt für Schritt zu einer Kirche der Charismen	
Fachgespräch zur Interviewstudie <b>Andrea Imbsweiler</b>	27
Zur Polyvalenz des neutestamentlichen Charismenbegriffs	
Das Open-Innovation-Paradigma in einer charismenorientierten Pastoral <b>Theresa Theis</b>	32
Christliche Charismenorientierung und säkulare Talentförderung	
Ein fruchtbares Spannungsverhältnis <b>Martin Hochholzer</b>	46
Charismenorientierung – Raum für die Wirkkraft Gottes vor Ort <b>Markus Gehringer</b>	55
Charismenorientierung in der pastoralen Praxis – ein Erfahrungsbericht <b>Gregor Lauenburger</b>	61
Gabenorientierung, Amt und Leitung in der Kirche	
Ein Plädoyer <b>Hubertus Schönemann</b>	69
Charismenorientierung in der Berufseinführung pastoraler Mitarbeiter:innen	
Erfahrungen aus dem Bistum Limburg <b>Birgit Henseler</b>	87
Begabt – betraut	
Vom Vertrauen in der gabenorientierten Gemeindegarbeit <b>Silke Obenauer</b>	94



## Vorwort

Charismenorientierung ist zwar ein Kernbegriff und Leitwort der Kirchenentwicklung; in der konkreten Konzeption pastoraler Arbeit kommt sie aber weiterhin meist nicht recht zum Tragen. Die Potentiale dieses Ansatzes – oder besser: einer solchen pastoralen Grundhaltung – gilt es offenbar noch stärker ins Bewusstsein zu heben.

Einen Beitrag dazu möchte die vorliegende Publikation bieten, indem sie v. a. Erfahrungen und erfahrungsbasierte Reflexionen zusammenstellt. Sie bündelt den Ertrag eines Projekts der Katholischen Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP).

Dazu legt sie zuerst die Ergebnisse einer Studie der KAMP vor. Diese Befragungsergebnisse wurden in einem Fachgespräch diskutiert, dessen Kernpunkte ebenfalls vorgestellt werden. Die weiteren Beiträge schließen an das Fachgespräch an und sind daraus erwachsen; sie lassen sich als Kommentierung der Studie lesen.

Unser herzlicher Dank gilt allen, die an diesem Projekt mitgewirkt und so zu seinem Gelingen beigetragen haben: zum einen den Interviewpartner:innen, zum anderen den Teilnehmer:innen am Fachgespräch und den Autor:innen der Beiträge in diesem Band.

Für das Projektteam: Martin Hochholzer

# Interviewstudie

## Die Ergebnisse der Befragung der KAMP

**Martin Hochholzer**

### Einführung: Die christlich-kirchliche Rede von Charismen

Gaben Gottes bzw. seines Geistes werden in der Bibel an verschiedenen Stellen thematisiert (etwa schon im Alten Testament in Jes 11,2, im Neuen Testament z. B. in 1 Petr 4,10). Besondere Beachtung fand aber das paulinische Konzept der Charismen, für das Röm 12,3–8 und 1 Kor 12–14 die wesentlichen Grundlagen liefern.

Ein gerade heute wirkmächtiger Strang der Rezeption wurde durch die Pfingstbewegung eröffnet. Sie breitete sich seit ihren Ursprüngen zu Beginn des 20. Jahrhunderts in den USA rasch auch nach Europa aus und stellt mittlerweile eine der bedeutendsten Strömungen im weltweiten Christentum dar, insbesondere durch die Charismatische Erneuerung auch innerhalb der katholischen Kirche.

Daneben rückte das Zweite Vatikanische Konzil die Charismen aller Getauften (und nicht etwa nur der Amtsträger und Ordensleute) neu in den Blick (vgl. z. B. *Lumen gentium* 12; *Apostolicam actuositatem* 3). Für Deutschland stellte dann 2015 das Wort der deutschen Bischöfe zur Erneuerung der Pastoral „Gemeinsam Kirche sein“ diese Gedanken des Konzils in den Mittelpunkt der Überlegungen – was wiederum von etlichen Bistümern für ihre pastoralen Konzeptionen rezipiert wurde.

### Zum Hintergrund des Projekts

Die Herausforderung ist nun, die Theorie Praxis werden zu lassen. Die Schwierigkeiten fangen schon damit an, dass der Begriff „Charisma“ häufig eher wie

ein erratischer Block im Raum steht und keine Kategorie des alltäglichen christlichen Denkens ist. Angebote zur Auseinandersetzung mit dem Begriff oder zur Entdeckung der eigenen Charismen sind nur punktuell zu finden (auch wenn in der Realität viele Menschen ihre Talente entdecken, indem sie sich im kirchlichen Engagement selbst erleben). Eine stärkere Ausrichtung des kirchlichen Ehrenamts an den Begabungen, die die Menschen mitbringen, und weniger an den herkömmlichen gemeindlichen Aufgaben ist weithin Desiderat. Hauptamtliche und kirchliche Gremien wie Pfarrgemeinderäte müssen erst lernen, Begleiter und Förderer der Charismen der Gläubigen zu sein. Wie also kann in den Transformationsprozessen der Bistümer der neue Fokus auf Charismen erkenntnis- und handlungsleitend werden?

Dabei wird das biblische Konzept der Charismen teilweise schon länger von katholischen Akteuren aufgegriffen, die sich – jenseits der „üblichen“ Bistumspastoral und gemeindlichen Seelsorge – um eine besondere Intensität und um neue Formen christlichen Lebens bemühen: Orden, Charismatische Erneuerung, neue geistliche Gemeinschaften, Programme geistlicher Erneuerung und der spirituellen Formung junger Menschen etc. Deren Erfahrungen mit Charismen und Charismenorientierung wollte die Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP) – angeregt durch ihren Beirat – in einem Projekt heben und für die Kirchenentwicklungsprozesse und die Pastoral in den deutschen Diözesen fruchtbar machen. Zugleich wollte sie so die Begriffe „Charisma“ und „Charismenorientierung“ schärfen.

Zum Projektteam gehörten Hubertus Schönemann, Andrea Imbsweiler, Markus-Liborius Hermann und Martin Hochholzer (Projektkoordinator). Tobias Kläden begleitete das Projekt mit seiner methodischen Expertise.

### **Zu diesem Beitrag**

In der ersten Phase des Projekts standen Interviews mit einschlägigen katholischen Akteuren sowie deren Auswertung im Mittelpunkt. Dieser Beitrag befasst sich zuerst mit der Konzeption der Interviews und stellt die Befragten vor. Vor allem aber präsentiert er, ausgehend von der Auswertung der Antworten durch das Projektteam, Ergebnisse der Befragung.

Dieser Aufsatz wurde im Auftrag und in Abstimmung mit der Projektgruppe verfasst.

## Die Anlage der Befragung

Charismenorientierung – die Orientierung der Pastoral an den vorhandenen Charismen und weniger an herkömmlichen Aufgaben (etwa in einer Gemeinde) – ist in der katholischen Kirche noch ein zartes Pflänzchen. Deshalb wurde die Befragung qualitativ-explorativ angelegt.

Die KAMP verortet sich zwischen Wissenschaft und pastoraler Praxis. Entsprechend wurde diese Untersuchung auch – im Blick auf das, was das sozialwissenschaftliche Instrumentarium alles an Möglichkeiten bietet – in relativ einfacher Form durchgeführt.

Zudem ist die KAMP auf die pastorale Situation der katholischen Kirche in Deutschland fokussiert (freilich durchaus mit auch ökumenischen Vernetzungen in den weiteren deutschsprachigen Raum). Deshalb konzentrierte sich auch die Befragung auf Akteure in Deutschland bzw. mit Nähe zu Deutschland und weiterhin auf den katholischen Raum.

## Die Befragten

Wesentliches Ziel des Projekts war es, dem Umgang der Bistümer (und damit auch der Pfarreien) mit Charismen und Charismenorientierung neue Erkenntnisse und Impulse zu geben. Deshalb wählte das Projektteam – gestützt auf die Erfahrungen aus der bisherigen Arbeit der KAMP sowie auf Internetrecherchen – für die Interviews bewusst Organisationen und Projekte außerhalb der üblichen pfarreizentrierten Bistumspastoral aus, bei denen eine vertiefte Beschäftigung mit Charismen und Charismenorientierung vermutet werden konnte.

Eine erste Recherche und Sammlung ergab ein überschaubares Feld von in Frage kommenden Akteuren. Bei der weiteren Auswahl wurde darauf geachtet, ein möglichst weites Spektrum an Projekten und Organisationen einzubeziehen und

gleichzeitig (aus arbeitsökonomischen Gründen) die Zahl der Befragten übersichtlich zu halten.

In einem weiteren Schritt wurden mögliche InterviewpartnerInnen aus den ausgewählten Akteuren recherchiert. Die zu führenden Interviews wurden schließlich im Projektteam verteilt. Nur ein geplantes Interview kam nicht zustande.

Den InterviewpartnerInnen wurde Anonymität zugesichert. Deshalb nennt die folgende Vorstellung der Befragten keine konkreten Namen und (in den meisten Fällen) auch kein Geschlecht.

- CE: eine Person, langjährig führend tätig in der „Charismatischen Erneuerung in der Katholischen Kirche“ (CE) in Deutschland. Die weltweit verbreitete CE greift seit den 1960er Jahren die pfingstkirchliche Bewegung im Kontext der katholischen Kirche auf. Sie setzt sich als geistliche Bewegung ein für ein Leben in, aus und mit dem Heiligen Geist. Die CE auf Deutschlandebene ist nicht nur eine Art Dachorganisation für viele Gebetskreise und Hausgruppen in den Bistümern, sondern auch für eine Reihe von neuen geistlichen Gemeinschaften.
- HOME: eine verantwortlich mitarbeitende Person in der „H.O.M.E Mission Base Salzburg“. Diese Einrichtung der katholisch-charismatischen Loretto Gemeinschaft beherbergt verschiedene Angebote aus den Bereichen Spiritualität, Bildung und Soziales. In die KAMP-Befragung aufgenommen wurde sie wegen der „Jüngerschaftsprogramme“: In den bis zu neun Monate langen Angeboten leben junge Erwachsene zusammen im Haus und erleben einen gemeinsamen spirituellen Weg.
- Gebetshaus: eine mitarbeitende Person des Gebetshauses Augsburg, die insbesondere auch mit der dortigen Jüngerschaftsschule befasst war. Das Gebetshaus Augsburg hat einen charismatischen und einen sowohl katholischen wie überkonfessionellen Charakter. Sein Kern ist die Anbetung rund um die Uhr. Weiterhin bietet es neben Veranstaltungen wie der MEHR-Konferenz auch ähnlich wie die H.O.M.E Mission Base eine zehnmonatige „Jüngerschaftsschule“ v. a. für junge Erwachsene an.

- ESM: eine verantwortlich mitarbeitende Person in einer „Emmanuel School of Mission“. Die Gemeinschaft Emmanuel ist eine neue geistliche Gemeinschaft mit charismatischer Prägung. Die ESM bietet jungen Erwachsenen eine neunmonatige „Ausbildung für Jüngerschaft und Evangelisation“ an, bei der Musik und Kreativität eine besondere Rolle spielen.
- Neuevangelisierung: eine mitarbeitende Person in einer Abteilung für Neuevangelisierung einer süddeutschen Diözese
- Pilotpfarreien Bistumsebene: eine hauptamtlich mit dem Programm der Pilotpfarreien im Bistum Graz-Seckau befasste Person. 14 Pfarreien nahmen am LIVT-Programm von Pastoralinnovation teil, das verschiedene Ansätze von Pfarreierneuerung miteinander verbindet.
- lokale Pilotpfarrei: eine ehrenamtlich mitarbeitende Person in einer der Pilotpfarreien des Bistums Graz-Seckau
- Orientierungsjahr: eine mitarbeitende Person in einem christlichen Orientierungsjahr für junge Menschen, das von einer süddeutschen Diözese angeboten wird. Die Teilnehmenden leben neun Monate zusammen und setzen sich mit dem Glauben und dem eigenen Leben auseinander.
- Fresh X: zwei ehrenamtlich mitarbeitende Personen aus einer (nicht gemeinschaftlich lebenden und nicht fest strukturierten) christlichen Gruppe in Norddeutschland, die gemeinsam Gottesdienste feiert, Musik macht, Workshops veranstaltet etc.
- Zukunftswerkstatt: eine mitarbeitende Person in der Zukunftswerkstatt SJ. Dieses jesuitische Angebot für junge Erwachsene auf der Suche nach ihrer Berufung bietet u. a. Exerzitien, Auszeiten und Kleingruppen.
- Berufungcoaching: eine Ordensschwester, die freiberuflich im Berufungcoaching tätig ist

Die Aussagen der Befragten sind nicht als offizielle Standpunkte der jeweiligen Organisationen zu verstehen.

## Der Interviewleitfaden

Auf der Grundlage der Ziele des Projekts und der eigenen Beschäftigung des Projektteams mit der Thematik wurden im Team mögliche Aspekte der Befragung gesammelt und zu einem Interviewleitfaden verdichtet, der die Untersuchungsthematik möglichst umfassend in den Blick nehmen will.

Die Interviews kreisten um drei Fragekomplexe:

- A: Verständnis von „Charisma“
- B: Entdeckung, Förderung und Koordination von Charismen
- C: Feststellbare Veränderungen durch Charismenorientierung

## Die Durchführung der Interviews

Die Interviews fanden im Zeitraum Januar bis Mai 2020 statt. Die Interviewten erhielten im Vorfeld grundlegende Informationen über das Konzept des Projektes; weiterhin wurden ihnen die drei Fragekomplexe genannt, jedoch nicht die einzelnen Fragen. Ein Interview wurde vor Ort, der Rest telefonisch durchgeführt. Bis auf eine Ausnahme (Doppelinterview Fresh X) wurde jeweils eine Person interviewt. Die Interviews, die jeweils ca. eine Stunde dauerten, wurden für die weitere Auswertung aufgenommen.

## Die Auswertung der Interviews

Zur weiteren Auswertung übertrugen die InterviewerInnen die aufgezeichneten Antworten stichpunktartig jeweils in eine Ergebnismatrix, die sich an den einzelnen Fragen orientierte. Diese Matrizen aller elf Interviews wurden dann zu einer Synopse zusammengeführt. Da die stichpunktartig notierten Antworten sehr disparat sind, wurden in einem weiteren Schritt bei den einzelnen Fragen die Antworten auf wenige Kernpunkte konzentriert und dadurch besser vergleichbar. Anschließend wurden die Synopse im Projektteam diskutiert.

## Zu den einzelnen Fragen

Zuerst sollen Ergebnisse zu den einzelnen Fragen präsentiert werden.

### Einleitung

Zu Beginn des Interviews wurden die Interviewten gebeten, sich selbst und ihre Organisation vorzustellen.

Zu einer zweiten möglichen „Aufwärmfrage“ liegen leider nur von einigen Befragten Angaben vor: „Wie sind Sie zum Thema Charismen/Charismenorientierung gekommen?“ Teilweise ist durch die Zugehörigkeit zur charismatischen Bewegung die Nähe zur Thematik gegeben, bei anderen durch ihre berufliche Tätigkeit, etwa in der Berufungspastoral.

### A: Erster Frageblock: Verständnis von „Charisma“

- *A1: „Verwenden Sie den Begriff ‚Charisma‘ oder/und andere Begriffe? Warum?“:* Die charismatisch geprägten GesprächspartnerInnen gebrauchen den Begriff Charisma recht geläufig (ebenso bei der Fresh X); Ausnahme ist das Gebetshaus, wo eher andere Begriffe wie „Talente“, „Begabungen“, „Geistesgaben“, „Berufung“ oder auch „Salbung“ üblich sind. In der ESM hat „Charisma“ speziell im Kontext „charismatischer Tätigkeiten“ seinen Ort. Bei den Grazer Pilotpfarreien dagegen wird – wohl durch den Einfluss der Natürlichen Gemeindeentwicklung auf das Programm – „Gabe“ gebraucht. Bei Zukunftswerkstatt und Berufungskoaching dagegen ist „Berufung“ der Leitbegriff. Auch im Orientierungsjahr verwendet man eher Begriffe wie „Begabungen“ oder „Entwicklungspotential“.  
Die Bevorzugung eines Begriffes schließt jedoch bei den Befragten die alternative oder ergänzende Verwendung anderer Begrifflichkeiten nicht aus.
- *A2: „Was verstehen Sie unter dem Begriff ‚Charisma‘?“:* Weitgehend Einigkeit besteht, dass Charismen einen Geschenk- und einen Dienstcharakter haben: Als Gaben Gottes sollen sie für andere/für die Kirche eingesetzt werden.

Nicht alle Befragten erwähnten dabei explizit die Verbindung mit dem Heiligen Geist. Eine Charakterisierung von Charismen durch Leidenschaft oder Begeisterung wird nur vereinzelt erwähnt.

Gerade bei den Befragten aus charismatischen Organisationen scheint es eine klare Definition von „Charisma“ zu geben, während andere keinen so definierten Charismenbegriff haben. Dies zeigt sich auch an der unterschiedlichen Bestimmung des Verhältnisses von Charisma und („natürlicher“) Begabung (vgl. A8).

Teilweise werden die Charismen auch in den Kontext der Persönlichkeitsentwicklung eingeordnet oder aus der Perspektive der Findung der eigenen Berufung betrachtet.

- A3: *„Welche konkreten Charismen gibt es? Wenn Sie Beispiele nennen: Woher nehmen Sie diese: eigene Erfahrungen, Bibel, Listen in Büchern ...?“*: Die Antworten sind sehr disparat. Nur teilweise wurden konkrete Beispiele genannt. V. a. bei den Befragten aus dem charismatischen Bereich findet man eine Orientierung an den in der Bibel (insb. bei Paulus) genannten Charismen. Andere dagegen benennen „moderne“ Beispiele für die Entfaltung individueller Begabungen, etwa im Bereich der Kreativität (z. B. Homepagegestaltung und Musik) oder des Umgangs mit anderen (z. B. Zuhörenkönnen, Gruppenleitung). „Charismenlisten“ spielen also bei manchen eine Rolle, während andere sie als wenig hilfreich bzw. als Engführung betrachten. Ein Fokus auf eine biblisch orientierte Liste muss aber nicht bedeuten, nicht auch für anderes Geisteswirken offen zu sein, wie etwa die befragte Person aus der CE zeigt, die bei sich selbst ein Charisma des Lernens sieht.
- A4: *„Wie und wann entstehen Charismen?“*: Die Antworten befassen sich sowohl mit der Entstehung als auch mit der Entdeckung von Charismen – beides lässt sich offenbar nur schwer trennen. Manche betonen mehr, dass die Charismen (mit der Geburt) schon mitgegeben sind, andere betonen mehr die Entwicklung im Lebenslauf oder die Entdeckung, die dann etwa mit der Etablierung einer Gottes-/Christusbeziehung, den Sakramenten oder dem Gebet verbunden werden. Als wichtig für die Entdeckung werden sowohl das eigene Tun/Ausprobieren als auch der Zuspruch von außen/Fremdeinschätzung genannt.

Charismen zu haben, wird von den meisten auch NichtchristInnen zugetraut; zumindest wird das in keinem der Interviews explizit verneint (allerdings sah der Leitfaden auch keine Frage danach vor).

- A5: „Was macht für Sie ein Charisma (im christlichen Sinn) aus? Was sind für Sie Kennzeichen und Zweck bzw. Ziel von Charismen?“: Hier stimmen alle überein, dass die Charismen Frucht und Nutzen für andere bringen sollen, so dass das Reich Gottes sichtbarer wird; hier geht es also auch um die richtige Intention (Dienstcharakter). Als Zielgruppe wird teilweise eine „Gemeinschaft“ oder die Kirche angegeben, teilweise aber auch die „Welt“. Nur das „Sprachengebet“ (im charismatischen Bereich verbreitete Bezeichnung für Zungenrede) wird in einem Fall (Gebetshaus) als v. a. für einen selbst bestimmt genannt.
- A6: „Wo werden Charismen wirksam? Im innerkirchlichen/innergemeindlichen Raum und/oder außerhalb?“: Hier besteht Einigkeit, dass die Charismen in beiden Bereichen wirksam werden.
- A7: „Sagt Ihnen die Unterscheidung in ‚natürliche‘ und ‚übernatürliche‘ Charismen etwas? Welche Bedeutung hat diese Unterscheidung für Sie?“: Eine zugegebenermaßen schwierige Frage, da es für diesen Sprachgebrauch kaum Belege gibt. Während ein Teil der InterviewpartnerInnen eine Unterscheidung verneinte oder mit dieser Frage überhaupt nichts anfangen konnte, setzten sich insbesondere die charismatisch geprägten durchaus mit der Unterscheidung zwischen natürlich und übernatürlich auseinander. Doch auch ihre Versuche, einen Sinn darin zu finden, fielen disparat aus. Teilweise wurde mit anderen Unterscheidungen argumentiert (z. B. weltlich – geistlich, gewöhnlich – außergewöhnlich). Dem Bereich „übernatürlich“ wurden am ehesten Gaben (wie Sprachengebet oder Eingebungen) zugewiesen, die sich von im säkularen Denken anerkannten Begabungen deutlich abheben.
- A8: „Was unterscheidet für Sie Charismen von Talenten und Begabungen?“: Teilweise werden die Begriffe ohne Unterscheidung verwendet. Bei manchen (insbesondere bei den charismatisch geprägten Akteuren) kommt bei Charismen etwas hinzu: etwa die Intention, eine Gabe für das Reich Gottes einzusetzen – oder Leidenschaft, Erfüllung und Begeisterung. In einem Interview

wird darauf verwiesen, dass Charismen auf den „natürlichen Gaben“ aufbauen können (worin sich auch eine gewisse Verbundenheit der Frage mit A7 widerspiegelt).

- A9: *„In welchem Verhältnis stehen für Sie Charismen und kirchliches Amt?“*: Die Frage wurde verschieden verstanden: teilweise als „Gibt es ein Amtscharisma?“, teilweise als Frage nach dem Verhältnis zwischen Amtsträgern und der Vielfalt der Charismen; gut die Hälfte äußerte sich zu beiden Aspekten. Die Antworten fielen teilweise gegensätzlich aus.

Amtsträgern wird von einigen (insbesondere charismatisch geprägten) Akteuren ein Charisma (etwa das der Leitung) zugesprochen, während andere verneinen, dass mit einem Amt automatisch ein entsprechendes Charisma gegeben ist. Einer der beiden Befragten von der Fresh X meinte, nur weil er hier der einzige Priester sei, müsse er nicht unbedingt die Leitung haben.

Eine Beziehung zwischen Amt und Charismen wird gesehen, von einigen auch eine Ordnungsfunktion des Amtes benannt. Dass es in diesem Verhältnis auch zu Spannungen kommen kann, klingt bei manchen an.

## **B: Zweiter Frageblock: Entdeckung, Förderung und Koordination von Charismen**

- B1: *„Welche Rolle spielen Charismen sowie Charismenentdeckung und -förderung bei Ihnen (in Ihrer Gemeinschaft, Ihren Angeboten ...)?“*: Während etwa bei den von Ordensleuten getragenen Angeboten zur Berufungsfindung (Zukunftswerkstatt, Berufungsscoaching) die Arbeit mit Charismen im Kontext von Berufungsförderung steht, ist für andere explizit Charismenförderung von hoher Bedeutung und mit einer Sensibilität der ganzen Organisation dafür verbunden. Im Rahmen der verschiedenen Programme (geistliche Angebote der CE, Jüngerschaftsschulen, Orientierungsjahr) werden Charismen aktiv gesucht und herausgearbeitet; auch die befragte Fresh X sah sich von Anfang an als Ort, Charismen zu entdecken und einzubringen – und macht die Erfahrung, dass Menschen mit bestimmten Gaben dann kommen, wenn man sie gerade braucht. Dagegen sehen die im Diözesandienst Stehenden (Neuevangelisierung, Pilotpfarreien) Charismenförderung in ihrem Bereich noch

am Anfang stehen, während die ehrenamtliche Person in ihrer konkreten Pilotpfarrei vom Versuch des Pfarrverbandsrats berichtet, bewusst Gabenorientierung zu praktizieren.

- B2: *„Entdecken bei Ihnen Menschen Charismen? Wie geschieht das konkret? Gibt es bei Ihnen spezielle Angebote zur Charismenentdeckung?“*: Bis auf die Neuevangelisierungsabteilung nennen hier alle Befragten Angebote: zum einen spezielle Kurse, Einkehrtage etc., zum anderen Möglichkeiten zur Charismenentdeckung im Rahmen des sonstigen Programms, schließlich auch individuelle Begleitung und Persönlichkeitsarbeit; auch bieten das gemeinschaftliche Leben in den jeweiligen Gruppen und Kreisen sowie das Gebet Chancen zur Charismenentdeckung. Explizite Gabentests und -seminare spielen nur vereinzelt eine Rolle; teilweise werden Methoden aus dem nichtkirchlichen Bereich rezipiert (z. B. Teamsupervision, Coaching).
- B3: *„Bitte nennen Sie Beispiele für Charismen, die in Ihrer Organisation ... entdeckt werden!“*: Hier kamen doch etwas andere Antworten als bei der Frage A3, wo ebenfalls nach Beispielen für Charismen gefragt wurde (freilich abstrakter). Zwar wird auch hier vereinzelt auf in der Bibel genannte Charismen verwiesen – in der CE etwa kommt hier an erster Stelle das Sprachengebet (Zungenrede) –, doch werden v. a. Beispiele aus dem Bereich Musik und Kreativität genannt, neben anderem, was für Liturgie und Organisation praktisch verwertbar ist (z. B. Lehren, Leiten). Auch der Umweltbereich wird zweimal thematisiert.
- B4: *„Erleben Sie auch Menschen, die bei sich keine Charismen entdecken?“*: Diese Frage wird überwiegend verneint. Wenn sie doch bejaht wird, wird zugleich auf psychische Hemmnisse bei der Persönlichkeitsentwicklung verwiesen oder darauf, dass Menschen vor dem zurückschrecken, was sie bei sich entdecken (könnten).
- B5: *„Fördern und begleiten Sie die Entfaltung und Verwirklichung von bereits entdeckten Charismen? Wenn ja, wie?“*: Diese Frage ist ähnlich wie die Fragen B1 und B2, zielt aber speziell ab auf Charismen, die bereits vor der Wahrnehmung des Programms einer der Organisationen entdeckt wurden. Durchgängig wird die Frage bejaht: Die Befragten bieten Begleitung (einzeln oder Gruppenangebote), Ermutigung und (soweit möglich) Gelegenheiten

zur Anwendung der Charismen an. In der CE gibt es auch Übungen und Vertiefungskurse zur Einübung von Charismen. Bei den Pilotpfarreien wird besonders betont, dass es eine Kultur des Vertrauens braucht, damit sich Charismen entfalten können.

- *B6: „Richten sich Ihre Angebote zur Charismenentdeckung und -entfaltung an bestimmte Zielgruppen (etwa nur an eigene Mitglieder)?“*: Wenngleich die Befragten die Offenheit ihrer Angebote betonen, so sind doch bei vielen speziell junge Erwachsene die Zielgruppe, zudem kommt *de facto* überwiegend ein binnenkirchliches Publikum in den Blick. Nur in einigen Fällen wird diese Differenz in den Antworten thematisiert. Lediglich Zukunftswerkstatt und Berufungscoaching erreichen auch mehr Menschen ohne Kirchenverbundenheit. Die Fresh X betont ihre Offenheit dafür, dass Menschen nur punktuell oder vorübergehend bei ihr andocken.
- *B7: „Wie gehen Sie mit der Vielfalt der Charismen um? Gibt es Konflikte zwischen verschiedenen Charismen? Achtet man bei Ihnen darauf, dass Charismen konstruktiv zusammenwirken?“*: Eigentlich dürfte es keine Konkurrenz geben, denn das würde gegen die Liebe verstoßen, heißt es bei der CE; etliche Befragte berichten jedoch, dass es Konkurrenzsituationen geben kann (während andere – insbesondere aus dem charismatischen Bereich – das nicht erleben). Auch sonst kann es, wie etliche sagen, zu Konflikten kommen, etwa, wenn jemand sein eigenes Charisma zu wichtig und anderen damit ihren Freiraum nimmt. Einige Befragte heben in diesem Zusammenhang die Bedeutung von Leitung hervor.

### **C: Dritter Frageblock: Feststellbare Veränderungen durch Charismenorientierung**

- *C1: „Werden Charismen bei Ihnen als Bereicherung wahrgenommen – oder (auch) als Belastung? Wie drückt sich dies aus?“*: Große Übereinstimmung besteht darin, dass Charismen eine Bereicherung – für den Einzelnen oder auch für eine Gemeinschaft/Gemeinde/Pfarrei – darstellen; manche verbinden mit Charismen auch (innere) Freude. Zugleich sehen aber fast alle auch mögliche Belastungen und Konflikte – aus diversen Gründen: wenn jemand sich überwin-

den muss, sich auf sein Charisma einzulassen; wenn man sich selbst überlastet; wenn sich zwischenmenschliche Konflikte ergeben; wenn das „System“, in dem man lebt, der Entfaltung eines Charismas entgegensteht; oder etwa auch, wenn die Charismen in einer Pfarrei die Bedarfe der bisherigen Aktivitäten nicht abdecken.

- C2: *„Was hat sich durch den Fokus auf Charismen verändert: für den Einzelnen, für die Gemeinschaft, für das Verständnis von Kirche?“*: Fast alle Befragten gingen nur auf einen oder zwei Aspekte (Einzelner, Gemeinschaft, Kirche) ein. Es werden nur positive Veränderungen benannt: eine stärkere Selbstentfaltung des Einzelnen – auch im Raum der Kirche; neues Potential für Gemeinschaft, Gemeinde, Kirche und Mission. Auch das Bild von Kirche hat sich bei manchen gewandelt und geweitet.

- C3: *„Entstehen durch den Fokus auf Charismen neue Gemeinschaftsformen? In welchem Verhältnis stehen diese zur ‚klassischen Pfarrei‘?“*: Die meisten berichten von neuen Gemeinschaften, etwa als Initiativen und Gruppen innerhalb der eigenen Organisation. Einige der befragten Gemeinschaften sind selbst in einem solchen Charismen-Kontext entstanden.

Im Verhältnis zur Pfarrestruktur sieht man sich eher als Ergänzung und setzt auf Engagement und Zusammenarbeit. Dabei thematisieren einige (am deutlichsten die Fresh X) auch die herausfordernde Unterschiedlichkeit.

- C4: *„Was könnte die Pastoral (eines Bistums, einer Pfarrei ...) von Ihrem Umgang mit Charismen lernen?“*: Die Antworten sind vielfältig. Es werden sowohl grundsätzliche Haltungen als auch Konkretes benannt. Beispiele für Haltungen sind Offenheit für neu Hinzukommende, Aufmerksamkeit für Begabungen und Vertrauen in die Menschen. Konkreter wird z. B. vorgeschlagen: Aufgaben befristet vergeben, Beziehungsarbeit, Kontrollverlust wagen und Rückmeldekultur. Zudem werden mehr Angebote zur Charismen- und Berufungsentdeckung sowie eine geistliche Entwicklung (Gottesbeziehung, Gebet ...) angemahnt.

## Abschluss

Abschließend hatten die Befragten Gelegenheit, noch zu ergänzen, was ihnen im Interview gefehlt hat; diese Möglichkeit wurde jedoch kaum genutzt.

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Trotz großer Unterschiede in spiritueller Herkunft sowie in Kontext und Form der praktischen Arbeit waren sich die Interviewten bei manchen Fragen erstaunlich einig. Dennoch stehen sie zugleich für die Vielfalt des Umgangs mit Charismen. Das spiegelt sich in den folgenden Aspekten wider:

- Es gibt in der katholischen Kirche kein einheitliches Charismenkonzept, sondern vielfältige Annäherungen an eine schwer zu fassende Grunderfahrung christlichen Lebens. Das erkennt man in den Interviews allein schon an den unterschiedlichen Ausführungen zur Herkunft und zum Wesen von Charismen.
- Die Interviews demonstrieren, wie der Charismenbegriff bisher in sehr unterschiedlichem Grad rezipiert und individuell durchdacht ist.
- Der Begriff „Charisma“ erscheint neben etlichen anderen Begriffen (Gabe, Talent, Begabung ...). Die Bevorzugung eines Begriffes schließt die alternative oder ergänzende Verwendung anderer Begrifflichkeiten nicht aus.
- Weitgehende Einigkeit besteht darüber, dass Charismen einen Geschenk- und einen Dienstcharakter (Charismen bringen Nutzen für *andere*) haben, inner- wie außerkirchlich wirksam werden wollen und prinzipiell von allen entdeckt werden können. Darüber hinaus differieren die Vorstellungen.
- Die Interviews zeigen, wie man „Charisma“ im Kontext verschiedener Thematiken (z. B. Jüngerschaft, Berufung, Persönlichkeitsentwicklung) betrachten und aufgreifen kann. Welcher Begriff, welches Konzept im Vordergrund steht, hängt mit theologischen/spirituellen Herkunftstraditionen zusammen.
- Ein von *Lumen gentium* inspiriertes Verständnis von Charismen wie in „Gemeinsam Kirche sein“ ist nur eine Option, im katholischen Bereich mit Charismen umzugehen. Insbesondere charismatische und evangelikale Einflüsse,

aber auch Ansätze für Persönlichkeitsentwicklung spielen ebenfalls eine Rolle. Eine trennscharfe Linie zwischen der christlichen Rede von Charismen und säkularen Konzeptionen (individuelle Selbstentfaltung, Talentförderung ...) lässt sich nicht ziehen.

- Manche haben genaue Vorstellungen, was „typische“ Charismen sind, während andere „Listen“ abgeneigt sind. Eine Fokussierung auf in der Bibel genannte Beispiele für Charismen und/oder auf Charismenlisten schließt aber eine Offenheit für andere Charismen nicht aus.
- Vielfach wird die Bedeutung von Gebet und Beziehung zu Gott bzw. dem Heiligen Geist als Grundlage für die Entdeckung und Entfaltung von Charismen betont. Dennoch sehen die meisten Charismen auch bei NichtchristInnen.
- Die Interviews zeigen, wie Zeit und Lebenskontexte und insbesondere auch die Spiritualitäten/Theologien sich darauf auswirken, welche Charismen beobachtet werden (z. B. Homepagegestaltung, Musik, praktische Fertigkeiten). Die beobachteten Charismen stehen in Bezug zu den benötigten/gewünschten Fähigkeiten sowie zu den (von der Spiritualität geprägten) Erwartungen: Z. B. wird von Zungenrede/Sprachengebet nur von (einzelnen) charismatisch geprägten Akteuren berichtet.
- Der liturgische Bereich wird von vielen in besonderer Weise als Ort gesehen, wo Charismen eingebracht werden können.
- Charismenarbeit kann zeitlich sehr unterschiedlich stattfinden: punktuell (etwa in einer einzelnen Veranstaltung) oder auch systematisch über einen längeren Zeitraum hinweg (z. B. im Rahmen einer Jüngerschaftsschule).
- Junge Menschen sind eine hervorstechende Zielgruppe für Angebote zur Charismenentdeckung; rund die Hälfte der untersuchten Organisationen ist auf junge Menschen spezialisiert. Dies steht in Korrelation mit dem alters-typischen Bemühen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, eine Orientierung für das eigene Leben zu finden, aber auch damit, dass nach dem Schulabschluss und vor dem Eintritt ins Berufsleben viele Zeit für ein längeres Kursangebot haben.

- Unabhängig davon, ob der Begriff „Charisma“ verwendet wird, findet im kirchlich-christlichen Kontext, wie die Interviews zeigen, bereits an vielen Stellen und in vielfältiger Weise eine Entdeckungs- und Entfaltungsarbeit an den Charismen, Talenten und Berufungen von Menschen statt. Die Angebote richten sich jedoch v. a. an bzw. erreichen hauptsächlich dem Glauben und der Kirche verbundene Personen, schlagen aber durchaus auch eine Brücke zu Menschen, die in herkömmlichen Gemeinden eher selten anzutreffen sind.
- Auch wenn die Befragten Charismen ganz überwiegend als Bereicherung erleben, berichten sie auch von damit verbundenen Belastungen, Konflikten und Konkurrenzsituationen.
- Dass eine Orientierung an den Charismen traditionelle amtskirchliche, hierarchische (Macht-)Strukturen irritieren und aufbrechen könnte, scheint in den Interviews nur vereinzelt durch. Die Antworten zeigen keine einheitliche Linie bei der Frage, wie sich Charismen und kirchliches Amt theoretisch und praktisch zueinander verhalten.

## Typen und Profile

Es gibt keine zwei InterviewpartnerInnen, die durchgängig mit ihren Antworten synchron laufen; das gilt sogar für die beiden Befragten von den Pilotpfarreien. Dennoch zeichnen sich Typen und spezifische Profile ab.

In besonderer Weise zeigen die charismatisch geprägten InterviewpartnerInnen (aus CE, HOME, Gebetshaus und ESM) bei vielen Fragen Übereinstimmungen und Ähnlichkeiten. Bei ihnen ist nicht nur die Verwendung des Begriffs Charisma geläufig (Ausnahme: Gebetshaus), sondern dieser erscheint auch relativ klar gefasst. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Bezugnahme auf einschlägige biblische Stellen (insb. in 1 Kor). Von daher verwundert es nicht, dass zuerst an in der Bibel erwähnte Charismen gedacht und teilweise mit Charismenlisten gearbeitet wird. Noch auffälliger im Vergleich zu den anderen Befragten ist aber die Offenheit für ein Wirken des Geistes, das über im modernen Denken anerkannte Begabungen deutlich hinausgeht: Sprachengebet, Prophetie, Heilung etc.

Anders ist das nur bei der ESM, wo stärker musisch-kreative Befähigungen und Persönlichkeitsentwicklung im Vordergrund stehen – die aber auch bei anderen Akteuren dieses Typs eine Rolle spielen.

Die Denkkategorie des „Übernatürlichen“ sorgt auch für eine schärfere Differenzierung zwischen „natürlichen“ Begabungen und den Charismen, die mit dem christlichen Glauben verbunden werden. Entsprechend wird die Bedeutung einer intensiven Gottesbeziehung und damit verbunden des Gebets (und von Lobpreis) hervorgehoben. Die Erwartung bzw. das Ersehnen der Verleihung besonderer Fähigkeiten korreliert auch mit der Tendenz, Priestern eine besondere charismatische Begabung zuzusprechen.

Praktisch zeigt sich die Charismenorientierung darin, dass die befragten Gemeinschaften selbst relativ junge, durch Charismen entstandene Gemeinschaftsformen sind und sich der Entdeckung und Förderung von Charismen verschrieben haben.

Die Ähnlichkeit der Profile bei diesem Typ hängt sicherlich mit der gemeinsamen spirituellen Verortung im Charismatismus zusammen; das erklärt auch die unbefangene Aufnahme biblischer Denkvorstellungen, hat doch der Charismatismus eine enge Verwandtschaft zum Evangelikalismus.

Eine gewisse Nähe zum „charismatischen Typ“ zeigt die befragte Person aus der Neuevangelisierungsabteilung eines Bistums: insbesondere in der Unterscheidung zwischen „natürlich“ und „übernatürlich“, in der Orientierung an aus der Bibel entnommenen Begriffen, in der Nennung von Charismen wie Sprachen- und Heilung sowie in der Betonung der Rolle des Gebets. Ein wesentlicher Unterschied ist aber – neben dem Bemühen, die Fragen in die Situation einer diözesanen und pfarrlichen Pastoral einzuordnen – eine erst gering ausgeprägte Reflexion der ganzen Thematik.

Bei der jesuitisch geprägten Zukunftswerkstatt und beim Berufungscoaching liegt eine Gemeinsamkeit darin, dass beide von Ordensleuten getragen sind. Eine grundlegende Ähnlichkeit ergibt sich aber daraus, dass bei beiden Angeboten nicht der Begriff „Charisma“ im Vordergrund steht, sondern „Berufung“.

Eine solche Schwerpunksetzung liegt natürlich durch die Ordensspiritualitäten nahe. Dennoch wird in beiden Fällen der Berufungsbegriff nicht verengt auf „geistliche Berufungen“ (oder bestimmte Charismen), sondern weit gefasst: Menschen – egal welcher religiösen (oder nichtreligiösen) Herkunft – erfahren Begleitung und Orientierung für ihr Leben: Was ist der Ruf Gottes für mich? Was ist mein Weg, der dann nicht nur mir, sondern auch anderen guttut?

Darüber hinaus sind beide Befragte aber grundlegend eigenständig in ihren Antworten. Dies hängt wohl auch mit der unterschiedlichen Arbeitsweise zusammen: Während in der Zukunftswerkstatt v. a. Gruppen im Blick sind und eine starke Orientierung an spezifisch jesuitischer Spiritualität, wendet sich das Berufungcoaching mit einer nichtreligiösen Methode an Einzelkunden.

Auch bei den übrigen InterviewpartnerInnen ist v. a. die Eigenständigkeit zu konstatieren.

Natürlich verbindet die beiden Befragten aus den Pilotpfarreien die Prägung durch das Schulungsprogramm: Die Bevorzugung des Begriffs Gabe und die Bezugnahme auf die Charismenliste in 1 Kor 12 erklären sich durch die im Schulungsprogramm enthaltene Bezugnahme auf die Natürliche Gemeindeentwicklung. Auch das Arbeitsfeld – die Pfarreebene, auf der Charismenorientierung entfaltet werden soll – vereint (in diesem Aspekt besteht auch eine gewisse Nähe zur Neuevangelisierungsabteilung). Darüber hinaus aber ist interessant zu sehen, wie verschiedene Erfahrungen und Einschätzungen bei einzelnen Fragen zu unterschiedlichen bis konträren Antworten führen können.

Das Orientierungsjahr weist durch die Arbeit mit jungen Menschen strukturelle Ähnlichkeiten mit HOME, Gebetshaus und ESM auf. Doch sind Sprache und Denken dort nicht charismatisch geprägt. Weiterhin werden statt „Charisma“ eher andere Begriffe verwendet.

Die Fresh X schließlich zeigt nicht nur durch die ungezwungene Verwendung des Charismenbegriffs, sondern auch durch die Tätigkeitsbereiche (Liturgie, Musik, Verkündigung ...) ebenfalls vordergründig eine Nähe zu ESM, HOME

und Gebetshaus. Sie ist aber ebenfalls nicht charismatisch geprägt. Der Charismenbegriff wird – obwohl geläufig – flexibel verwendet und gegenüber anderen Begriffen nicht klar abgegrenzt.

### Fragen zur weiteren Bearbeitung

Zum Ertrag der Untersuchung gehören auch Fragen und weiterführende Überlegungen, die sich im Rahmen der Auswertung im Projektteam entwickelt haben. Sie können natürlich nicht im Rahmen dieses Aufsatzes bearbeitet werden, seien aber zum Abschluss ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit vorgestellt:

### Charismen: Theorie und Praxis

- Zwar werden Charismen in etlichen jüngeren kirchlichen Dokumenten thematisiert. Doch wirkt das häufig noch mehr „theoretisch“ und „angelernt“ – und nicht durch eigene Erfahrungen fundiert und persönlich durchdacht. Wie vermeidet man also, dass die pastoralen Modewörter „Charisma“ und „Charismenorientierung“ zu Worthülsen verkommen?
- Der Fokus auf Charismen und Charismenorientierung sollte also in der Praxis geerdet sein. Doch müsste man dann nicht stärker auf konkrete Erfahrungen und Erkenntnisse schauen und von ihnen lernen? Oder pastorale Experimente und exemplarische Lerngelegenheiten initiieren?

### Charismen und Amt

- Die disparaten Antworten zur Frage nach dem Verhältnis von Amt und Charismen weisen darauf hin, dass hier weiterer Diskussions- und Klärungsbedarf besteht, der die Spannungen zwischen den zwei Größen ebenso ernst nimmt wie die Verbindungen. Wie kann ganz konkret der Dienst des Amtes für die Förderung der Charismen wie für die ebenfalls notwendige Unterscheidung der Geister oder die Konfliktsteuerung aussehen? Haben Amtsträger automatisch das Charisma der Leitung?

- Zugleich stellt sich die Frage, ob Charismen auch einen prophetischen Dienst für die Kirche leisten, lassen sie sich doch als geistgewirkte Hinweise auf Bedürfnisse des Volkes Gottes verstehen. Welche Rolle können die Charismen für die Entwicklung und damit auch für die Entscheidungsfindung in der Kirche spielen? Bricht der neue Fokus auf Charismen bisherige Amts- und Leitungsstrukturen in der Kirche auf und führt zu für das System heilsamen Irritationen?

## **Charismen und Vielfalt**

- In Verbindung mit dem letztgenannten Punkt stellt sich die Frage: Kann eine stärkere Orientierung an den Charismen dazu beitragen, dass die oftmals milieuverengten Gemeinden sich auf mehr Vielfalt einlassen und eine größere Offenheit gegenüber neuen Ideen und Menschen entwickeln?
- Zur Verbundung der kirchlichen Landschaft tragen auch charismatisch geprägte Gemeinschaften bei – einige sind ja von der KAMP befragt worden. Welche Rolle werden sie zukünftig in der Kirche spielen – gerade auch mit ihrem besonderen Fokus auf Charismen? Sind ihre Organisations- und Finanzierungsmodelle einer Charismenorientierung zuträglich? Entwickelt sich hier ein neues Verständnis kirchlicher Zugehörigkeit – gerade auch durch ihre teilweise konfessionsübergreifende Ausrichtung und ihre intensivreligiösen Konzepte wie Jüngerschaft?
- Kann das Charismen-Konzept helfen, die Pluralisierung der Kirche zu bearbeiten und Differenzen zu überbrücken?

## **Umfang der Anwendung des Charismenbegriffs**

- Wie weit sollte man den Charismenbegriff und die Charismenorientierung ausdehnen? Bleiben nicht doch Aufgaben, die niemand gerne tut, ohne die es aber nicht geht (z. B. Anträge schreiben, den Müll rausbringen), die man nicht zwanghaft unter den Begriff „Charisma“ zwingen sollte? Dient das Label „Charismenorientierung“ nicht oft noch zur Kaschierung einer verkappten Aufgabenorientierung, die sich auf ein bestimmtes, „traditionell-übliches“ Aktivitätsspektrum bezieht?

- Bei der Vorbereitung der Befragung fiel es dem Projektteam schwer, Akteure zu finden, die explizit zum Thema „Charismen“ arbeiten. Von daher: Müssen wir nicht genauer in den Blick nehmen, wo überall in der Kirche schon die Charismen der Menschen gefördert werden – auch wenn das noch eher selten explizit unter dem Label „Charismen“ geschieht? Und wie könnte Kirche noch stärker werden darin, Menschen innerhalb und außerhalb der Kirche bei der Entwicklung ihrer Berufungen, Talente und Charismen zu begleiten und ihnen dafür Raum zu geben? Wie kann Kirche aufmerksamer werden für das Wirken des Geistes Gottes überall in der Welt? Hierzu könnten bereits bestehende Erfahrungen aus verschiedenen Bereichen (geistliche Begleitung, Berufungspastoral etc.) zusammengeführt werden.
- Welche Anknüpfungspunkte hat die kirchliche Charismenarbeit zum säkularen Kontext? In den Interviews zeigten sich Bezüge zu modernen Leitkonzepten wie Individualität und Persönlichkeitsentfaltung – dem wäre weiter nachzugehen: Welche Einflüsse werden hier von kirchlichen Akteuren – vielleicht unreflektiert – aufgenommen? Und umgekehrt: Kann eine Orientierung am christlichen Charismenkonzept nicht eine Entlastung für so manchen Zeitgenossen sein, weil Charismen nicht auf Selbstdarstellung zielen, sondern auf den Dienst an anderen: Nicht vor den Mitmenschen gilt es Aufmerksamkeit zu erringen, sondern man darf sich vor den Augen Gottes entfalten?

*Dr. Martin Hochholzer ist Referent für Evangelisierung und Charismenorientierung in der Katholischen Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP).*

# Schritt für Schritt zu einer Kirche der Charismen

## Fachgespräch zur Interviewstudie

**Andrea Imbsweiler**

Auf Grundlage der Interviewstudie lud das Projektteam der KAMP für den 21. September 2021 einige ausgewählte Gesprächspartner:innen zu einem Fachgespräch mit dem Projektteam per Videokonferenz ein. Es nahmen neun Personen teil, die sich in mehreren Bistümern und einer evangelischen Landeskirche mit den Themenbereichen Charismenorientierung, Ehrenamt und Engagementförderung sowie verwandten oder übergreifenden Themenfeldern wie pastoraler Innovation befassen.

Die Teilnehmer:innen hatten den Text der Interviewstudie vorab erhalten und wurden im ersten Schritt um ihre Rückfragen und Einschätzungen zum Design der Befragung gebeten. Mehrere Kommentare gab es zur Auswahl der befragten Personen und Gruppierungen. Zum einen wurde die im Vergleich mit der Situation in den Gemeinden spezielle Ausrichtung vieler der einbezogenen Gruppen angesprochen und auf die Notwendigkeit einer kritischen Einordnung hingewiesen – nicht von jedem könne und müsse man lernen. Zum anderen vermissen einige Gesprächspartner:innen zum Vergleich eine „normale Pfarrei“ unter den Beispielen, um auch einen realistischen Blick auf den Ist-Zustand bezüglich Charismenorientierung im pastoralen „Normalfall“ einzubringen. Andererseits entdeckten sie bei den Statements der Befragten manchmal dennoch für sie überraschend viele Parallelen zur eigenen Arbeit.

Inhaltlich stellten die Teilnehmer:innen bei der Auswahl der betrachteten Beispiele ein großes Gewicht bei der Beschäftigung mit den Charismen Einzelner fest, während die Dimension einer charismenorientierten Veränderung der Pastoral insgesamt eher wenig vorkomme. Verwiesen wurde auf die Erfahrungen und die Reflexionsleistung aus Bistümern, in denen die Umsetzung einer charismenorientierten Pastoral bereits länger erprobt wird.

Anschließend ging es um Merk-, Lern- und Reibungspunkte, die den Teilnehmer:innen in der Auseinandersetzung mit dem Text aufgefallen waren, und Bezüge zu Erfahrungen aus der eigenen Arbeit. Einige Kernthemen des Gesprächs und zugleich Aspekte, an denen weitergearbeitet werden kann, seien vorgestellt:

- *Charismenorientierung ist ein Wahrnehmungs-, Begleitungs- und Beziehungsgeschehen:*

In den Befragungen ebenso wie in den Erfahrungen der Gesprächspartner:innen zeigt sich charismenorientiertes Arbeiten als Geschehen, in dem Begleitung und menschliche Beziehung das Wahrnehmen und Entdecken von Charismen fördern. Menschen, die nach ihren Charismen suchen, müssen das nicht allein bewältigen, sondern haben in Kursleitungen, Coaches und in vielen Fällen in anderen Gruppenteilnehmer:innen Begleitung und Unterstützung und erhalten einen neuen Experimentier- und Erfahrungsraum. Im gemeinsamen Prozess, der eine große Nähe auch zur Berufungspastoral hat, ermöglichen gemeinsame Erfahrungen und deren Reflexion neue Perspektiven auf sich selbst und öffnen Räume, wo Charismen erfahren werden können. Dieses Beziehungsgeschehen, im Sinn einer (gegenseitigen!) Begleitung zu einem guten, erfüllten Lebensweg, scheint hier entscheidend – mehr als die angewandten Methoden wie bestimmte Kursmodelle.

Leitende und Begleitende sollen sich dabei selbst auch als Lernende und Begleitete verstehen; dies hilft, eine etwaige Dominanz über die Begleiteten zu vermeiden, durch die die Gefahr von geistlichem Missbrauch entsteht.

Die große Bedeutung des Gebets auf dem Weg der Entdeckung von Charismen bei vielen der Befragten fällt auf und regt an, zu reflektieren, wie in der eigenen Praxis die geistliche Dimension dieses Prozesses ausdrücklich zum Tragen kommt.

- *Charismenorientierung als Thema der Ausbildung von Hauptamtlichen:*

Die Offenheit der Hauptamtlichen – nicht nur der Priester – ist eine notwendige Bedingung für das Gelingen von Charismenorientierung. Indem sie über Ressourcen entscheiden oder Personen, die sich engagieren möchten, Raum geben oder nicht, können sie das aktive Umsetzen entdeckter Charismen ermöglichen oder blockieren. Ihre Rolle und Haltung gegenüber Ehrenamtlichen ist entscheidend dafür, ob tatsächlich deren Charismen im Vordergrund

stehen oder doch eigene Aufgaben übergeben werden sollen. Letzteres führt bei Absolvent:innen von Charismenkursen oft zu Frustration und stellt damit auch in Frage, ob es sinnvoll ist, solche Kurse weiterhin anzubieten, wenn sich die Rahmenbedingungen nicht ändern. Es erscheint daher wichtig, in der theologischen und pastoralen Ausbildung eine charismenorientierte Grundhaltung zu vermitteln.

Allerdings ist fraglich, ob die Ausbildung es tatsächlich leisten kann, ein Umdenken zu bewirken und Charismenorientierung als Grundhaltung einzuprägen. Die Bewerber:innen für den pastoralen Dienst bringen vielfach bereits fest geprägte Rollen- und Gemeindevorstellungen und Motivationen mit, die in der Ausbildung nur bedingt geändert werden können.

Zu diesem Punkt bietet sich der weitere Austausch mit Ausbildungsverantwortlichen und Personalentwickler:innen an.

- *Charisma und Amt/Leitung stehen in Spannung:*

Ein weiterer schwieriger Punkt für die Realisierung von Charismenorientierung ist das Verhältnis von Charisma einerseits und Amt/Leitung andererseits. Nach dem Schreiben *Iuvenescit ecclesia* der Kongregation für die Glaubenslehre ist das Amt als dem Charisma übergeordnet zu verstehen, mit der Aufgabe, die Charismen zu „ordnen“. In der paulinischen Charismenlehre dagegen ist Leitung ein Charisma unter anderen und diesen nicht übergeordnet – wobei Leitungsscharisma und Leitungsamt nicht identisch sind und nicht immer vereint auftreten. Hier stehen verschiedene Kirchenbilder nebeneinander oder auch gegeneinander. Die Gesprächsteilnehmer:innen sprechen sich klar dafür aus, primär vom Leitungsscharisma her zu denken statt vom Amt.

In der Praxis beanspruchen nach Erfahrung der Gesprächspartner:innen Amtsträger meist nicht explizit, über Charismen zu entscheiden – wohl aber indirekt z. B. durch Ressourcenvergabe oder -verweigerung oder Urteile über Rechtgläubigkeit bzw. „Kirchlichkeit“. In der Befragung dagegen scheinen solche Konflikte, trotz einer ausdrücklichen Frage nach Amt und Charisma, kaum auf.

- *Charismenorientierung im Verhältnis zu Säkularität/Diesseitigkeit:*

Sind Charismen als Teil der Schöpfungswirklichkeit jedem Menschen gegeben? Oder setzen sie die Taufe oder die bewusste Entscheidung für den Glauben voraus? Die Befragungsergebnisse zeigen verschiedene Positionen.

Die Gesprächsteilnehmer:innen sprachen sich dagegen aus, von Vorbedingungen für Charismen auszugehen. Auch die Verwendung verschiedener Begriffe nebeneinander (Charisma, Gabe, Begabung, Talent ...) führe leicht zu Wertungen und Einteilungen etwa in „geistlichere“ und „weltlichere“ und damit zu einer Verengung der Perspektive. Besser sei es, die Gleich-Gültigkeit und Gleich-Wertigkeit der Charismen zu betonen.

- *Binnenorientierung und Kirchturmdenken bei Hauptamtlichen und Gläubigen als Hindernisse der Charismenorientierung:*

Bei vielen der Befragten zeigte sich eine starke Fokussierung auf Charismen, die innerhalb der Kirche bzw. Gemeinde oder Gemeinschaft „verwertbar“ sind, sich also z. B. auf liturgische, katechetische oder verkündende Aufgaben beziehen.

Auch den Bemühungen um Charismenorientierung in den Bistümern steht erfahrungsgemäß oft ein stark binnenkirchliches Denken im Weg, das den Blick vorrangig auf Interessen der Kirche und/oder der Pfarrei/Gemeinde vor Ort lenkt. Andersorte oder Wirkungsbereiche in der Gesellschaft werden oft nicht als Räume gesehen, für die Charismen gegeben werden und in denen sie verwirklicht werden sollen. Der starke Bezug auf den kirchlichen bzw. gemeindlichen Kontext lässt fragen, ob das eigentliche Ziel von Charismenorientierung nicht oft in Wahrheit die Stärkung und Rettung der Organisation Kirche ist.

Die Vielfalt der Charismen ernst zu nehmen, auch solche, die sich in neuen, innovativen Formen und jenseits des kirchlichen Binnenraums verwirklichen, bedeutet gegenüber den vertrauten Abläufen und Strukturen höhere Komplexität und einen Kontrollverlust, ist aber unverzichtbare Bedingung echter Charismenorientierung.

Der Wandel hin zu einer charismenorientierten Pastoral, so ein Fazit der Gesprächsrunde, könne und werde nur langsam, Schritt für Schritt geschehen. Die Umbruch- und Abbruchsituation in der Kirche bringe viel Unsicherheit mit sich, die ein Umdenken zu einem neuen, von Charismen statt von Amt und Hauptamtlichkeit geprägten Kirchenbild zunächst einmal erschwert. Es brauche Geduld und Vertrauen und ein gutes Gespür, immer wieder den nächsten möglichen Schritt zu finden und zu verwirklichen.

*Andrea Imbsweiler ist Referentin für Evangelisierung und Digitalisierung in der Katholischen Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP).*

# Zur Polyvalenz des neutestamentlichen Charismenbegriffs

## Das Open-Innovation-Paradigma in einer charismenorientierten Pastoral<sup>1</sup>

**Theresa Theis**

Der Blick in aktuelle diözesane Leitlinien vieler deutschsprachiger Bistümer eröffnet eine der gegenwärtigen innerkirchlichen Herausforderungslagen: Wie verändern sich Leben und Handeln in einer partizipativen Kirche, wenn die Charismen der dort lebenden Menschen den pastoral-praktischen Orientierungsrahmen bilden? Die Begriffe Partizipation, Charisma und Charismenorientierung sind momentan in aller Munde. Aufgrund dessen ist die Ausarbeitung eines neutestamentlich fundierten, strukturell verankerten und anwendungsbezogenen Konzepts einer Charismenorientierung zu einer der zentralen kirchlichen Herausforderungen geworden. Diesem Vorhaben widmet sich die Autorin, indem sie die neutestamentliche Polyvalenz in Bezug auf den Charismenbegriff aufzeigt, um eine weitere mögliche und gegenwartsbezogene Ausformung eines theologischen Konzepts einer Charismenorientierung vorschlagen zu können: die Aktivierung und Verwendung von externem Lösungswissen für kirchenentwicklerische Prozesse.

Im ersten Halbjahr 2020 führte die Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP) eine Interviewbefragung verschiedener katholischer Akteur\*innen durch, welche in Projekten und Organisationen außerhalb der gewöhnlichen pfarrezentrierten Bistumspastoral tätig gewesen sind und bei denen eine vertiefte Beschäftigung mit den Themen Charismen und Charismenorientierung vermutet werden konnte (beispielsweise Personen verschiedener

---

<sup>1</sup> Dieser Text ist im Rahmen der Dissertation „Externes Lösungswissen in kirchenentwicklerischen Prozessen. Das Open-Innovation-Paradigma in einer charismenorientierten Pastoral“ entstanden. Diese ist zum momentanen Zeitpunkt bei der Universität Regensburg zur Annahme eingereicht.

geistlicher Gemeinschaften und Orden) (vgl. Interviewstudie, 8–10). Im Fokus dieser Interviewstudie stand unter anderem das Begriffsverständnis von „Charisma“. Eine weitgehende Einigkeit unter den Befragten bestand insoweit, dass Charismen gleichermaßen ein Geschenk- und ein Dienstcharakter zugeschrieben wird und sie sowohl im innerkirchlichen als auch im außerkirchlichen Raum zu finden seien (vgl. ebd. 12.14). Sie werden als Gaben Gottes für andere oder für die Kirche eingesetzt. Es ist auffällig, dass überwiegend die Befragten aus den charismatischen Organisationen auf eine eindeutige Begriffsdefinition zurückgreifen (vgl. ebd. 13).

Es kann vermehrt beobachtet werden, dass zur Begründung eines mitunter definitiven Begriffsverständnisses von χάρισμα auf neutestamentliche Textstellen Bezug genommen wird. Die These, die den theologischen Ausgangspunkt des vorliegenden Artikels bildet, lautet jedoch: In den Schriften des Neuen Testaments lässt sich keine homogene Bestimmung des Begriffs χάρισμα wiederfinden. Sie bilden weder eine einheitliche Semantik noch eine durchgehend systematische Begrifflichkeit aus. Deshalb ist jedes neuzeitliche Vorhaben, eine einlinige bzw. eindeutige Definition von Charisma vorzulegen, den ursprünglichen biblischen Zeugnissen zuwider.

## 1. Neutestamentliche Polyvalenz in Bezug auf den Begriff χάρισμα

Begründen lässt sich diese These damit, dass alle neutestamentlichen Autor\*innen als Erzähler\*innen und Interpret\*innen ihre eigenen Erfahrungen in der damaligen Situation ihrer Gemeinde in *ihre* Geschichte von Jesus Christus haben einfließen lassen. Da sie aufgrund dessen „ihre je eigene Sinnbildung vornehmen, gibt es ein deutliches *Prae der Vielfalt* und kann es *die* neutestamentliche Theologie im Singular gar nicht geben“ (Schnelle 2014, 40; Hervorhebung im Original). Dies hat zur Konsequenz, dass es folglich auch nicht *die* neutestamentliche Charismenlehre oder *den* neutestamentlichen Charismenbegriff geben kann. Jede Interpretation und Bezugnahme auf χάρισμα bedarf einer gründlichen Untersuchung der jeweiligen kontextuellen Bedingungen, unter denen und in denen der Text entstanden ist.

Daraus ergibt sich die Konsequenz, dass im Bedeutungsspektrum χάρισμα unterschiedliche Vorstellungen und Perspektiven hinsichtlich ethischer Standards, Gemeindemodelle u. Ä. existieren. Die Diversität in den Abhandlungen über χάρισμα zeigt mitunter, wie unterschiedlich die Autor\*innen der neutestamentlichen Schriften die Nachfolge Christi interpretierten. Jedoch sind die Ausführungen zum Charismenbegriff insofern Zeichen kollektiver Identitätsbildungsprozesse, da sie für eine unbestimmte Menge von Personen von so großer Wichtigkeit waren, dass diese sie nach ihrer Lektüre weitergegeben und auch vervielfältigt haben, sodass diese später im Prozess der Kanonbildung anderen Schriften gegenüber als normgebend bezeichnet worden sind (vgl. Alkier 2017, 134). Der nachfolgende Textabschnitt widmet sich dem Vorhaben, zarte Linien eines Charismenverständnisses bei Paulus, in den Pastoralbriefen und im ersten Petrusbrief nachzuzeichnen. Dazu bedarf es zunächst eines exegetischen Blickes in die zentralen Belegstellen.

## 1.1 Exegetischer und bibeltheologischer Blick

Insgesamt begegnet der Begriff χάρισμα 17-mal im Neuen Testament: 14 Textbelege davon finden sich allein in Werken des Paulus (Röm 1,11; 5,15–17; 6,23; 11,29; 12,6; 1 Kor 1,7; 7,7; 12,4.9.28.30.31; 2 Kor 1,11), zwei in den Pastoralbriefen (1 Tim 4,14; 2 Tim 1,6) und ein Textbeleg im ersten Petrusbrief (1 Petr 4,10) (vgl. Kellner 2011, 280).

### 1.1.1 Χάρισμα bei Paulus

Im Folgenden werden an drei Textstellen die drei zentralen Verwendungs- und Interpretationsweisen des Begriffs χάρισμα bei Paulus detailliert dargestellt (die anderen Textstellen lassen sich diesen drei Grundkategorien zuordnen).

#### *Röm 1,8–13: χάρισμα zur Stärkung der Gemeinde*

Der Römerbrief beginnt im ersten Kapitel mit einer ausführlichen Selbstvorstellung des Autors, da er die Gemeinde in Rom bislang noch nicht besuchen konnte. Nachdem er seine Vollmacht für diesen Brief dargelegt hat, richtet er das Wort

an seine Empfänger\*innen. Er hatte von ihrem Glauben gehört, was sein Herz mit großer Dankbarkeit füllte.

In Vers 11 findet sich die Bezugnahme auf χάρισμα: Paulus kündigt an, der Gemeinde in Rom bei seinem Besuch ein Geschenk mitzubringen, durch welches sie Stärkung und Ermutigung erfahren würden. „Das auffällige Passiv ist wohl ein *passivum divinum*, mit dem das Handeln Gottes umschrieben wird. Nicht Paulus selbst nimmt also für sich in Anspruch, die römische Christenheit ‚stärken‘ zu wollen, sondern er legt dies diplomatisch geschickt in Gottes Hände“ (Wolter 2014, 108; Hervorhebung im Original). Worin dieses Geschenk besteht, wird aus dem Kontext nicht deutlich. Paulus macht aber deutlich, dass er das weitergibt, was er selbst als Gnadengabe von Gott schon empfangen hat, und stellt sich demnach nicht selbst als Urheber des χάρισμα dar. Die römische Gemeinde soll Anteil erhalten an dem χάρισμα, welches Gott ihm bereits verliehen hat (vgl. ebd. 108). Es geht Paulus aber nicht nur darum, etwas vom χάρισμα mitzubringen, sondern er formuliert den Wunsch, zusammen mit der römischen Gemeinde ermutigt zu werden und dass sie gemeinsam und miteinander entdecken, wie die verschiedenen Ausdrucksformen des Glaubens einander ergänzen (vgl. Klaiber 2009, 25).

#### *Röm 5,15–17: χάρισμα in der Soteriologie*

Im fünften Kapitel des Römerbriefes verwendet Paulus den Begriff χάρισμα insbesondere als einen soteriologischen Ausdruck. Er benutzt das Adamsgeschehen als „Folie, um den herausragenden Charakter des Christusgeschehens sichtbar zu machen“ (Wolter 2014, 351), und versteht hier χάρισμα als das Geschenk der Erlösung von der Sünde: Das χάρισμα aus Christi Gnadentat errettet aus Sünde und Tod, die durch Adams Schuld in die Welt gekommen sind. Damit erlangt der Begriff eine „theologisch zentrale Funktion, nämlich das auszudrücken, was uns in Christus von Gott geschenkt ist“ (Brockhaus 1972, 132).

*1 Kor 12–14: χάρισμα in der Ekklesia*

Im ersten Brief an die Korinther nimmt Paulus zu verschiedenen Themen, Streitfragen und Missständen in der Gemeindeorganisation Stellung, die ihm von Seiten der Korinther angetragen worden sind. Dabei gilt seine größte Sorge möglichen Parteibildungen und rivalisierenden Separierungen innerhalb der Gemeinde (vgl. Voorhoeve 2022, 5 f.) In Bezug auf sein Werben um Eintracht und Einheit innerhalb der Gemeinde findet sich der Begriff *χάρισμα*. Marlis Gielen hält fest, dass die Überzeugung vom Geistbesitz aller glaubenden Gemeindemitglieder, welche Paulus mit den korinthischen Christ\*innen teile, die Basis der Argumentation in 1 Kor 12 sei (vgl. Gielen 2009, 255).

Zunächst versucht Paulus die besorgten Korinther\*innen hinsichtlich der Pneumatiker\*innen (einer bestimmten Gruppierung innerhalb der Gemeinde) zu beruhigen und ihnen deutlich zu machen, dass auch sie unter der Weisung des Heiligen Geistes stehen. Damit korrigiert er das vorherrschende Bild in Korinth: Ein\*e Pneumatiker\*in sei keine außergewöhnlich begabte Person, sondern alle Christ\*innen sind Pneumatiker\*innen, denn der Geist wirke in jeder\*jedem. Die Gnadengaben seien vielfältig; sie unterschieden sich in ihrer Ausdrucksgestalt und Wirkungsweise. Der Geist wirke dabei nicht über den Menschen hinweg oder überwältige ihn; vielmehr bestärke er ihn in seinen Gaben. Die Ausstattung des Einzelnen mit unterschiedlichen Gaben sei ganz Schöpfungswerk Gottes; damit sich der Einzelne aber seiner vorhandenen Gaben bewusst wird, bedürfe es der Mitwirkung des Geistes (vgl. Kellner 2011, 288).

Zudem macht Paulus stark, dass die Gnadengaben immer von Gott geschenkt seien, um sie füreinander einzusetzen. Damit möchte er der Praktik der Selbstaufwertung und dem Prestigestreben der Pneumatiker in Korinth widersprechen (vgl. Radlbeck-Ossmann 2015). Allen Charismen gemeinsam sei, dass sie miteinander die Erbauung der Gemeinde fördern sollen. Jedes Gemeindemitglied könne ein anderes durch die Ausübung seines je individuell geschenkten Charismas bereichern und damit Gutes tun.

Paulus bedient sich des Bildes „Leib“, um die Zusammengehörigkeit aller Charismen hervorzuheben. Damit möchte er vor allem zwei Aspekte hervorheben: Zum einen könne die Gemeinde ohne eine Pluralität von Charismen nicht existieren.

tieren. Denn ebenso wie der Leib, dessen Lebensfähigkeit auf dem Zusammenspiel der verschiedenen Organe beruhe, so könne auch die Gemeinde nicht kraft einer einzigen Geistesäußerung bestehen, sondern brauche das Zusammenspiel der verschiedenen Geistesgaben (12,14–20). Zum anderen seien Charismen nicht auf außergewöhnliche Begabungen beschränkt, sondern schlossen zugleich unspektakuläre und einfach scheinende Fähigkeiten ein, die für die Existenz der Gemeinde jedoch nicht weniger wichtig seien (vgl. Gielen 2009, 257). Den Charismenträger\*innen sei gemeinsam, dass sie auf den Namen Jesu Christi getauft sind und aus diesem Glauben heraus ihr Leben gestalten. Muther fasst zusammen, dass die Charismen ineinandergreifen, sich ergänzen und gegenseitig bedingen. Demnach zeichne sich eine lebendige und funktionierende christliche Gemeinde durch eine große Vielfalt an  $\chi\alpha\rho\acute{\iota}\sigma\mu\alpha\tau\alpha$  aus. Ihre Einheit liege in einer Differenzierung (vgl. Muther 2010, 137).

Paulus entfaltet eine Ekklesiologie, in deren Mittelpunkt die Charismen stehen. Die Lebensfähigkeit und Lebendigkeit der Gemeinde hängt von jeder\*jedem Einzelnen ab, denn jeder\*jedem ist ihre\*seine Gabe nach dem Willen Gottes geschenkt worden. Paulus duldet es nicht, dass sich einige Gemeindemitglieder hochschätzen und sich über andere erheben. Ebenso wenig akzeptiert er die Geringschätzung anderer Gemeindemitglieder, die meinen, sie wären für die Gemeinde unnützlich. Deshalb bestärkt er den inneren Zusammenhalt der Gemeinde, indem er vehement die Gleichwertigkeit aller Gemeindemitglieder betont.

$\chi\alpha\rho\acute{\iota}\sigma\mu\alpha$  ist in der paulinischen Verwendungsweise ein Begriff, der umfassend verwendet wird und nicht auf eine Bedeutung festgelegt ist. Paulus benutzt  $\chi\alpha\rho\acute{\iota}\sigma\mu\alpha$  ohne feste Bindung an einen bestimmten Kontext, um unter anderem das Geschenk der Erlösung (Röm 5,15 f.; 6,23) oder der Errettung aus Todesgefahr zu beschreiben (2 Kor 1,10 f.), wenn er im allgemeinen Sinn von der christlichen Heilsgabe schreibt (Röm 1,11) oder auch Gaben zum Aufbau der Gemeinde bezeichnet (1 Kor 12,4.9.28.30.31) (vgl. Viehhauser 2009, 85).

### 1.1.2 $\chi\alpha\rho\acute{\iota}\sigma\mu\alpha$ in den Pastoralbriefen

Im Gegensatz zu Paulus scheinen die Pastoralbriefe nur noch *ein einziges* Charisma zu kennen: das Charisma der Leitung. Ihr Hauptanliegen besteht darin, in der Abwehr heterodoxer Lehrzersplitterung und gnostischer Einflüsse, die Rolle

der Leitung in der paulinischen Sukzession zu stärken, allgemeine Standards an die Leitungsposition zu formulieren und insgesamt die Gemeinde zu schützen (vgl. Theobald 2015, 342).

In beiden deuteropaulinischen Textstellen 1 Tim 4,14<sup>2</sup> und 2 Tim 1,6<sup>3</sup> steht der Begriff des Charismas im engen Bezug zur Handauflegung Timotheus', die ihn zur Leitung der Gemeinde beauftragt. Im Vergleich zur paulinischen Verwendung des Begriffs setzen die Timotheusbriefe starke eigene Akzente: *Χάρισμα* ist plötzlich an bestimmte Hierarchien in einem bestimmten Ämtersystem gebunden und nicht nur eine Gabe, sondern auch eine Aufgabe: „The *χάρισμα* that God has given to Timothy, which was recognized and acknowledged by prophecy and the ritual of laying on of hands, refers to the necessary spiritual equipment or tools to practice and to continue his ministry within Ephesus despite the opponents“ (Li 2017, 99).

Zudem dienen Charismen (wie oben gesehen) dazu, zum einen Machtstrukturen zu etablieren und zum anderen die hervorgehobene Stellung Einzelner zu rechtfertigen.

### 1.1.3 *Χάρισμα* im Ersten Petrusbrief

Im vierten Kapitel in den Versen 7–11 legt der Verfasser seiner Leserschaft Instruktionen und Verhaltensweisen im Angesicht des anbrechenden Endes der Welt nahe. Man müsse sich im Angesicht des nahen Endes nun also auf das Wesentliche konzentrieren; der Verfasser nutzt die Erinnerung an das anstehende Ende der Welt als Mittel zur Motivation (vgl. Brox 1989, 203).

---

<sup>2</sup> „Nicht vernachlässige die Gnadengabe in dir, die gegeben worden ist dir durch Prophe­ten­spruch mit Auflegen der Hände der Ältestenschaft“: Die Interlinearübersetzung übersetzt hier *χάρισμα* eindeutiger mit „Gnadengabe“, während die Einheitsübersetzung *χάρισμα* hier mit „Gnade“ wiedergibt: „Vernachlässige die Gnade nicht, die in dir ist und die dir verliehen wurde, als dir die Ältesten aufgrund prophetischer Worte gemeinsam die Hände auflegten.“

<sup>3</sup> „Aus diesem Grund erinnere ich dich, anzufachen die Gnadengabe Gottes, die ist in dir durch die Auflegung meiner Hände“: Wiederum übersetzt die Interlinearübersetzung hier *χάρισμα* eindeutiger mit „Gnadengabe“, während die Einheitsübersetzung *χάρισμα* hier mit „Gnade“ wiedergibt: „Darum rufe ich dir ins Gedächtnis: Entfache die Gnade Gottes wieder, die dir durch die Auflegung meiner Hände zuteilgeworden ist!“

Die Gemeindemitglieder sollen aneinander in Liebe festhalten und einander unterordnend dienen, jede\*r mit dem χάρισμα, welches sie\*er von Gott empfangen habe. Jede\*r Einzelne habe die Verantwortung, ihr\*sein Geschenk der\*dem anderen\*anderem wiederum zum Geschenk zu machen. Der Verfasser bettet die Rede von den Charismen in die Aufforderung und Ermahnung zum gegenseitigen Dienst ein. Mit Dienst ist „jeglicher Dienst in der Gemeinde [gemeint], der eben mit jedem Charisma erfolgen kann und soll. Das Charisma ist niemals Selbstzweck, es ist auf den anderen hingeordnet [...]“ (Vahrenhorst 2016, 176). Norbert Brox hält dazu fest: „Miteinander ist ihnen von Gott ein Begabungsreichtum geschenkt, zu dessen kluger, erfolgreicher Anwendung [...] hier animiert [wird]. Die Pointe liegt dabei in der Sozialpflichtigkeit der Charismen“ (Brox 1989, 207).

## 1.2 Ergebnissicherung

Die Auseinandersetzung mit den ausschlaggebenden neutestamentlichen Textstellen hat gezeigt, dass für χάρισμα keine eindeutige Definition vorliegt, sondern der Begriff in vielfältiger Weise verwendet wird. Es lassen sich jedoch drei Linien eines Charismenverständnisses in den neutestamentlichen Schriften nachzeichnen (vgl. zum Folgenden Li 2017, 101 f.):

- Gott ist Ursprung und Geber des χάρισμα. Der Mensch ist dessen Empfänger\*in.
- Es kann entweder ein persönliches Geschenk an eine\*n Einzelne\*n sein oder aber ein Geschenk für die Gesamtgemeinde darstellen. Das persönliche Geschenk bewirkt das individuelle Wohl des\*der Empfängers\*in, das kommunale Geschenk darüber hinaus das Wohl der Gesamtgemeinde.
- Das persönliche Geschenk sowie das kommunale Geschenk sind jeweils Gabe und Aufgabe zugleich. Es bedarf beide Male der menschlichen Aktivität, um es zur Entfaltung zu bringen.

Die Ausführungen haben deutlich werden lassen, dass die theologische Bezugnahme auf den Begriff χάρισμα mehrdimensional und in sich polyvalent ist. Es

stellt sich die Frage, welche Bedeutung das polyvalente Verständnis der neutestamentlichen Schriften für eine gegenwartsbezogene und bibelorientierte Pastoraltheologie trägt.

## **2. Konsequenzen des polyvalenten neutestamentlichen Befundes für eine charismenorientierte Pastoral**

Der Ruf nach einer partizipativen und charismenorientierten Pastoral ist laut – jedoch setzte sich in Beobachtungen und durch Gespräche mit diözesanen Entscheidungsträger\*innen mehr und mehr der Eindruck fest, dass Charismenorientierung zwar unbedingt „dran“ ist, die entscheidenden Fragen, deren Beantwortung für eine ernstgemeinte Umsetzung höchst relevant ist, jedoch eher in den Hintergrund treten. Das heißt: Charismenorientierung ist zwar dringend gefordert, findet sich aber nicht in kirchlichen Strukturen wieder (vgl. Bonert 2016).

Die Änderung und Anpassung alter sowie die Etablierung neuer kirchlicher Strukturen und Rollenbeschreibungen sind grundlegende Voraussetzungen dafür, dass der Ruf einer Orientierung an den Charismen der Menschen vor Ort nicht folgenlos verhallt, sondern nachhaltig Gestalt und Umsetzung findet.

### **2.1 Lösung: der Open-Innovation-Ansatz?**

Die Ausarbeitung eines theologisch fundierten und anwendungsbezogenen Konzepts einer Charismenorientierung in einer partizipativen Kirche ist zu einer der zentralen kirchlichen Herausforderungen geworden. Für deren Bearbeitung und Lösung fehlen jedoch kirchenintern, der Beobachtung nach, die notwendigen Ressourcen und Kompetenzen. Es gibt jedoch unzählige Beispiele aus dem Bereich der Wirtschaft, auf welche Weise Organisationen und Unternehmen ihre internen Probleme mit dem öffentlichen Raum geteilt haben, ihren Lösungsraum vergrößern und auf diese Weise ihre Probleme lösen und beseitigen konnten. Auf diesem Weg hatten externe Akteur\*innen die Möglichkeit, ihre Ideen und Lösungsvorschläge dem Unternehmen zu übermitteln. Dadurch ist die Basis der Lösungsfindung insgesamt ausgeweitet worden, „indem durch Rekombination vorhandenen Wissens aus verschiedenen Domänen eine bessere

Lösung geschaffen wird. Ein Vorteil von Netzwerken liegt klar auf der Hand: Die größere Anzahl an Mitwirkenden vergrößert den Lösungsraum und sorgt darüber hinaus für eine schnellere und/oder effizientere Bearbeitung von Aufgaben“ (Reichwald/Piller 2009, 50). Der systematische Einbezug externen Wissens und die Interaktion mit externen Partner\*innen im Rahmen von Innovationsprozessen findet seine theoretische Grundlage im „Open-Innovation-Ansatz“.

Welchen Grund kann es geben, auf das potenzielle Lösungswissen im Außen zu verzichten, wenn man intern nicht mehr imstande ist, die aktuellen Problemstellungen mit innerkirchlichen Ressourcen zu lösen? Der Pastoraltheologe Matthias Sellmann schreibt dazu: „Was man für Innovation braucht, sind unzufriedene Kunden. Denn Unzufriedenheit bedeutet Energie, bedeutet den Ausbruch aus redundanter Information, bedeutet Lernchance. Dies gilt zwar nur, wenn man diese Unzufriedenheit produktiv kanalisiert – wer genau dies aber kann, erschließt sich eine besonders wertvolle Ressource. [...] Unzufriedene Kunden haben nicht nur genaue und reflektierte Bedürfnis-, sondern oft auch sehr präzise Lösungsinformationen. Sie erweitern damit den bisher bekannten Lösungsraum der Organisationszentrale“ (Sellmann 2015, 292; vgl. weiterführend Sellmann 2014, 138–143). Sellmann macht deutlich, dass die Unzufriedenheit mit bestehenden Produkten und Dienstleistungen ein herausragender Treiber für innovative Prozesse ist, und fordert deshalb, auf die Suche nach unzufriedenen Kund\*innen zu gehen, um mit ihnen gemeinsam an neuen zukunftssträchtigen Strategien und Lösungsmodellen für kirchenentwicklerische Problemstellungen zu arbeiten.

Aufgrund dessen plädiert die Autorin dafür, die neutestamentliche Pluralität und Unbestimmtheit in Bezug auf den Begriff  $\chi\acute{\alpha}\rho\iota\sigma\mu\alpha$  als Hauptbaustein des Konzeptes einer Charismenorientierung anzusehen, welches einerseits neutestamentlich fundiert und andererseits in modernen Innovationstheorien verankert ist. Die neutestamentliche Polyvalenz in Bezug auf  $\chi\acute{\alpha}\rho\iota\sigma\mu\alpha$  bietet sich dafür an, eine weitere mögliche Ausformung eines theologisch fundierten Konzeptes einer Charismenorientierung vorzuschlagen: die Aktivierung und Verwendung von externem Lösungswissen für kirchenentwicklerische Prozesse. Das Verständnis von Charismenorientierung wird demzufolge um eine neue Bedeutung erweitert.

## 2.2 Kreative Aneignung von Umwelt

Die hermeneutischen Vorbemerkungen und die exegetischen Ausführungen dienen als Grundlage, um vor allem eine Stimme im bibeltheologischen Diskurs starkzumachen: die kreative Aneignung der Umwelt, jene Folie, vor deren Hintergrund Paulus χάρισμα in theologischen Kategorien reflektiert. Er entnimmt χάρισμα der hellenistischen Umgangssprache, weshalb anzunehmen ist, dass Paulus der ihn umgebenden hellenistischen Kultur offen und interessiert gegenübertritt. Wie bereits in den vorderen Textabschnitten erwähnt, benutzt Paulus χάρισμα in selbstverständlicher Weise für seine theologischen Abhandlungen, ohne χάρισμα im Vorfeld explizit für seine Leserschaft erklärt zu haben.

Sein Vorgehen hält viele Anknüpfungspunkte an das Open-Innovation-Paradigma bereit, beispielsweise die Öffnung auf die Außenwelt hin, um in eine wechselseitige Interaktion mit dem Außen zu treten und auf diese Weise externe Inspirationsquellen für Prozesse der internen Weiterentwicklung nutzen zu können. Paulus gibt beispielhaft vor, wie ein kreativer Umgang mit der Umwelt eingeübt und praktiziert werden kann. Ebenjenes möchte die Autorin als Grundmotiv eines Konzepts einer Charismenorientierung starkmachen – die Aktivierung externen Wissens sowie die Nutzbarmachung dieser Wissensquellen als Treiber für Kirchen- und Pastoralentwicklung. Paulus' Vorgehen folgend wird sich dafür ausgesprochen, den kreativen Umgang mit Umwelt zunächst einzuüben und in einem weiteren Schritt im Rahmen des kirchlichen Innovationsmanagements fest zu etablieren. Das bedeutet: Dem Open-Innovation-Paradigma entsprechend werden interne kirchliche Problemstellungen mit der Öffentlichkeit geteilt, um Ideen und Lösungswissen der Nutzer\*innen (hierunter fallen alle potenziellen Nutzer\*innen von kirchlichen Angeboten – gleich, ob sie der katholischen Kirche angehörig sind oder nicht) zu aktivieren und für die Ausarbeitung von gemeinsamen Lösungsansätzen zu verwenden. Charismenorientierung als offene Innovationstätigkeit wird auf diese Weise zu einer zukunftsweisenden Möglichkeit, die Kirche auf ihre Umgebung hin öffnet und verstärkt mit der Realität der Menschen von heute in Kontakt bringt, sodass deren Bedürfnisse und Sehnsüchte direkt Eingang in die Generierung von Konzepten und Ideen finden. Der gegenwärtig diagnostizierten fehlenden Systemrelevanz von Kirche kann gezielt mit der Integration des Open-Innovation-Paradigmas in das Innovationsmanagement begegnet werden, da die Öffnung des Innovationsprozesses von

Unternehmen die kreative Einübung von Co-Kreation mit ihrer Umwelt regelrecht einfordert. Zudem eröffnet die Integration des Open-Innovation-Paradigmas und seiner Strategien in kirchenentwicklerische Prozesse vielfältige Möglichkeiten der partizipativen Teilhabe und Entscheidungsfindung.

## 2.3 Ausblick

Die vorherigen Ausführungen haben deutlich werden lassen, dass das Open-Innovation-Paradigma ein neutestamentlich verankertes Konzept einer Charismenorientierung in der Ausgestaltung als produktive und wechselseitige Bezugnahme auf das Außen vor allem in zwei Punkten bereichern kann: Zum einen hebt der Open-Innovation-Ansatz die Bedeutung der Symbiose von anbietender Organisation oder Institution (im vorliegenden Fall: der Kirche) und nachfragenden Nutzer\*innen im Rahmen von Co-Kreationsprozessen deutlich hervor. Zum anderen liefern Open-Innovation-Prozesse konkrete Ansatzpunkte, Methoden und Werkzeuge, wie in einem ersten Schritt die Öffnung der Kirche auf die sie umgebende Welt hin (wie sie die Konzilsväter in *Gaudium et spes* forderten) gelingen kann und wie in einem zweiten Schritt schließlich eine produktive Wechselbeziehung zwischen Kirche und dem Außen angebahnt werden kann, sodass mithilfe externer Lösungsenergie interne Problemstellungen bearbeitbar und auflösbar werden.

Mit den vielfältigen Lernerfahrungen und Erfolgsgeschichten im Zusammenhang mit Prozessen der Co-Kreation im Hintergrund hält die Autorin ein Plädoyer dafür, den Open-Innovation-Ansatz als Leitmotiv einer charismenorientierten Pastoral zu etablieren. Im Grunde geht es nicht nur um eine Erneuerung der Binnenorganisation in der katholischen Kirche, sondern um eine Neubestimmung der Funktion von Kirche in der postmodernen Gesellschaft. Dies kann nur im wechselseitigen Dialog und Austausch mit der Gesellschaft geschehen (vgl. Dessoy 2015, 10). Auf diese Weise kann der Diagnose der fehlenden Systemrelevanz von Kirche, die durch die Erfahrungen der Corona-Krise zunehmend in Erscheinung getreten ist, mithilfe der Einbeziehung der Außenperspektive im Rahmen von kirchenentwicklerischen Prozessen produktiv und lösungsorientiert begegnet werden.

## Literatur

- Alkier, Stefan, Identitätsbildung im Medium der Schrift, in: Grohmann, Marianne (Hrsg.), Identität und Schrift. Fortschreibungsprozesse als Mittel religiöser Identitätsbildung, Göttingen 2017, 105–161.
- Bonert, Michael, To whom it may concern – Ein Zwischenruf zu Ehren der Strukturen, in: kirchenentwicklung.de, 2016, <https://kirchenentwicklung.de/zwischenruf-zu-ehren-der-strukturen/>.
- Brockhaus, Ulrich, Charisma und Amt. Die paulinische Charismenlehre auf dem Hintergrund der frühchristlichen Gemeindefunktionen, Wuppertal 1972.
- Brox, Norbert, Der erste Petrusbrief (Evangelisch-Katholischer Kommentar zum Neuen Testament 21), Neukirchen-Vluyn 31989.
- Dessoy, Valentin, Nur Mut. Vom Pfad abweichen und den Systemwechsel vorbereiten. Wie Kirchenentwicklung in Gang kommen kann, in: heute.glauben.leben. Themenheft der Hauptabteilung Seelsorge. Bistum Würzburg, Heft 8, 2015, 6–10.
- Gielen, Marlis, Paulus im Gespräch. Themen paulinischer Theologie (Beiträge zur Wissenschaft vom Alten und Neuen Testament 186), Stuttgart 2009.
- Kellner, Dirk, Charisma als Grundbegriff der Praktischen Theologie. Die Bedeutung der Charismenlehre für die Pastoraltheologie und die Lehre vom Gemeindeaufbau, Zürich 2011.
- Klaiber, Walter, Der Römerbrief, Neukirchen-Vluyn 2009.
- Li, Soeng Yu, Paul's Teaching on the Pneumatika in 1 Corinthians 12–14 (Wissenschaftliche Untersuchungen zum Neuen Testament. 2. Reihe 455), Tübingen 2017.
- Muther, Urs-Ullrich, Paulinische Ökonomie. Der Effizienzbegriff in 1.Korinther 12 und seine Bedeutung für die Gemeindekonzeption (Religion in der Öffentlichkeit 11), Frankfurt am Main 2010.
- Das Neue Testament. Interlinearübersetzung Griechisch–Deutsch. Übersetzt von Ernst Dietzfelbinger, Witten 42018.
- Schnelle, Udo, Theologie des Neuen Testaments, Göttingen 2014.
- Sellmann, Matthias, „Verbreiterung der Löserbasis“. Ein neuer Blick auf das kirchliche Ehrenamt, in: Herder Korrespondenz 3/2014, 138–143.

- Sellmann, Matthias, In sechs Schritten zur pastoralen Innovation. Lernerfahrungen aus der Projekt-Plattform „Lighthouse“, in: Damberg, Wilhelm/Sellmann, Matthias (Hrsg.), Die Theologie und „das Neue“. Perspektiven zum kreativen Zusammenhang von Innovation und Tradition“, Freiburg im Breisgau 2015, 276–308.
- Radlbeck-Ossmann, Regina, Was ist ein Charisma? Und wer ist ein charismatischer Mensch?, in: euangel 1/2015, <https://www.euangel.de/ausgabe-1-2015/begabung-und-leitung/was-ist-ein-charisma-und-wer-ist-ein-charismatischer-mensch/>.
- Reichwald, Ralf/Piller, Frank, Interaktive Wertschöpfung. Open Innovation, Individualisierung und neue Formen der Arbeitsteilung, Wiesbaden 2009.
- Theobald, Michael, Die paulinische „Charismenlehre“. Ermutigung und Provokation für eine Pastoral von morgen, in: Theologische Quartalschrift 195 (4/2015) 339–359, auch: <https://www.thq-online.de/inhalte.php?jahrgang=2015&ausgabe=4&artikel=5>.
- Vahrenhorst, Martin, Der erste Brief des Petrus (Theologischer Kommentar zum Neuen Testament 19), Stuttgart 2016.
- Viehhauser, Gerhard, Streben nach Charisma und Heilung. Theologie der Charismen in der Hermeneutik der Erfahrung auf der Grundlage von 1 Kor 12–14 – Stationen der kirchlichen Rezeption bis heute (Salzburger Theologische Studien 36), Innsbruck 2009.
- Voorhoeve, Hermanus Cornelis, Der 1. Brief an die Korinther, 2022, <https://www.bibelkommentare.de/kommentare/274/der-erste-brief-an-die-korinther>.
- Wolter, Michael, Der Brief an die Römer, Teilband 1: Röm 1–8 (Evangelisch-Katholischer Kommentar zum Neuen Testament 6/1), Neukirchen-Vluyn 2014.

*Theresa Theis ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Berliner Institut für Religionspädagogik und Pastoral an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin.*

# Christliche Charismenorientierung und säkulare Talentförderung

## Ein fruchtbares Spannungsverhältnis

**Martin Hochholzer**

### Einführung

„Welche Anknüpfungspunkte hat die kirchliche Charismenarbeit zum säkularen Kontext?“, wird in der Interviewstudie gefragt (Interviewstudie, 26). Dahinter steht die Beobachtung, dass bei den Befragten auch Begriffe, Konzepte und Methoden zum Tragen kommen, die einen nicht-religiösen Hintergrund haben: Psychologische Erkenntnisse bilden etwa die Grundlage für viele christliche Gabentests. Die Ordensschwester, die Berufungskoaching anbietet, hat sich bei einem nicht-kirchlichen Anbieter ausbilden lassen und bietet ihre Expertise freiberuflich in einem nichtkirchlichen Setting für jedermann an. Der spezifisch christliche Begriff „Charismen“ wird nur von einem Teil der Befragten verwendet – andere Begriffe wie „Talente“, „Begabungen“ oder „Entwicklungspotential“ markieren fließende Übergänge zum allgemeinen, „säkularen“ Diskurs.

Zugleich grenzen aber manche Befragte Charismen auch ab von „natürlichen“ Talenten und Begabungen: Charismen kämen hinzu oder lägen „oben auf“. Weiterhin wird darauf verwiesen, dass Charismen im christlichen Verständnis nicht für einen selbst, sondern grundsätzlich zum Wohle anderer ausgeübt werden – was bei anderen Begabungen nicht unbedingt gegeben sei (so insbesondere in den Antworten auf die Fragen A5, A7 und A8).

Das ändert aber nichts daran, dass sich zumindest bei einem Teil der Befragten deutlich zeigt, dass bei der Arbeit an den Charismen und Talenten eine klare Trennung von christlichen und säkularen Ansätzen und Methoden nicht angestrebt wird. Aber vielleicht wäre das auch gar nicht sinnvoll? Schauen wir uns dazu erst einmal an, was außerkirchliche Talentförderung ausmacht.

## Außerkirchliche Talentförderung

Ein Blick ins Internet und in einschlägige Literatur zeigt: Im profanen Kontext werden Talententdeckung und -förderung unter verschiedenen Begrifflichkeiten und Stichworten verhandelt: Begabungsförderung, Talentscouting, berufliche Neuorientierung, Potentialentfaltung, Nachwuchsförderung ... Stärker als der (ältere) Begriff „Talent“ steht heute „Begabung“ im Mittelpunkt der Fachdiskussionen. Dass diese Begrifflichkeiten aber unterschiedlich gebraucht werden und teilweise schwer voneinander abzugrenzen sind, erinnert doch sehr an die Unklarheiten bezüglich des Begriffs „Charismen“, die sich in der Studie gezeigt haben.

Die Begabungsförderung und -forschung fokussiert auf junge Menschen – vom Kleinkindalter bis zu den jungen Erwachsenen, die in Studium und Ausbildung stehen. Das Spektrum reicht dabei von der allgemeinen und ganzheitlichen Förderung für alle – auch für Kinder mit Handicap – bis hin zum mehr oder minder systematischen Scouting nach besonderen Talenten; das betrifft nicht nur Hochbegabte, sondern auch spezielle Bereiche wie Sport, Musik und naturwissenschaftlich-technische Begabungen („MINT-Fächer“).

Hier spielen natürlich stark wirtschaftliche Interessen herein – gerade in einem bodenschatzarmen Land wie Deutschland, dessen Hauptrohstoff *brain* ist. So kommt es dazu, dass zwar bei Menschen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, ggf. noch potentielle Nachwuchsführungskräfte gezielt identifiziert und gefördert werden und dass die Bundesagentur für Arbeit auch für Berufswechseler noch Angebote zur Identifikation der Talente bereithält, dass aber insbesondere ältere Menschen und „Spätblüher“ fast gänzlich aus dem Fokus säkularer Talentförderung verschwinden. Das konvergiert mit der Beobachtung in der KAMP-Studie, dass viele Angebote junge Erwachsene als Zielgruppe haben, bei denen ihr weiterer Berufs- und Lebensweg noch offen ist (vgl. Interviewstudie, 20).

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass neben der Psychologie insbesondere die (Schul-)Pädagogik in der Begabungsforschung aktiv ist. Zusammen mit anderen Playern aus Wirtschaft/Wirtschaftswissenschaften und Politik entstehen so vielfältige Methoden, Tools und Angebote zur Talentförderung: Talentscouts werden nicht nur für die Suche nach zukünftigen Spitzensportlern

eingesetzt, sondern begleiten in Nordrhein-Westfalen auch viele Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg hinein in Berufsausbildung und Studium. Auch spezielle Kurse und Klassen an Schulen und Hochschulen sowie Spezialschulen wie Sportgymnasien sind ein Mittel der Talentförderung. Wettbewerbe zu bestimmten Bereichen richten sich an größere Zielgruppen (z. B. Lesewettbewerbe an Schulen) oder auch an Hochbegabte (etwa der ARD-Musikwettbewerb) und identifizieren und fördern so Nachwuchstalente. Mentoringprogramme gibt es nicht nur für Berufseinsteiger. Nicht vergessen werden darf der riesige und unübersichtliche Coachingmarkt, auf dem sich freilich nicht nur seriöse Player tummeln.

Daraus ergeben sich viele Erfahrungen und Erkenntnisse und ebenso zahlreiche Diskurse, etwa zur Frage, wie man Kinder am besten fördert und wie man dafür passende Rahmenbedingungen schafft. Talente müssen erst einmal erkannt werden, bevor sie gefördert werden können; dazu braucht es auch Möglichkeiten, verschiedene Dinge auszuprobieren, um eine ggf. dafür bestehende Begabung zu entdecken. Nicht jeder und jede hat dabei die gleichen Chancen, insbesondere die soziale Herkunft spielt hier eine wichtige Rolle. Aber auch andere Faktoren können sich negativ auswirken: Wenn sich Begabte innerhalb vieler ähnlich Begabter befinden, werden sie leichter übersehen; oder das Umfeld (Eltern, Vorgesetzte ...) behindert aus Unverständnis, Desinteresse oder Neid die Talententwicklung.

Talent heißt nämlich noch nicht Fähigkeit. Damit Begabungen zu Fähigkeiten werden, braucht es neben den Anlagen und der Förderung und Begleitung auch viel Übung. Bevor also jemand als Klaviervirtuose oder Spitzeningenieurin reüssiert, vergehen Jahre der Ausbildung und des Trainings. Da ist die Bedeutung von Motivation natürlich nicht zu unterschätzen.

## **Gemeinsamkeiten und Unterschiede**

Wenn man säkulare Begabungsförderung und kirchliche Charismenarbeit nebeneinanderstellt, zeigen sich sowohl Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeiten als auch Unterschiede.

Eine grundlegende Gemeinsamkeit soll gleich zu Beginn hervorgehoben werden: Es geht in beiden Bereich um einen positiven Blick auf den Menschen und seine Potentiale – und eben nicht seine Defizite. Und: Menschen – und zwar nicht nur Hochbegabte, sondern alle in ihrer Verschiedenheit – sollen gefördert werden, ihre Potentiale zu entdecken und zu entfalten.

In der Interviewstudie der KAMP wurde nicht explizit gefragt, warum Charismen gefördert werden. Natürlich stehen hier theologische Überzeugungen, die durch das 2. Vatikanum neu ins kirchliche Bewusstsein gehoben wurden, im Hintergrund: insbesondere die Taufberufung und Geistbegabung aller und die Vorstellung von Kirche als Leib Christi. Darüber hinaus scheint als Motivation in etlichen Antworten der Studie durch: weil es etwas bringt für das Leben der Einzelnen, der Gemeinschaften, der Kirche als ganzer. Charismenorientierung zielt also auf die Veränderung von Kirche. Demgegenüber ist in der außerkirchlichen Talentförderung die Veränderung von größeren Einheiten (Staat, Gesellschaft) offenbar wenig(er) im Blick. Vielmehr richtet sich der Fokus auf die Einzelnen, deren Potentiale es zu erschließen gilt. Dies kann zwar mit sozialpolitischen Vorstellungen verbunden sein: etwa Begabungsförderung als Kinderrecht, Beseitigung sozialer Ungleichheiten und Benachteiligungen, auch die Förderung des Gemeinwohls. Doch geht es zuerst einmal um das persönliche Fortkommen des einzelnen Menschen, dann stark um wirtschaftliche Interessen (wobei natürlich eine gesunde Wirtschaft auch von Interesse für die Allgemeinheit ist). Dagegen wird von christlicher Seite betont, dass Charismen wesentlich zum Wohle anderer da sind und nicht nur für einen selbst.

Es ist – das sei noch einmal betont – nicht so, dass in der nichtkirchlichen Begabungsförderung nicht auch das Gemeinwohl im Blick ist. Doch der stärkere Fokus auf das Individuum und dessen berufliche Zukunft (und auch dessen wirtschaftliche Nützlichkeit) führt auch dazu, dass Leistung eine zentrale Kategorie wird: Leistungen (auf der Grundlage der Talente) werden gefördert, gesteigert, verlangt. Dazu kommt ein kompetitives Element durch Leistungsmessungen oder auch durch Wettbewerbe, wo Nachwuchstalente in direkten Vergleich treten.

Dagegen wird in der Interviewstudie zwar durchaus berichtet, dass es zwischen Charismenträger:innen schon einmal zu Konkurrenzsituationen kommen kann

– was aber idealerweise nicht der Fall sein sollte (vgl. Interviewstudie, Antworten auf die Frage B7) –, doch Leistung ist eine Kategorie, die in der kirchlichen Charismenarbeit ausgeblendet oder vielleicht auch bewusst vermieden wird.

Sind also wesentliche Anliegen der profanen Begabungsförderung der Kirche fremd? Nicht übersehen darf man, dass Kirche ein gewichtiger Player im Bereich von schulischer Bildung und sozialer Arbeit ist – wo ganz selbstverständlich der Anschluss an die allgemeine Begabungsforschung und -förderung gegeben ist. In der pfarrlichen Arbeit dagegen ist oft ein weniger professionelles Vorgehen zu beobachten – vielfach darf man froh sein, wenn Charismenorientierung überhaupt ein Thema ist. Bezeichnend ist, dass auch in der Interviewstudie die Bedeutung von Übung, damit aus Talenten Fähigkeiten werden, nur wenig thematisiert wird.

Aber vielleicht spiegelt sich hier auch ein Unterschied in den Zielgruppen wider. Natürlich geschieht kirchlicherseits sehr viel in der sozialen Arbeit der organisierten Caritas, dann aber auch in der Kinder- und Jugendarbeit. Hier korreliert das Interesse an einer Kirchenbindung auch mit Einsichten der Begabungsforschung, handelt es sich doch bei Kindheit und Jugend um eine entscheidende Entwicklungsphase im menschlichen Leben. Doch kommen anders als in der säkularen Begabungsförderung in der pfarrlichen und verbandlichen Arbeit der Kirchen auch stärker andere Lebensphasen vor, insbesondere auch Ältere und Senioren, die von der außerkirchlichen Talentförderung eher vergessen werden (nur die mittleren Semester geraten in der Kirche tendenziell aus dem Blick, sofern sie nicht über die Schiene Familie erfasst werden). Zudem geht es kirchlicherseits weniger um die Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit, sondern um außerberufliches Engagement.

Dazu passt auch, welche Charismen im Blick sind. In der Studie fiel auf, dass bei den befragten Gemeinschaften Charismen genannt werden, die zum Profil und den Tätigkeiten der Gemeinschaften passen (vgl. Interviewstudie, 20). Auch darüber hinaus scheinen Charismen sich mehr auf das zu erstrecken, was in Karriereführern und Bewerbungsliteratur *soft skills* genannt wird. „Charisma des logischen Denkens“, „kaufmännische Charismen“, „Charisma der Gewissenhaftigkeit“: Das hört sich ungewohnt an, doch wäre das Identifizieren solcher Ga-

ben nicht nur für die Berufswahl wichtig, sondern könnte auch dem gemeindlichen Leben und dem ehrenamtlichen Engagement zugutekommen. Trotzdem scheint der christlich-kirchliche Fokus mehr auf spirituellen, sozialen und – insbesondere in der Zusammenarbeit mit jungen Menschen, wie die Studie zeigt – auf kreativ-künstlerischen Talenten zu liegen.

## Inspirierende Verschiedenheit

Insgesamt zeigt sich also kein prinzipieller Gegensatz zwischen kirchlicher Charismenorientierung und außerkirchlicher Talentförderung, jedoch werden unterschiedliche Schwerpunkte und Akzentsetzungen sowie unterschiedliche Erfahrungen und Expertisen sichtbar; das gilt nicht nur für die Praxis, sondern auch für die Motivation und Begründung dieser Bemühungen.

Von daher bietet es sich an, auf gegenseitiges Lernen und kooperatives Ergänzen zu setzen. Das geschieht ja bereits teilweise, wie sich auch an den Akteuren der Interviewstudie ersehen lässt. In diesem Neben- und Miteinander werden dann aber nicht nur Unterschiede, sondern auch so mancher blinde Fleck deutlich zutage treten. Umgekehrt könnte die Sensibilität für die eigenen Stärken und Potentiale dadurch wachsen.

Berührungspunkte sollte Kirche dabei nicht haben. Dies umso mehr, als sie sich – zumindest in Deutschland – in einer Phase befindet, wo sie im Anschluss an das 2. Vatikanische Konzil neu lernt, ein Bewusstsein für die Charismen aller Gläubigen (und nicht nur der geweihten) zu entfalten und in ihre Praxis einfließen zu lassen. Eine *etablierte* Charismenarbeit in der Kirche ist noch ein Desiderat, ist „*work in progress*“. Zudem – auch das zeigt sich in der KAMP-Studie – besteht darüber, wie der Begriff „Charismen“ zu fassen ist, ein offenes Ringen (vgl. Interviewstudie, Antworten auf den ersten Frageblock). Inspirationen „von außen“ können hier hilfreich sein (vgl. dazu auch den Beitrag von Theresa Theis in diesem Band).

Ja, sie könnten die Arbeit an und mit den Charismen sogar ein Stück weit „erden“: Charismen sind keine abgekapselte, eigengesetzliche Sphäre, sondern ste-

hen in einem Zusammenhang mit sonstigen Talenten, Begabungen und Fähigkeiten. Es geht um eine Gesamtentwicklung von Menschen, bei der Berufliches (was mehr im Blick der säkularen Begabungsförderung ist) und sonstiges Engagement (was dem kirchlichen Blick näherliegt) nicht strikt getrennt, sondern oftmals ineinander verwoben sind. (Beispielsweise können im Ehrenamt erworbene Erfahrungen und Kompetenzen einen auch beruflich weiterbringen – und natürlich ebenso umgekehrt.) Am deutlichsten zeigt sich diese Verflechtung vielleicht bei den jungen Erwachsenen, die ja die Zielgruppe etlicher der Angebote sind, die die Interviewstudie in den Blick genommen hat. Hier geht es neben Engagement im kirchlichen Rahmen selbstverständlich auch um Orientierung und Befähigung für den weiteren (gerade auch beruflichen) Lebensweg. Klar, dass sich hier die Einbeziehung säkularer Methoden und Ansätze nahelegt.

Es gibt aber auch noch einen viel größeren Horizont, in den kirchliche Charismenarbeit heute eingebettet ist und dem sie sich nicht entziehen kann. In der Neuzeit ist insbesondere mit der Aufklärung eine Wende zum Subjekt verbunden: Die Würde des einzelnen Menschen ist nun Ausgangspunkt ethischen Denkens, nicht mehr Institutionen wie Staat, Kirche, Traditionen oder deontologische Regelsysteme (etwa das „natürliche Sittengesetz“). Diese Logik gilt auch für die Kirche, trotz gewisser Beharrungstendenzen nicht nur in fundamentalistischen Kreisen.

Das hat große Bedeutung für das Verständnis von Charismen. In „alter“ Logik hing, was man wurde, wesentlich von Herkunft und Stand ab: Man erlernte den Beruf des Vaters; für Bauern oder einfache Bürger (aber auch für Adelige) war die berufliche etc. Wahlfreiheit begrenzt (für Frauen noch mehr!). Mit zunehmender sozialer Mobilität und Freiräumen gewinnen natürlich die eigenen Talente an größerer Bedeutung für die persönliche Entwicklung und – um einen modernen Begriff aufzugreifen – die Selbstverwirklichung.

Entsprechend ändert sich fast zwangsläufig der Blick auf die Charismen: Ein Fokus auf das Amtcharisma der Ordinierten offenbart sich als Engführung, wenn man ihn nicht in das Gesamt der vielfältigen Gaben einordnet, die der Geist allen schenkt. Vielleicht war diese Erfahrung von Möglichkeiten und Freiräumen auch eine Grunderfahrung der Gemeinde im antiken Korinth, die ihre Lebendigkeit,

ja, ihren Überschwang erklärt, den Paulus im 1. Korintherbrief wieder einzufangen versuchte.

Dabei macht Paulus auf Wichtiges aufmerksam, was über die Kirche hinaus – wir sprachen ja von gegenseitigem Lernen – bedeutsam ist: Wir stehen nicht allein, sondern jede und jeder hat etwas beizutragen, was sich ergänzt. Paulus spricht hier vom Leib Christi und denkt dabei an eine überschaubare Gruppe (die Gemeinde). Heute muss man kein Christ, keine Christin sein, um zu erkennen, dass alle Menschen miteinander in Beziehung stehen: Nicht nur die ökologischen Krisen drängen uns, dass wir global denken und zusammenarbeiten, um unsere Lebensgrundlagen zu erhalten.

Spiritualität (nicht nur christliche) kann dabei eine wesentliche Ressource sein. Und Spiritualität ist vielleicht sogar das Beste, was kirchliche Akteure in alle – auch rein säkularen – Bemühungen um Talentförderung einbringen können; Spiritualität als Eröffnung eines größeren Horizonts: ein Bewusstsein dafür, dass wir unser Leben nur in Beziehung leben können. Auch wer nicht den größeren Kontext der Gottesbeziehung aufmacht, braucht nicht zu übersehen, dass wir ohne andere Menschen nicht das werden und sein können, was wir (geworden) sind; dass wir in einer vernetzten Welt stets auf andere angewiesen sind; dass wir die Würde und den Respekt, die wir erwarten, auch anderen Menschen zukommen lassen sollten; dass Menschen nicht auf einzelne Fähigkeiten und Eigenschaften zu reduzieren sind. Und gegen alle Verzweckung von Talenten und Gaben – sei es im beruflichen oder auch im ehrenamtlichen Sektor – stellt sich der christliche Gedanke, dass wir diese stets als Geschenk betrachten dürfen und müssen.

Fazit: Christliche Charismenorientierung ist viel zu potentialreich und wertvoll, um sie nur im binnengemeindlichen und innerkirchlichen Raum zu leben und sich damit auf typisch Ehrenamtliches zu beschränken. Vielmehr sollte sich Kirche als Menschenfördererin verstehen und dazu auch Kooperationen mit säkularen Partnern eingehen. Natürlich geschieht hier schon vieles. Aber es gibt mehr als genug Baustellen. Vordringlich ist daran zu arbeiten, dass Kirche nicht genteilig wirkt, dass also Menschen in kirchlichen Kontexten klein gemacht und

verletzt werden durch Bevormundung, Diskriminierung oder gar durch geistlichen oder sexuellen Missbrauch.

Und gerne darf sich Kirche dabei auch etwas „säkulare“ Professionalität leihen (sofern das nicht bereits geschieht – aber wohl eher im Caritasbereich als im pfarrlichen Kontext): etwa wenn man stärker Charismen Raum und Zeit gibt, von Anlagen durch Übung und Bildung zu ausgereiften Fähigkeiten zu werden; vielleicht auch durch Mentoringprogramme für Begabte, die sich alleine schwer tun, ihre Gaben wirksam werden zu lassen; und mit verstärkter Achtsamkeit dafür, dass nicht wenige Menschen und Charismen leicht übersehen werden, weil sie durch die üblichen Raster und Wahrnehmungsfiler fallen.

*Dr. Martin Hochholzer ist Referent für Evangelisierung und Charismenorientierung in der Katholischen Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP).*

# Charismenorientierung – Raum für die Wirkkraft Gottes vor Ort

**Markus Gehringer**

## Einführung

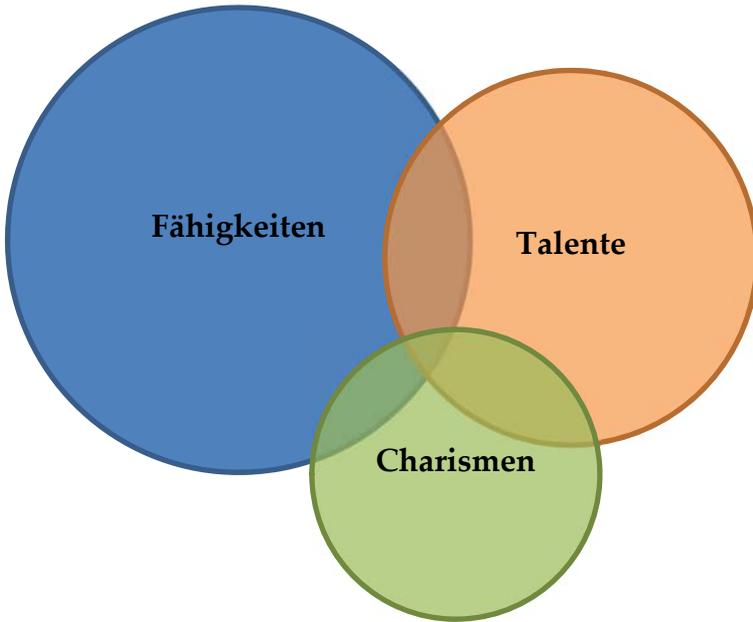
Vom Heiligen Geist erfüllt ist Jesus durch Orte gezogen und hat vom Reich Gottes erzählt. Viele Menschen waren von der Heilsbotschaft berührt, folgten Ihm nach und trugen daraufhin die frohe Botschaft in die Welt. Dies war Jesus nicht aufgrund eines außergewöhnlichen Talentes oder seiner Fähigkeiten möglich, sondern er handelte aus dem Reichtum seiner Charismen.

Daher scheint es wichtig zu sein, dass zum Aufbau des Reiches Gottes die Förderung der Charismen im Vordergrund stehen sollte. Doch wie kann das vor Ort in der Pfarrei aussehen? Wie kann eine Charismenorientierung in der Engagementförderung einen Beitrag leisten, den binnenkirchlichen Raum zu öffnen? Und wie steht dies in Zusammenhang mit der bereits gelebten Realität? Beispiele aus der Praxis in der Pfarreiengemeinschaft Frechen und die Ergebnisse der Interviewstudie im Projekt Charismenorientierung der KAMP können hierbei einen Einblick geben.

## Charisma und Talent

Charismen sind Gaben, die Gott schenkt, und im Sprachgebrauch vieler Interviewteilnehmer der erwähnten Studie sehr geläufig (vgl. Interviewstudie, Antworten auf die Frage A1). Diese sind nicht angeboren oder ausbaubar wie Fähigkeiten. Charismen sind unabhängig von sozialer Herkunft, Intelligenz oder Förderung und werden auch unabhängig von der Konfession und Religionszugehörigkeit geschenkt, da der Heilige Geist gibt, wem er will (1 Kor 12,11). Sie sind ein Hinweis auf die je eigene Geschichte, die Gott mit jedem Menschen hat. Und

deswegen kann auch jede und jeder individuell von ihren oder seinen Erfahrungen mit diesem Gott erzählen. Charismen sind Gottes Herzengeschenk. Sie werden zum Dienst an den Menschen geschenkt und sollen zum „Nutzen“ (1 Kor 12,7) anderer werden. Hierüber besteht Einigkeit, auch wenn die Begriffe Gabe oder Berufung – auch bei den Interviewteilnehmern – synonym verwendet wurden (vgl. Interviewstudie, Antworten A1 und A5).



Ähnlich wurde teilweise der Begriff Talente von den Befragten verwendet (vgl. Interviewstudie, Antworten A8). Talente sind jedoch angeboren oder können genetisch bedingt sein. Insbesondere durch eine Förderung im Kindesalter werden Talente entfaltet und durch Übung und Training weiterentwickelt, bis hin zur Nutzung zu wirtschaftlichen Zwecken.

Somit hat jeder Mensch Fähigkeiten, Talente und Charismen, die sich gegenseitig ergänzen (siehe Abb. 1). Das Zueinander dieser drei Geschenke Gottes gilt es zu erkennen, zu nutzen und für den Nächsten einzubringen, damit das Reich Gottes wächst und der Leib Christi Gestalt gewinnt (1 Kor 12,12 ff.). Talente dienen dazu, die Charismen auszugestalten.

Wichtig ist unabhängig von der Begrifflichkeit – so ein Ergebnis aus der Befragung –, dass innerhalb kirchlicher Strukturen eine Offenheit für Gottes Wirken bestehen soll und ein Ausprobieren und Tun sowie ein Zuspruch von außen mit Fremdeinschätzung die Entdeckung der Charismen fördert (vgl. Interviewstudie, Antworten auf die Frage A4). Dies ist im Arbeitsfeld der Befragten wie auch in meiner kirchlichen Engagementförderung essentiell, damit Gott mit seinem Geist durch Menschen in unseren Gemeinden wie auch in außerkirchlichen Bereichen wirksam sein kann. Wir können dieser Wirkkraft Raum geben und offen bleiben auch für die Gnadengaben, die der Heilige Geist schenkt.

### **Charismenorientiertes Arbeiten in der Praxis**

Als Engagementförderer der Pfarreiengemeinschaft Frechen bin ich – so wie die Teilnehmer der Interviews – dafür sensibilisiert, offen für die Charismen der Menschen zu sein. Ich möchte dazu beitragen, dass die Wirkkraft Gottes immer neu Platz und Raum findet – im Einzelnen und im kirchlichen Leben. Um dies auszugestalten, nutze ich, wie einige der Teilnehmer der Befragung, Möglichkeiten wie Begleitung, Ermutigung, Gelegenheit zur Anwendung der Charismen, seltener Vertiefungskurse (vgl. Interviewstudie, Antworten B5). Durch das Aufbauen einer Kultur des Vertrauens, um die vom Geist geschenkten Gaben und die eigene Berufung entdecken zu können, sind auch in meiner Arbeit neue Ideen und Projekte entstanden. Durch meine Stelle gibt es in unserem Seelsorgebereich hierzu einen hauptamtlich besetzten, explizit genannten Anlaufpunkt für Menschen, die sich einbringen wollen. Hierbei lege ich nicht den Blick – anders wie viele der Befragten – ausschließlich auf junge Erwachsene, sondern öffne Möglichkeiten auch für potentielle Engagierte außerhalb des binnenkirchlichen Raumes mit unterschiedlicher Altersstruktur (vgl. Interviewstudie, Antworten B6). Und ich möchte Wege ebnen, die Gott mit den Menschen aufbauen

will. Ich vollziehe einen Perspektivwechsel vom Headhunting – sprich: „Welche Aufgabe steht in der Gemeinde an und ich suche jemand mit dem entsprechenden Talent dafür“ – hin zu: „Ich höre meinem Gegenüber zu, frage, für was diese Person brennt, und schaue, wie ich der Person mit ihren Charismen Platz und Raum geben kann, damit Gott in ihr und dadurch in der Gemeinde wirkt.“ Somit besteht das Risiko, in einem gewissen Sinne die „Steuerung“ zu verlieren, jedoch mit dem Vertrauen, dass Gott durch die „begabte“ Person wirken wird. Als Maßstab gilt, alles zu prüfen und das Gute zu behalten (vgl. 1 Thess 5,21). Ich bin offen und ermutige, Neues zu wagen und innovative Schritte zu gehen, sodass die auch in der Befragung genannten positiven Veränderungen spürbar werden und „neues Potential für Gemeinschaft, Gemeinde, Kirche und Mission“ entsteht (Interviewstudie, Antworten C2). Hierbei ist, so wie in der Befragung festgestellt, „Offenheit für neu Hinzukommende, Aufmerksamkeit für Begabungen und Vertrauen in die Menschen“ wichtig sowie: „Aufgaben befristet vergeben, Beziehungsarbeit, Kontrollverlust wagen und Rückmeldungskultur“ (Interviewstudie, Antworten C4).

### **Beispiele aus der Charismenorientierung in der Pfarreiengemeinschaft Frechen**

Wer die Gabe hat zu dienen, der diene (Röm 12,7). So zum Beispiel ein aus dem Iran zu uns geflohener junger Katholik, der aufgrund seines Glaubens verfolgt worden war und unsägliches Leid erlitten hat. Er kam in Deutschland nach der Flucht wegen Drogendelikten ins Gefängnis. Nach seiner Freilassung landete er bei mir. Es wurde schnell klar, dass er dafür brannte, jetzt anderen Menschen zu helfen. Und er trug Gastfreundschaft im Herzen. Mein Blick richtete sich nicht auf all seine Talente und welche Aufgaben sich damit in der Gemeinde erfüllen ließen. Auch seine kriminelle Vergangenheit war in unserem Gespräch kein Thema. Wir beschäftigten uns ausschließlich damit, wie er sein Herzensanliegen und seine dienenden Gaben einbringen kann. Jetzt betreut er ein Café der mobilen Nachbarschaftshilfe und wird mit weiteren Ideen das Angebot bereichern können. So hat er die Gelegenheit, seinem Herz folgend auf seine Weise anderen Gutes zu tun.

Wer zum Lehren berufen ist, der lehre (Röm 12,7). So kam eine junge Frau auf mich zu, die einen Glaubenskurs außerhalb unserer Pfarreiengemeinschaft erlebt hat. Nun brannte sie dafür, Begeisterung für Jesus und den Glauben zu wecken. Sie möchte einen solchen Kurs ebenfalls in unserem Seelsorgebereich und in ihrer Heimatgemeinde anbieten. In unserem Gespräch kannte ich nicht ihre Talente, auch nicht ihre Eignung für einen solchen Kurs. Es war jedoch deutlich spürbar, dass ihr Handeln von Gott getragen wird. Wer auf diese Weise voll Freude und Charisma vom Glauben erzählen will, soll Raum dafür bekommen. Hierbei konnte dann die Infrastruktur von Räumlichkeiten, Werbung und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden und ein solcher Kurs findet nun statt. Und wie von ihr gewünscht beteiligt sich daran ein Mitglied des Seelsorgeteams.

Ein – im neuen Testament nicht explizit beschriebenes – Charisma ist die Bewahrung der Schöpfung (Gen 2,15). Immer mehr Menschen entdecken den Wunsch in ihrem Herzen, die Schöpfung und Artenvielfalt zu bewahren, ohne z. B. ein Talent in der Gartenwirtschaft zu haben. Ich bin davon überzeugt, dass dieses aktuelle Anliegen der Menschen von Beginn an ein Anliegen Gottes ist. So beschäftigten sich einige Engagierte, die sich ursprünglich um das Rasenmähen und Heckenschneiden der kirchlichen Grünanlage gekümmert hatten, neu mit dem übergeordneten Sinn ihrer Tätigkeit und änderten ihre Motivation. Diese Gruppe will nun auf der Fläche mehr zur Bewahrung der Schöpfung tun und nicht einfach alles abmähen. In Gesprächen wurde deutlich, wofür die Gruppe sich jetzt einsetzen möchte. So ergab sich ein neues Projekt auf der Kirchenwiese. In Zusammenarbeit mit der Biostation, gemeinsam mit der Grundschule und Engagierten aus dem Ort wird nun die Biodiversität gefördert, Arten werden erhalten und geschützt. Einige wenige Engagierte bringen ihr Charisma ein und begeistern weitere Menschen, sich für Gottes Schöpfung einzusetzen.

Wie sehr die Gabe des Helfens in den Herzen der Menschen liegt, wurde in unserer Pfarreiengemeinschaft zu Beginn der Coronapandemie deutlich. Als die ersten Menschen im März 2020 in Quarantäne mussten, habe ich zum Helfen eingeladen und damit die „Quarantäne-Engel“ ins Leben gerufen. Innerhalb einer Woche haben sich über 150 Menschen aus allen Ortsteilen Frechens gemeldet, um Einkäufe und Besorgungen für Menschen in Quarantäne oder Menschen, die nicht in Geschäfte gehen sollten, zu tätigen. Nach wie vor sind Engel unterwegs und gehen einkaufen. Aus diesem Kreis der „Quarantäne-Engel“ ist

auch die mobile Nachbarschaftshilfe „Engel auf 3 Rädern“ entstanden, die z. B. nach der schlimmen Flutkatastrophe mit einem mobilen Café eine Verpflegungsstation an der Michaelskirche in Blessem aufgebaut und über viele Wochen hinweg betreut hat.

## Fazit

Wenn, so wie bei vielen der Befragten auch, ein besonderer Blick auf die Charismen gelegt wird, dann kann das Reich Gottes vielfältig wachsen. In der kirchlichen Engagementförderung ist es essentiell, über die Aufmerksamkeit für Talente und Fähigkeiten hinaus ein offenes Ohr und einen wachen Sinn zu haben. Es muss mit Menschen, die sich engagieren wollen, möglichst über ihr Herzensanliegen ins Gespräch gekommen und es müssen gemeinsam Gaben und Charismen entdeckt und thematisiert werden. Der Gang weg von der Lückenfüllmentalität hin zur Ermöglichung von charismenorientierten Engagements hat sich bei den Befragten wie auch in Frechen bewährt. Dies kann ein wirksamer Impuls sein, Kirche kreativ und vielfältig zu bereichern, auch wenn dadurch mögliche Konflikte entstehen können. Dies kann ein Beitrag im Glauben daran sein, dass Gott mit seinen an die Menschen geschenkten Gaben sein Reich aufbauen wird. Wenn in einem Gespräch deutlich wird, wofür die Person brennt und wie sie die Gaben und Charismen einbringen möchte, ist dies ein großes Geschenk. Bei den Interviewteilnehmern, wie auch in Frechen, wird erlebt, dass sich auch Menschen, die nicht aus gemeindlichen Kontexten kommen, sich interessieren, sich inspirieren lassen und sich zum Wohl der Menschen und im Reich Gottes engagieren und einbringen.

*Markus Gehring* ist Engagementförderer in der Pfarreiengemeinschaft Frechen im Erzbistum Köln.

# Charismenorientierung in der pastoralen Praxis – ein Erfahrungsbericht

**Gregor Lauenburger**

Das Signalwort „Charismenorientierung“ wird seit einigen Jahren immer wieder benutzt, vor allem in Zusammenhang mit lokaler Kirchenentwicklung und Zukunftsperspektiven für die kirchliche Praxis vor Ort. Dabei kommt der Begriff gerne und häufig in Dokumenten und Reden zum Thema „Zukunft der Kirche“ und „was sich verändern muss“ vor. Entscheidungsträger:innen aller Ebenen bedienen sich des Vokabulars, das im ursprünglich biblischen Charismenbegriff fußt.

Die konkrete Umsetzung und eine offensive Aufnahme von Charismenorientierung in der pastoralen Praxis jedoch erweist sich als ziemlich „dickes, noch zu bohrendes Brett“. Die konkrete Erfahrung im Bistum Essen zeigt mir, dass sich viele, vor allem in der kirchlichen Hierarchie an Entscheidungsstellen sitzende Menschen mit dem Paradigmenwechsel, den die Charismenorientierung bedingt, schwertun.

Daher lohnt sich vielleicht ein Blick auf konkrete Erfahrungen mit durchgeführten Charismenkursen, hier geschildert am Beispiel des in der Diözese Essen entwickelten, eigenen Kurses „Finde den Schatz in Dir“.

Als ehemaliger Referent für Berufungspastoral der Diözese stieß ich im Herbst 2013 erstmals in einer Fortbildung auf die Charismenorientierung und erkannte sehr schnell ihr Potenzial für mein pastorales Arbeitsumfeld, aber auch die seelsorgliche Praxis in der Kirche insgesamt. Meine Begeisterung für die Methodik lag sicher auch daran, dass ich den Kurs „D.I.E.N.S.T.“ im Selbstversuch mitmachte und dabei ein wenig „schummelte“. Beim zentralen Element, das sehr vielen Charismenfindungskursen gemein ist, dem Gabenfragebogen, las ich mir die angebotenen „Lösungen“ der Begabungskuster durch, bevor ich den Bogen selbst ausfüllte. Mein erster Impuls ließ mich scheinbar sofort erkennen, welches

Ergebnis mich später erwarten würde. Doch es kam anders. Die größten Übereinstimmungen lagen nicht im zuvor erwarteten Bereich, sondern an anderen Stellen. Erst im Nachhinein und nach vielfältigem Ausprobieren innerhalb meiner pastoralen Tätigkeit einerseits und im privaten Leben andererseits musste ich feststellen, dass ich mich offenbar doch nicht so gut kannte, wie ich es vermutet hatte. Das anschließende Feedback der „Fremdeinschätzungen“, das in dieser Methode stets Bestandteil der Erhebungsarbeit ist, unterstrich diesen Eindruck noch.

Auf diese Weise neugierig gemacht, nutzte ich seither die Methoden der Charismenerhebung mit vielen verschiedenen Menschen, denen ich zunächst im Rahmen meiner Tätigkeit in der Berufungspastoral, später dann auch in der Schulpastoral begegnete.

Dabei stellte sich rasch heraus, dass es bei der Erhebung der Charismen wichtig ist, eine zielgruppenkonforme Sprache zu finden. Gerade bei dem bereits erwähnten Gabenerhebungsbogen kommt es auf eine spontane Bewertung der enthaltenen Statements an. Die Formulierungen sollten also für die Menschen, die den Bogen ausfüllen, selbsterklärend sein. Hier zeigten sich aus meiner Sicht als in der Seelsorge im urbanen Westen Deutschlands Tätigen bei den vorhandenen Kursmaterialien Schwierigkeiten, die mich dazu bewogen, mit einer kleinen Arbeitsgruppe im Bistum Essen einen eigenen, speziell auf unsere Zielgruppe zugeschnittenen Kurs zu entwickeln. Als positiver Nebeneffekt erwies sich dabei, dass wir, die wir diesen Kurs seither vielfach mit verschiedenen Gruppen und Menschen durchgeführt haben, dafür keinerlei Urheberrechtsabgaben an Verlage und Autoren entrichten müssen. Konsequenz daraus ist allerdings auch, dass wir bisher bewusst keinen Verlag für das Kursmaterial gesucht haben. Die Dateien sind frei verfügbar und sollen in der praxisorientierten pastoralen Arbeit Anwendung finden.

Der vorliegende Kurs „Finde den Schatz in Dir“ wurde in der Zwischenzeit auf vielfältige Weise durchgeführt: Als mehrtägige Blockveranstaltung mit Zwischenübernachtungen, während Projekttagen in der Schule an mehreren aufeinander folgenden Vormittagen und modular aufgeteilt als Reihe von Abendveranstaltungen. Das Adressat:innenspektrum der Kurse reicht von (Pfarr-)

Gemeinderäten, Pastoralteams, anderen Gremien und Gruppen sowie Schüler:innen und Firmand:innen bis hin zu zufällig zusammenkommenden Menschen z. B. bei Besinnungswochenenden im Rahmen von spirituellen Angeboten der Diözese. Zuletzt kamen hierzu noch frei eingeladene Menschen aus Gemeinden, für die ein Charismenfindungskurs am Beginn einer Neubewertung und Neuinitialisierung von eigener Ehrenamtsarbeit in den Pfarrgemeinden steht.

Trotz aller Motive, die diejenigen antreiben, die eine solche Erhebungsmethodik durchführen bzw. diese für ihre konkreten Bereiche anstreben und letztlich verantworten, darf nicht unerwähnt bleiben, dass charismenorientierte Pastoral zunächst und grundsätzlich absichtslos und für die individuell Teilnehmenden an den Kursen ausschließlich zur eigenen, persönlichen spirituellen Fortentwicklung konzipiert und geeignet ist. Eine Verzweckung beispielsweise zur Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen ist in diesem Zusammenhang unredlich und steht dem eigentlichen, bereits erwähnten Perspektivwechsel diametral entgegen. Es geht eben nicht darum, für die immer gleichen Praxisaufgaben der traditionellen Pastoralstruktur ggf. neue Mitarbeiter:innen, also „Aufgabenerfüller:innen“ zu rekrutieren, sondern vielmehr darum, den Geist wirken zu lassen und dass diejenigen, die ihre Charismen entdeckt haben, in spezifischer Weise eben genau diese für die Gemeinschaft einbringen und leben. Dahinter steckt die Glaubensüberzeugung, dass Gott in seinem Beistand, dem Heiligen Geist selbst, der Gemeinschaft der Gläubigen all das sendet, was diese zu einem vitalen Glaubensleben benötigt.

Anders ausgedrückt orientiert sich die Arbeit zur Entdeckung und Förderung der Charismen am Gleichnis vom Schatz im Acker (Mt 13,44), in dem Jesus ein Hauptaugenmerk neben der Entdeckung auch auf den legitimen Erwerb des Ackers, in dem der Schatz verborgen ist, legt. Die Bedeutung der Schatzentdeckung und des Erwerbs wird noch deutlicher dadurch, dass der Handelnde im Gleichnis „alles verkauft, was er hat, um den Acker zu erwerben“, also die Erlangung der Möglichkeit, den Schatz zu heben und darüber zu verfügen, allen bisherigen Besitz überstrahlt.

Eine weitere biblische Quelle für die Charismenorientierung ist das Gleichnis vom anvertrauten Geld (Mt 25,14–30). Nicht zufällig wählt der Erzähler hier als Währung des Vermögens die Einheit „Talente“. Letztlich geht es hier nämlich

darum, dass jede:r zumindest etwas bekam, „nach seinen Fähigkeiten“, und niemand bekam nichts. Das gilt auch für uns. Ebenso gilt, mit dem Anvertrauten vermehrend tätig zu werden und es eben nicht zu vergraben.

Soweit zu den spirituellen Quellen, die auch Einfluss auf die bereits stattgefundenen Charismenkurse, auf die ich nun zu sprechen komme, und die daraus folgenden Schlüsse haben.

Wenn ich die konkreten Erfahrungen mit dem Kurs „Finde den Schatz in Dir“, der je nach Zielgruppe auch durch Elemente anderer Kursmaterialien variiert wurde, betrachte, möchte ich mich an folgenden Fragen orientieren:

- Was verändert sich da bei den Teilnehmenden?
- Was entwickelt sich da?

In allen Kursen, die ich bisher geleitet habe, konnte ich im Veranstaltungsverlauf bei den Teilnehmenden eine zunehmende Gruppenorientierung wahrnehmen. Selbstverständlich lässt sich dies bei sehr vielen Veranstaltungsformaten, die sich mit einer Art Selbstfindung in einer Gruppe beschäftigen, beobachten. Dennoch werte ich diese wahrgenommene Zunahme an Gruppenorientierung bei gleichzeitiger wachsender Vertrautheit in der Gruppendynamik als gutes, den Findungsprozess unterstützendes Moment. Selbst bei Teilnehmenden, die sich mit den gewählten Methoden mitunter schwertaten, konnte eine langsame Öffnung zur Gruppe hin im Verlauf des Kurses beobachtet werden. Wie bei vielen Veranstaltungen dieser Art ist die/der Teilnehmende gefordert, sich auf die „Anderen“, die sie/er möglicherweise nicht oder zumindest nicht intensiv kennt, einzulassen. Hierbei half stets der Hinweis darauf, dass die gehobenen Erkenntnisse des Kurses einzig und allein der/dem Teilnehmenden zur Verfügung stehen und es zu keinem methodisch vorgesehenen Abgleich der persönlichen Ergebnisse kommt, insofern die/der Einzelne dies nicht wünscht.

Sobald der individuelle Zugang gefunden war und mögliche, zuvor noch bestehende Schwellen überwunden waren, zeigte sich eine intensive, konzentrierte, aber nicht verkrampfte Arbeitsatmosphäre, die in den allermeisten Fällen zu sehr aussagekräftigen Ergebnissen führte. Auch der eingangs beschriebene Überraschungseffekt, den die Methode möglicherweise bereithält, wurde in aller

Regel positiv und bereichernd aufgenommen. Wohl auch aufgrund des von Beginn an als spirituelle Suche definierten Kursverlaufs entspannen sich nicht zuletzt auch in vielen Pausen und zu informellen Gelegenheiten beispielsweise bei Übernachtungsveranstaltungen viele Glaubensgespräche, deren Anlass die zuvor im Kurs behandelte Thematik darstellte. Somit würde ich tatsächlich davon sprechen, dass die Suche nach dem eigenen Charisma die Spiritualität durchaus beflügelt und auch befähigt, diese ins Wort zu bringen. Insbesondere bei all denjenigen Teilnehmer:innen, die durch den Kurs auf eine andere, bisher nicht berücksichtigte Facette der eigenen Berufung gestoßen wurden, erfüllten hier die Charismenorientierung und der dezidierte Blick auf das eigene Charisma Grundvollzüge der Pastoral im Hinblick auf Diakonie, Martyrie und Koinonie, in einigen Fällen auch auf Liturgie.

Um es mit anderen Worten auszudrücken: Der Mensch, der sein Charisma sucht und entdeckt, wächst, auch im Glauben, daran.

Gefragt nach der Entwicklung, die durch Charismenorientierung vorangetrieben wird, drängen sich bei mir verschiedene Bilder auf. Erstens wähle ich das negativ konnotierte „schlafende Hunde wecken“: Besonders bei Personen, die in der kirchlichen Struktur hauptamtlich in leitender Funktion beschäftigt sind, werden die oben beschriebenen Effekte bei den Teilnehmer:innen der Kurse auch mit Sorge oder sogar Ablehnung betrachtet. Die Entdeckung der eigenen Charismen verhilft den Christ:innen dazu, der Mündigkeit näherzukommen. Darum steigen auch die Ansprüche an diejenigen, die über Macht in den jeweiligen Gemeinschaftsstrukturen verfügen. Schließlich soll der Kurs ja auch Früchte tragen. Darum sollte jede:r, die/der sich der Charismenorientierung zuwendet, sich der möglichen Konsequenzen einer selbstbewussteren Gemeinde bewusstwerden. Schließlich ist es kein Zufall, wenn in der Bibel ebenso wie die Charismen auch der durch die Taufe geschenkte Anteil am „allgemeinen Priestertum“ (im protestantischen Wortgebrauch) bzw. dem „gemeinsamen Priestertum der Gläubigen“ (*Lumen gentium*) explizit genannt wird (vgl. 1 Kor 12; 1 Petr 2,9).

Dagegen deutlich positiv konnotiert sind die Bilder im Gleichnis vom Sauerteig (Mt 13,33) und im Bildwort vom Salz der Erde (Mt 5,13) sowie im vom Konzil geprägten Begriff vom Volk Gottes auf dem Weg (LG 8). Allen drei Bildern ist

eine gewisse Dynamik gemein, die bei denjenigen beobachtet werden kann, die sich auf den Weg gemacht haben, ihrem Charisma auf die Spur zu kommen und die sich daraus ergebenden Erkenntnisse in die Tat umzusetzen. Die Gestalt von Kirche kann sich dadurch nachhaltig verändern, wenn die pastorale Praxis diese Bewegung und Kraft aufnimmt und gemeinsam mit den Suchenden sucht und findet. Nochmals: „Jede:r kann etwas, niemand kann nichts!“ bedeutet, dass es letztlich darum geht, gemeinsam mit allen Menschen, die sich und ihr Charisma in den Dienst der Gemeinschaft stellen möchten, auf dem Weg zu sein. Spätestens an dieser Stelle sprudeln die biblischen Assoziationen nur so dahin.

Ein Beispiel: Vor einigen Jahren führte ich mit einem Gemeinderat, der sich dazu entschlossen hatte, unmittelbar nach der Wahl, aber eben vor der üblichen konstituierenden Sitzung zu einem Einkehrtag zusammenzukommen, einen Charismenfindungskurs durch. Erst nachdem die Ergebnisse der Fremdfragebögen vorlagen, kam das Gremium zur Konstituierung zusammen. Die drei Personen, die das „Charisma der Leitung“ für sich entdeckt hatten, machten unter sich den Vorstand aus. Der Pfarrer, der qua Satzung zum Vorstand dazugehörte, kam erst anschließend hinzu, denn er hatte für sich ein anderes Charisma entdeckt. Die übrigen Gremienmitglieder clusterten ihre Ergebnisse und fassten diese dann zu Sachausschüssen zusammen, die dann in gar nicht überraschender Weise nicht mit denen übereinstimmten, die sonst „immer schon“ gebildet wurden. Im Verlauf der Amtsperiode stellte sich dann aber doch heraus, dass „Füreinander und miteinander beten“ durchaus neue Impulse für die Liturgie brachte, was in früheren Zeiten im Liturgieausschuss selten gelungen war. Ebenso verlief es mit „Tätiger Nächstenliebe“ – zuvor „Caritasausschuss“. Aus der Distanz beobachtet und nach Rückmeldungen der Mitglieder des Gremiums verliefen die Sitzungen harmonischer und konstruktiver, es fehlten insgesamt seltener Mitglieder, die Termine wurden zwar nicht kürzer, aber die Motivation blieb konstant über Jahre hoch. Deutlich verbesserte sich die Atmosphäre und Diskussionskultur.

Als weiteres Beispiel kann ich von einem Kurs berichten, den ich mit Schulleitern (19 Mütter) an vier Abenden durchführte. Die Gruppe hatte keine definierte Gemeinsamkeit wie beispielsweise der eben genannte Gemeinderat und das Angebot diente daher auch mehr der persönlichen, spirituellen Entwicklung. Umso erstaunlicher war für mich, dass vier der Teilnehmerinnen im Nachhinein sich

mehr oder weniger regelmäßig in der Schule zum Bibelteilen trafen. Einige Mütter konnte ich nach dem Kurs für die Gestaltung unserer Frühschichten gewinnen und bei zwei Personen entspann sich aus einem individuellen Nachgespräch ein Prozess der geistlichen Begleitung. Die Vernetzung mit den Teilnehmerinnen spielt noch heute in meiner schulpastoralen Praxis eine Rolle. Etwas weniger erfreulich sind die Folgen des Kurses bei einer Mutter, bei der durch die so begleitete „Selbstfindung“ die Berufs- und Lebensentscheidungen auf den Prüfstand kamen und dabei die Beziehung zum Lebenspartner zum Ende kam. Hier war der Charismenkurs zwar nicht die Ursache, jedoch aber der finale Impuls für einen Entscheidungsprozess, der sich eben auch persönlich radikal auswirken kann. Auch dieses Potenzial steckt in der Charismenorientierung, und als Seelsorgerinnen und Seelsorger sollten wir uns dies immer schon vor der Umsetzung klarmachen. Eine gesicherte Begleitung aller Beteiligten ist daher immer sicherzustellen.

Der dritte Blick in die Praxis zeigt die Konsequenzen und Grenzen der Methodik auf: In einer Gemeinde sollte das ehrenamtliche Engagement revitalisiert werden. Hierzu streute die verantwortliche Person sehr breit Werbung im Stadtteil zu den Charismenfindungsabenden. Die dadurch ziemlich bunt zusammenkommende Gruppe verbrachte anschließend vier Modulabende mit der Entdeckung der eigenen Schätze. Die Zusammensetzung brachte einige Stillblüten hervor, die mich dazu brachten, die Methodik immer wieder der Gruppe anzupassen. Sich auf eine Imaginationsübung oder auch Traumreise einzulassen, war beispielsweise für einen im Vorruhestand befindlichen ehemaligen Stahlarbeiter nicht leistbar, was durch ein individuelles Gespräch jedoch gut aufgefangen werden konnte. Glücklicherweise waren ausreichend Personen des Teams vor Ort, um hier genügend „auffangen“ zu können. Es zeigt sich auch hier ein Potenzial der Methodik, das es durch ausreichend vorgehaltenes Personal, zumindest aber durch gründliche Vorüberlegung zu berücksichtigen gilt. Im Verlauf der Abende setzte sich die Gruppenkonstellation nach und nach, aus ursprünglich 24 Ange meldeten wurden schließlich 18 Personen, die einen kontinuierlichen Prozess mitmachten. Als es dann an die Umsetzung der Ergebnisse am vierten Abend ging, bildete sich eine 12-köpfige Gruppe, die sich in der Gemeindefarbeit engagieren wollte. Leider verhinderten Personalwechsel auf hauptamtlicher Seite, Strukturspezifika der Traditionsgemeinde und mangelnde Konsequenz bei der

kreativen Findung von Aufgabenformulierungen nach Maßgabe der gefundenen Charismen eine nachhaltige Vitalisierung des Gemeindelebens.

Aus diesen drei anonymisierten Praxisbeispielen lässt sich aus meiner Sicht Folgendes ableiten:

- Charismenorientierung bietet ungeahnte Chancen, birgt aber auch dringend zu berücksichtigende Risiken bei den Einzelnen.
- Es bedarf eines echten Willens zum Paradigmenwechsel bei allen, die für eine spätere Umsetzung vonnöten sind. Charismenorientierung ist niemals kosmetisch oder illustratorisch zu behandeln.
- Eine gute und individuelle Begleitung der Teilnehmer:innen von Charismenfindung muss im Vorfeld sichergestellt werden, um nicht fahrlässig oder schuldhaft Fürsorgepflichten zu vernachlässigen.

Abschließend lässt sich die Frage nach der durch Charismenorientierung bedingten Praxisentwicklung so beantworten: Wenn wir als Kirche den Mut aufbringen, den Geist wirken und dabei uns nicht von unserer eigenen Struktur und Hierarchie bremsen zu lassen, hat die Orientierung unserer Pastoral an den Charismen das Potenzial, unsere Gemeinschaft zu neuer Blüte und ungeahntem Leben zu führen.

*Gregor Lauenburger ist Schulseelsorger am Mariengymnasium Essen-Werden und Geistlicher Begleiter im Team Exercitia des Bistums Essen.*

# Gabenorientierung, Amt und Leitung in der Kirche

## Ein Plädoyer

**Hubertus Schönemann**

### Einführung

Die Gabenorientierung und das Verständnis vom ordinierten Amt (Weiheamt) bzw. von der Art und Weise, wie Leitung in der Kirche wahrgenommen wird, sind zwei Seiten der einen Medaille und durchdringen einander. Man kann den Eindruck gewinnen, dass Gabenorientierung in der konkreten Pastoral trotz vieler bischöflicher Verlautbarungen (z. B. „Gemeinsam Kirche sein“) und Bemühungen deshalb keine rechte Dynamik entwickelt, weil ein bestimmtes Verständnis und eine bestimmte Ausübung des kirchlichen Amtes sowie eine bestimmte Praxis kirchlichen Leitungshandelns eine Gabenorientierung bremsen bzw. gar nicht erst möglich machen.

In der Studie der KAMP zur Charismenorientierung wurde gefragt: „In welchem Verhältnis stehen für Sie Charismen und kirchliches Amt?“ (Interviewstudie, Frage A9). Die Interviewpartner:innen antworteten interessanterweise auf zwei Ebenen. Einerseits verstanden sie die Frage so, als gehe es darum, ob ein Träger des Ordo auch die entsprechende Gabe der Leitung erhalten hat. Andererseits setzten sie sich in ihren Antworten damit auseinander, ob das Amt aus den Gaben herausgenommen und diesen entgegengesetzt und übergeordnet ist, also als Ordnungsinstanz fungieren kann, oder ob der Ordo selbst eine Gabe unter anderen ist, die mit den vielfältigen anderen Gaben korrespondiert und interagiert.

Damit besteht das Thema, dem ich mich hier widme, auch aus mehreren Ebenen, die sich zu drei Themenkomplexen verdichten lassen:

1. Ekklesiologisch: Wie können Taufe und ordiniertes Amt (Taufpriestertum und besonderes Amtes- oder Dienstpriestertum) in der sakramentalen Sendung der Kirche einander zugeordnet werden und Gestalt gewinnen? Und

wie stellt sich das Verhältnis der darin vermuteten oder postulierten Gaben zueinander in diesem Spannungsfeld dar?

2. Organisationssoziologisch: Wie werden Leitung und Verantwortung, Beteiligung und Entscheidung in der Kirche realisiert? Und wie verhalten sich diese Abläufe und Rollenbildungen, die historisch zu einer bestimmten Gestalt gewachsen sind, zu den Erwartungen und Anforderungen an Organisationsstrukturen und -prozesse, an Entscheidungs- und Beteiligungsformate, wie sie im zeitgenössischen soziokulturellen Kontext nahegelegt werden?
3. Ordo/Amt und Leitung: Besonders problematisch wird die Thematik dadurch, dass sich in der römisch-katholischen Tradition eine gewisse Selbstverständlichkeit der Identität von religiös-dogmatischer Amtlichkeit (sakramentale Weiheämter), deren Grundlage Berufung, sakramentale Gnade und Sendung sind, und konkretem Leitungshandeln, dessen Grundlage Kompetenz und Professionalität sein sollten, entwickelt hat. Irgendwie geht man davon aus, dass die „geistlichen Hirten“ immer auch gleichzeitig die „Chefs“ sind und alle organisationale Leitung und Entscheidung wahrnehmen. Anders gesagt: Das klassische Ständedenken von den Klerikern, die das Sagen haben, und den Laien, die das über sich ergehen lassen müssen, ist immer noch tief verwurzelt.

Es sind also eigentlich mehrere, oft miteinander vermischte Themenkomplexe, die zunächst einmal sauber getrennt für sich betrachtet werden können und müssen, dann aber in ihrem inneren Bezug aufzuzeigen sind.

Es ist also zu unterscheiden:

1. Wie verhalten sich die Gaben der Getauften zu den hierarchischen Gaben des Ordo?
2. Was ist Leitung in der Kirche? Wer soll/kann diese auf welche Weise ausüben?
3. Welche Leitungsaufgaben setzen tatsächlich eine Ordination voraus? Welche Kompetenzen braucht es dennoch, wenn mit der Amtsgnade der Ordination versehene Kleriker organisationsbezogen leiten können sollen, z. B. als Bischof oder als Pfarrer?

Möglicherweise ist für eine gewisse Verquickung von geistlicher und organisationaler Perspektive auf Leitung die Tatsache verantwortlich, dass in der römisch-katholischen Ekklesiologie die innere Einheit und sogar Übereinstimmung des mystischen Leibes Christi (die geistliche Versammlung der unsichtbaren Kirche, die mit himmlischen Gaben beschenkte Kirche) mit dem sichtbaren Gefüge als sozialem Gebilde (Kirche als *societas*), das den säkularen Gesetzen der Organisation folgt, als eine einzige komplexe Wirklichkeit gedacht wird (*Lumen gentium* 8,1). Göttliche und menschliche Elemente gehören in dieser Sichtweise zusammen, hierarchisches Amt ist demnach als organisationale Macht zu denken.

## 1. Die Geistesgaben und das apostolische Amt (Ordo)

Zunächst also zum Verhältnis von Gaben und Amt. Am 15.5.2016 veröffentlichte die Vatikanische Glaubenskongregation mit *Iuvenescit ecclesia* ein Dokument „über die Beziehung zwischen hierarchischen und charismatischen Gaben im Leben und in der Sendung der Kirche“. Zuerst fällt die nicht unproblematische Unterscheidung und Gegenüberstellung von hierarchischen (erstgenannt) und charismatischen Gaben (was soll die Doppelung in „charismatische Charismen“ hergeben?) auf. Im weiteren Verlauf des Papiers wird dann eine deutliche Tendenz der (Unter-)Ordnung der „charismatischen“ Gaben unter das „ordnende“ apostolische Amt erkennbar und biblisch zurückprojiziert: „Der Apostel [Paulus] greift deshalb mit Vollmacht ein, um genaue Regelungen für die Ausübung der Charismen [...] zu schaffen“ (*Iuvenescit ecclesia* 7). „Wer in der Kirche die Gabe der Leitung erhalten hat, dem kommt die Aufgabe zu, über die rechte Ausübung der anderen Charismen zu wachen, so dass alles dem Wohl der Kirche und der Sendung zur Evangelisierung dient, darum wissend, dass der Heilige Geist die charismatischen Gaben jedem zuteilt, wie er will“ (ebd. 8). Der Text bemüht sich zwar deutlich, keine Kirche des Geistes gegen die Amtskirche auszuspielen. Er sieht die charismatischen Gaben durchaus als Reichtum, die Sendung zur Evangelisierung in Fülle zu leben und mit ihnen die Zeichen der Zeit zu erforschen und im Licht des Evangeliums zu deuten. Die Gläubigen antworten mit ihnen auf die Gabe des Heils, indem sie aus ihrem Leben eine Liebesgabe

und ein authentisches Zeugnis für andere machen. So werden persönliches Charisma und seine „Funktion“ in der Gemeinschaft der Kirche gewürdigt. Dennoch ist die Tendenz erkennbar, der kirchlichen Hierarchie eine Authentifizierungsfunktion für die Charismen zuzuweisen. Genannt werden das Bischofsamt als Fülle des Weihesakraments, dann Priester und Diakone (vgl. ebd. 14). Das Ursprungs- oder Gründungscharisma einer geistlichen Gemeinschaft braucht nach *Iuvenescit ecclesia* die Anerkennung durch die kirchliche Autorität, um zu vermeiden, sich jenseits der kirchlichen Lehre und Gemeinschaft zu bewegen.

Die apologetische Tendenz des Dokuments ist verständlich auf dem Hintergrund, auf dem es gelesen werden will, nämlich dem mancher geistlichen Bewegungen und Gemeinschaften, die – charismatisch orientiert bis hin ins Pentekostale gehend – für sich, ihre Spiritualität und Praxis in exklusiver Weise den lebendigen Geist Gottes in Anspruch nehmen. Sorge der kirchlichen Institution vor frei flottierender Religiosität oder Schwärmertum hat es in der Geschichte immer wieder gegeben. Problematisch wird es, wenn dieses Gegenüber von Amtlichkeit und Gaben grundsätzlich als gegenpolig und in Subordination gesehen wird. Theologisch mögen hier im Hintergrund einseitige binäre Zuschreibungen eine Rolle spielen: hier Christus – dort der Heilige Geist, hier Ordnung/Struktur – dort Chaos/Innovation, hier apostolisches Amt – dort das Gottesvolk und seine getauften Gläubigen. Letztlich droht dieses Verständnis in der klassischen „Unterordnung“ der Gläubigen und ihrer vielfältigen Beiträge zur Sendung des Gottesvolks unter die Aufsicht des Standes der Geweihten zu verbleiben (vgl. Neuner 2015).

Hier kann systematisch-theologisch weitergedacht werden. Natürlich versteht sich die Kirche von Christus her. Nur ist es wohl die lateinische Kirche des Westens, die die Kirche in ihrer Herkünftigkeit und Erhaltung mehr christologisch – und dies primär mit dem geweihten Amt verbunden – als pneumatologisch versteht. Dies führte dazu, die Sakramentalität der Kirche einseitig als eine Sakramentalität des Amtes zu denken bzw. Sakramente als (dingliche) Heilmittel zu verstehen, die vom sakramental geweihten Priester *in persona Christi* als des Hauptes der Kirche gespendet werden.

Das letzte Konzil hat den sakramentalen Charakter der Kirche trinitarisch verortet, indem sie diese als Gottesvolk, Leib Christi und Tempel des Heiligen Geistes

beschrieb. „Die Getauften werden [...] durch die Wiedergeburt und die Salbung mit dem Heiligen Geist zu einem geistigen Haus und einem heiligen Priestertum geweiht, damit sie durch alle Werke eines christlichen Menschen geistige Opfer darbringen“ (*Lumen gentium* 10,1). Alle Getauften haben Anteil an der Verkündigung, indem sie sich selbst als lebendige Opfergabe darbringen, für Christus Zeugnis ablegen und Rechenschaft von ihrer Hoffnung geben. Alle Gläubigen (*christifideles*), also auch die nicht ordinierten, sind durch die Taufe in Christus eingegliedert und auf ihre Weise des priesterlichen, prophetischen und königlichen Amtes Christi teilhaftig geworden (die drei Ämter: *tria munera*, vgl. can. 204 CIC). Das gemeinsame Priestertum aller Getauften, das sich in den Geistesgaben manifestiert, zeigt sich als Berufung zum Heiligen, Verkündigen und Leiten. Das Konzil handelt dann weiter von den Dienern (*ministri sacri*), die als Helfer der Bischöfe, denen die Fülle des Weihesakraments zugeschrieben wird, der Berufung aller Getauften begleitend-dienend zugeordnet sind. „Die Diener, die über heilige Vollmacht [*sacra potestas*] verfügen, dienen ihren Brüdern, damit alle, die zum Volk Gotte gehören und sich daher der wahren christlichen Würde erfreuen, zum Heil gelangen, indem sie frei und geordnet auf dasselbe Ziel hinwirken“ (*Lumen gentium* 18,1). Das Problem entsteht nun darin, wie sich die Verkündigung, Sakramentenspendung und Leitung durch die „Hirten“ zu der Teilhabe aller Getauften ebenfalls an den drei Ämtern Christi – auf ihre Weise – praktisch verhält, wie sich also die Beziehung des gemeinsamen Priestertums der Getauften (Taufpriestertum) zu dem hierarchischen Priestertum oder Priestertum des Dienstes (Weihepriestertum) gestaltet. Hier liegt der tiefere Grund, warum die Ämter in der katholischen Kirche vorgeblich als Dienst kommuniziert werden, auch wenn sie gelegentlich eher als autokratisch-machtförmig agierend erlebt werden. In jedem Falle liegen hier verkantete Konzepte eines sazerdotal-sakralen Verständnisses eines die Sakramente spendenden Opferpriesters einerseits und der priesterlichen Leitung andererseits vor, deren Spannung vom Konzil nicht aufgelöst wurde.

Es wäre höchste Zeit, in der Kirche ein verändertes Konzept von Sakramentalität zu realisieren. Sie ist nicht primär vom Amt her zu denken und davon abhängig (Verengung auf Sakramenten„spendung“). Vielmehr liegt die Sakramentalität der Kirche als Gottesvolk, in der sich Christus ihr zusagt, allen Ämtern und Diensten voraus. Deren Sakramentalität kann nur insofern fruchtbar werden,

wenn sie die grundlegende sakramentale Dimension als wissende Hoffnung tatsächlich erfahrbar machen, dass Christus sich zusagt und dass im Sinne einer Gabe zuversichtlich mit seiner Gegenwart gerechnet werden kann – in den vielen menschlichen und kirchlichen Gaben und (Lebens-)Äußerungen. So werden durch eine gute Leitung das Erkennen der Gaben, ihre Reifung und ihr Fruchtbringen als sehr unterschiedliche Berufungen, Zeugnisse, Lebensprofile und Dienste in der Liebe für andere ermöglicht. Die Rede von den „Geistlichen“ ist – obwohl immer noch weit verbreitet – obsolet. Das „Geistliche“ in der Kirche wird nicht durch Ordinierte hervorgebracht und/oder abgesichert, sondern ist der Kirche als ganzer gleichermaßen geschenkt wie aufgegeben und muss immer wieder neu gesucht und zur Darstellung gebracht werden. Der ordinierte priesterliche Dienst hätte in diesem Gefüge die Aufgabe, das *extra nos* der Gnade symbolisch (nicht unbedingt jurisdiktionell) wachzuhalten.

Ein kurzer Seitenblick auf das Kirchenrecht von 1983 trägt nicht unbedingt zur Klärung bei. Von den drei Ämtern Christi, derer die Getauften teilhaftig sind, ist hier nicht mehr viel übriggeblieben. Leitung in der Kirche erfordert *sacra potestas*, die nur Ordinierte durch die Ordination als *potestas ordinis* haben. Zum ordinierten Amt mit „allgemeiner heiliger Gewalt“ tritt nun jedoch die amtliche Aufgabe als Bischof oder Pfarrer hinzu, zu der die *potestas iurisdictionis* zusätzlich verliehen wird. Diese wird nach kirchenrechtlichem Verständnis dem Bischof mit der Bischofsweihe verliehen, dem Pfarrer mit der Ernennung. Manche Ämter setzen die *potestas ordinis* voraus.

Die verschiedenen kanonistischen Schulen differieren in ihrer Auslegung des CIC äußerst stark, inwieweit es möglich ist, Nichtordinierten Leitungsaufgaben in der Kirche zu übertragen. Einerseits gibt es kirchliche Aufgaben und Dienste (*munera* und *officia*, Ämter?), zu denen die Getauften herangezogen werden können. Möglich ist offenbar auch eine Beteiligung an der Ausübung von Leitungsgewalt (*potestas*), also Handlungsgewalt, nicht die Übertragung der Leitungsvollmacht selbst. Daher ist bei der Beteiligung an der Hirten Sorge (!) einer Person, die nicht die Priesterweihe empfangen hat, immer ein moderierender (leitender?) Priester „im Hintergrund“ vorzusehen (can. 517,2). Der ordinierte Priester ist und bleibt kirchenrechtlich der Repräsentant des hierarchischen Prinzips in der Kirche. Das Verständnis von grundlegender *potestas ordinis*, was kon-

kret mit ihr „verliehen“ wird und wie sie sich im Gefüge praktischer Leitungserfordernisse und objektiv wahrnehmbarer empfangener Gaben ausnimmt, bleibt jedoch auch nach dem Blick in den CIC unklar.

## 2. Leitung und Beteiligung in der Kirche

Von der systematischen Theologie nun ein Szenenwechsel in die pastorale Praxis. Leitung in der Kirche ist seit einigen Jahren ein großes Thema.

In einigen Bistümern wird mit unterschiedlichen Leitungsmodellen für Gemeinden und zunehmend auch für Pfarreien gearbeitet. Es geht dabei um Leitung durch nicht ordinierte Personen wie Diakone und Mitarbeiter:innen in hauptberuflichen pastoralen Laienberufen, die Leitungsaufgaben in Gemeinde und Pfarrei übernehmen. Zunehmend kommen auch Modelle kollegialer Leitung durch freiwillig Engagierte in Kombination mit Hauptberuflichen in den Blick. Stilbildend hierzu waren die Erfahrungen einer Pastoral des Rufens und der Beauftragung von Ehrenamtlichen in pastoralen Equipes im französischen Bistum Poitiers (vgl. Feiter/Müller 2014). Sicherlich ist der äußere Anlass für das Ausprobieren solcher Leitungsmodelle der angeführte Priestermangel, wobei offen bleibt, ob dieser als ein quantitativer oder ein qualitativer Mangel wahrgenommen wird. Mag man dem Modell „einzelne/r Pfarrbeauftragte/r“ noch Lückenbüßerfunktion oder eine Stabilisierung des bisherigen Systems vorwerfen, so zeigt sich spätestens in den Lernprozessen mit ehrenamtlichen Leitungsteams dahinter die Frage nach der Teilhabe der Getauften an der Sendung der Kirche und die Frage, welche Gaben einerseits und welche Ämter und Dienste andererseits von wem und auf welche Weise ausgeübt werden können und sollen. Die diesbezüglichen Lernerfahrungen des Bistums Osnabrück mit einer „Kirche der Beteiligung“ (vgl. Engelhard 2017), des Bistums Magdeburg mit dem Projekt „Vor Ort lebt Kirche“ (vgl. Tilly 2019) sowie des Bistums Hildesheims mit „Teams gemeinsamer Verantwortung“ (TGV; vgl. Gemeinsame Verantwortung in örtlichen Gemeinden 2017) im Kontext einer Lokalen Kirchenentwicklung zeigen die gabenorientierte und kirchenentwicklungsbezogene Dynamik solcher Leitungsmodelle auf. Es geht eben nicht mehr nur darum, den „Laden“ irgendwie gerade noch zu organisieren, sondern zu lernen, wie Beteiligungsförderung

und Gabenorientierung ein kirchenentwickelndes und -veränderndes Potenzial entfalten können.

In dieser Gemengelage konnte die Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP) mit einem Lernsetting zu ehrenamtlichen Leitungsteams (vgl. Schönemann 2018), bei dem im Januar 2018 in Fulda mehrere Bistümer vertreten waren, wie auch bei der Veranstaltung „KAMP XChange: Partizipation, Prozess und Schrift“ im Februar 2020 in Frankfurt/Main mit den Beteiligten wichtige Aspekte heben und Lernerfahrungen bündeln. Leitung in der Kirche, das wurde deutlich, beinhaltet Praxiserfahrungen und Führungsverständnisse aus Theologie, Spiritualität und organisationswissenschaftlichen Erkenntnissen.

Neue Leitungsmodelle in Gemeinde und Pfarrei zeigen sich mit dem Anspruch, gerade in diesen Lernprozessen verstärkt die Gaben des Geistes zu entdecken und zum Vorschein und zur Reifung zu bringen und damit eine sendungsorientierte Kirchenentwicklung zu unterstützen.

Folgende Aspekte kristallisierten sich auf diesen Veranstaltungen heraus:

- Die Beteiligung von Getauften kann auch für Leitungsaufgaben in der Kirche entdeckt werden, entgegen der weitläufig verbreiteten Vorstellung, nur Ordinierte dürften/könnten leiten. Es ist bei näherem Hinsehen erstaunlich, dass getauften Gläubigen tatsächlich viele Leitungsaufgaben in der Kirche grundsätzlich offenstehen, anders ausgedrückt: dass die lediglich den ordinierten Klerikern vorbehaltenen Ämter, Aufgaben und Vollzüge gar nicht so umfassend sind, wie man meinen möchte.
- Andererseits zeigt sich, dass die allgemeine Hirtenaufgabe der Kleriker stärker noch als bisher als Dienst zur Ermöglichung und Weckung der Gaben des Gottesvolkes zu qualifizieren ist.
- Schließlich wächst die Erkenntnis: Egal, ob Geweihte oder „nur“ Getaufte leiten, es braucht eine bestimmte Art und Weise, einen Stil der Leitung, der Beteiligung ermöglicht und voranbringt, nicht aber verhindert und hemmt.

Die Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz (K III) nahm sich zusammen mit der Kommission für Geistliche Berufe und Kirchliche Dienste (K IV) ebenfalls dieser Fragen an und gestaltete ein Hearing zu Modellen der Leitung pastoraler Einheiten am 25.9.2020, bei dem Ergebnisse einer Erhebung in den

deutschen Diözesen vorgestellt und diskutiert wurden. Im Jahr darauf folgte eine digitale Fachtagung zur Leitung pastoraler Räume am 29.9.2021. Bei dieser Veranstaltung referierte die Neutestamentlerin Sabine Bieberstein über Dienste, „Ämter“ und Leitung im Urchristentum. Nach Bieberstein ist der Umgang mit Aufgaben und Diensten in der frühen Kirche vielfältig. In den Gemeinden des Paulus gilt die Ekklesia als Abbild der freien (demokratischen!) Bürgerversammlung, in der Frauen und Männer in Vollversammlungen und mit Abstimmungen ihre Belange organisieren. Was an Diensten und Aufgaben in der Gemeinschaft gebraucht wird, wird der oder dem anvertraut, die/der es gut kann. Strukturierung und Aufgaben werden an Begabungen festgemacht und auch so „vergeben“. Die Aufgabe der Leitung (*kybernesis* – Steuerung) ist an die Gabe der Ordnung angelehnt. Den Mitgliedern der Gemeinde wird viel zugetraut. Die Leitung der Gemeinde ist nicht erkennbar mit einer kultisch-priesterlichen Funktion verbunden. Überhaupt ist auffällig, dass das Neue Testament für die Dienste und „Ämter“ eben gerade kultische Bezeichnungen wie Priester (*hiereus* etc.) vermeidet, da Christus selbst der einzige und eigentliche Priester ist. Das NT benutzt eher „säkulare“ Organisationsbegriffe wie Ältester (*presbyter*), Aufseher (*episkopos*) oder Diener (*diakonos*) etc., wobei eine Hierarchie dieser Dienste zunächst nicht klar zu erkennen ist. Ziel ist, dass der Organismus des Leibes Christi gut funktioniert und lebendig ist. Alle sind dafür verantwortlich. Leitung ist ein Dienst unter vielen anderen. Leitung wird offenbar im Team wahrgenommen.

In den Pastoralbriefen zeigt sich laut Bieberstein dann ein anderes Bild. Relativ bald scheinen in Angleichung an den kulturellen Kontext im römischen Imperium Veränderungen im Selbstverständnis weg von der griechischen Bürgerversammlung der Polis hin zum Hausstand Gottes (*domus*) stattgefunden zu haben, dem analog zum Statthalter des Kaisers ein *pater familias* vorsteht. Dieser gibt als Verwalter die Anweisungen von oben an den Hausstand weiter. Die Entwicklung der kirchlichen Ämter hin zum Monepiskopat beispielsweise des Bischofsamtes ist also in Anlehnung an den *pater familias* der römischen Hausfamilie zu sehen.

Diese Perspektiven zeigen, dass Vorstellungen und Gestaltung von Ämtern und Leitungsaufgaben in der Kirche einerseits einer historischen Entwicklung geschuldet, also nicht überzeitlich sind. Andererseits wurden in der Gestaltung

von Diensten und Ämtern immer wieder die Herausforderungen oder Anregungen des soziokulturellen Kontextes positiv aufgenommen, um die Gemeinschaft anschlussfähig und resonant zu halten. Es gibt in der Geschichte der Kirche ofenkundig unterschiedliche Leitungsmodelle, sie sind nicht normativ mit dem Christentum verbunden, sondern bilden den soziokulturellen Kontext der umgebenden Gesellschaft ab. Sie sind nicht Selbstzweck, sondern haben zum Ziel, den Organismus lebendig zu erhalten. Und dies ist nicht nur diachron als historische Entwicklung, sondern auch synchron parallel im Nebeneinander denkbar: verschiedene Leitungsmodelle und Ämter und Dienste in unterschiedlichen Sozialformen. Die Bedarfe der Gemeinden sind der Ausgangspunkt, die Träger:innen von Ämtern und Diensten kommen aus der Gemeinde, die ihre Mitglieder und deren Gaben und Berufungswege kennt. Die innere Logik der Gewinnung von Personen und der Übertragung von Ämtern und Aufgaben ist als innerer Prozess der örtlichen Gemeinschaft erkennbar.

Zurück zu den aktuellen Erfahrungen in der Beauftragung von ehrenamtlichen Teams mit Leitungsaufgaben in Gemeinde und Pfarrei: Geteilte Leitung, Leitung im Team, Leitung auf Zeit machen deutlich, dass die christlichen Gaben sich erst im Gemeinschaftlichen erschließen. In jedem Fall benötigt eine christliche Gemeinschaft eine Leitung, die vielfältige Beteiligung ermöglicht (und nicht selbstreferentiell ist), die Potenziale von Subjekten aufleuchten lässt und Menschen in kreativen Kontexten zusammenbringt und begleitet. Es geht bei Leitung in der Kirche darum, Partizipation zu erhöhen und Betroffene zu Beteiligten zu machen. Beispiele von Beteiligungsförderung im Quartiersmanagement, im *community organizing*, *community building*, in neuen Formen der Zusammenarbeit und des Zusammenlebens (z. B. Genossenschaften, die ihre Mietshäuser für sich kaufen) zeigen, wie Potenzialcoaching, Beteiligungsförderung und Leitung im günstigsten Falle ineinandergreifen und zusammengehören. Daher sollte eine Leitung vom Selbstverständnis und von der Ausübung her Vielfalt und damit Innovation ermöglichen, sie sollte Potenziale erkennen können, ermächtigend, begleitend, ermutigend sein. Säkulare Führungskonzepte von Unternehmen wie agile Arbeiten, Scrum, Servant Leadership etc. provozieren die Fragen auch für die Kirche: Welche Bilder von Leitung haben wir im Kopf? Wie wird Leitung tatsächlich wahrgenommen, um Partizipation und Beteiligung zu generieren?

### 3. Hierarchie, Synodalität und Leitung in einer sendungsorientierten Kirche

Es herrscht immer noch die weit verbreitete Vorstellung vor, dass in der Kirche alle Leitung nur Geweihten vorbehalten ist. Daher setzt erst allmählich ein Nachdenken darüber ein, welche leitenden Positionen tatsächlich nur mit einem Kleriker zu besetzen sind. Im Umkehrschluss scheint es so zu sein, dass Ordinierte – nicht nur in organisational definierten Leitungspositionen, sondern auch im allgemeinen Umgang und im kirchlichen Leben – als „Hirten“ immer Deutungs- und Entscheidungshoheit haben, auch wenn sie keine formell zugeschriebene Leitungsaufgabe wahrnehmen.

In einem Kurs für ehrenamtliche Leiter:innen (!) für Wort-Gottes-Feiern wurde den Teilnehmer:innen nahegelegt, den „Priestersitz“ freizulassen und dort nicht Platz zu nehmen. Damit wird signalisiert, dass die Wort-Gottes-Feier eine Notlösung, ein Ersatz sei für eine wohl eigentlich bevorzugt stattfindende Eucharistiefeier, deren Vorsitz dem Priester vorbehalten ist. Allerdings gibt es liturgie-theologisch keinen „Priestersitz“, sondern die *sedes* als Ort für den/die Vorsteher/in der betreffenden Feier, also den oder die aktuell der liturgischen Versammlung Vorstehende/n. Dass sie auch bei einer nicht-eucharistischen Feier für den Priester reserviert werden soll, zeigt, wie stark alle kirchlichen Vollzüge – besonders in der Liturgie – auf den Priester fokussiert sind.

Ebenso scheint es in der Praxis schwierig zu sein, wenn ein Priester einem/r Nicht-Kleriker/in, gar einer Frau als seiner Fach- und Dienstaufsicht, z. B. in der Kategorialseelsorge oder in einer von einem/r Laien/in geleiteten Abteilung, zugeordnet ist. In solchen Fällen – so meine Wahrnehmung – entziehen sich die Kleriker oft den Anforderungen, die eine solche Arbeitsbeziehung beinhaltet, wie Berichtspflicht, Urlaubsanmeldung, fachliche Weisungsbefugnis etc.

Es scheint also so zu sein, dass das kirchliche Amt, das sich eigentlich als Dienst an den Diensten versteht, in der konkreten Ausübung im Kontext mit Nicht-ordinierten doch Entscheidungskompetenzen und konkrete Macht als Handlungsmacht, Deutungsmacht und Urteilsmacht für sich reklamiert.

Der Synodale Weg hat sich im Synodalforum 1 „Macht und Gewaltenteilung in der Kirche – Gemeinsame Teilnahme und Teilhabe am Sendungsauftrag“ mit

diesen Fragen befasst. Es ist problematisch, wenn tatsächliche Macht als Vollmacht oder Dienst theologisiert und spiritualisiert und damit verschleiert wird. Es ist also ein überfälliges Anliegen, beanspruchte oder tatsächlich ausgeübte Macht transparent, wahrnehmbar, beschreibbar, besprechbar und überprüfbar zu machen, und zwar in der Legitimität ihrer Beanspruchung/Zuschreibung und in ihrer Ausübung, um sie ggf. zu kontrollieren und zu begrenzen. Noch viel zu sehr – und gerade darin liegen ja die systemischen Ursachen des sexualisierten Machtmissbrauchs, der u. a. zum Synodalen Weg führte – wird Macht einseitig, unreflektiert und willkürlich an Ordination gebunden und für sakrosankt erklärt.

Ich bin dennoch der Auffassung, dass Ordo im Sinne einer theologischen Qualität von Verkündigen, Heiligen und Weiden (Hirte) sowie (gute) Leitung, von wem auch immer sie auf verschiedenen Ebenen in der Kirche wahrgenommen wird, eine gar nicht zu unterschätzende Bedeutung für den Weg und das lernende Werden des Gottesvolkes haben, das mit seinen vielfältigen Gaben seine Sendung zu realisieren sucht. Derzeit ist die Herausforderung, die Sendung in zeitgeistig und gesellschaftlich veränderten Kontexten neu zu qualifizieren und zu füllen, in diesem Sinne also Kirchenentwicklung betreiben.

Damit sind wir im Themenkreis Hierarchie und Synodalität angekommen und wie in ihrem Zusammenspiel Prozesse einer sendungsorientierten Kirchenentwicklung in Gang kommen können. Es zeigt sich immer deutlicher, dass es für die Kirche und ihre Pastoral darum geht, aus binnenkirchlich verkümmerten Vollzügen und vorgeblichen Selbstverständlichkeiten herauszukommen, Anschluss an sozial-gesellschaftliche Diskurse zu finden und die Vielfalt der Lebens- und Glaubensstypologien im „Innern“ und im „Außen“ der Kirche als Ausgangspunkt einer neuen und lernenden Kommunikation des Evangeliums zu nehmen.

Leitung, wie sie sich in der Kirche versteht, wie sie strukturell angelegt ist und wie sie konkret agiert, kann dazu einen fundamentalen Beitrag leisten. Sie ist tatsächlich ein Dienst am Werden des Gottesvolkes. Gute Leitung bringt immer wieder die Perspektive der Entwicklung ein, sorgt für Orientierung und für Partizipation möglichst vieler, stößt Prozesse an und begleitet sie, stellt Rahmen,

Ressourcen und (Entscheidungs-)Prozesse sicher, hilft Entscheidungen umzusetzen und für Verbindlichkeit zu sorgen.

Synodalität – erst recht, wie sie in der aktuellen Weltsynode von Papst Franziskus „Für eine synodale Kirche: Gemeinschaft – Teilhabe – Sendung“ initiiert worden ist – versteht sich als ein gemeinsamer Weg des Hörens und Sprechens, des gemeinsamen Unterscheidens und Entscheidens, des Erkennens und Fruchtbarmachens vieler Gaben. Ziel ist es, möglichst viel Partizipation zu generieren, um den Weg der Kirche in Verantwortlichkeit und Teilhabe gemeinsam zu gestalten. Doch auch hierbei – wie auch beim Synodalen Weg der deutschen Kirche – zeigt sich ein herkömmliches Verständnis von Hierarchie als Deutungs- und Entscheidungsmacht des Klerus als Hemmschuh. Es ist manche Sorge bei Amtsträgern zu spüren, dass diese synodalen Wege ihrer Meinung nach in die falsche Richtung gehen. Die Unterscheidung und das Auseinanderfallen von Beratung der Kleriker durch Laien und Entscheidung lediglich durch Kleriker soll nach dem Willen vieler beibehalten werden. Manch ein Kleriker wendet sich gegen das „Demokratische“. In der Kirche gehe es nicht um Mehrheitsentscheidungen oder um die „Herrschaft des Volkes“. Hier wird eine Form der sozialen und politischen Verfasstheit als der Kirche unangemessen abgelehnt, die sich in einer langen Emanzipations- und Freiheitsgeschichte gegen autokratisch-feudale Herrschaftsverhältnisse in Mitteleuropa entwickelt und bislang relativ erfolgreich etabliert hat. Sie hat bis jetzt ein gerüttelt Maß an Frieden, stabilen Lebensverhältnissen, Menschen- und Grundrechten sowie an Beteiligungsgerechtigkeit garantiert. Gerade angesichts der aktuellen Aggression der autokratisch-diktatorischen Führung in Russland im Innern und nach außen gewinnen diese Werte und Rechte neue Relevanz. Die Kirche und ihre Sendung befinden sich in den industrialisierten und modernisierten Staaten Westeuropas in einer Kultur der Übernahme von Verantwortung durch individuelle Subjekte in Freiheit und Autonomie und der Beteiligung in vielen gesellschaftlichen Bereichen und werden daran gemessen. Wo ist das Problem von Mehrheitsentscheidungen in der Kirche? Ist es nicht nur für Kleriker das Problem, dass durch Mehrheitsentscheidungen Ordinierte mit ihren Entscheidungskompetenzen überstimmt werden, also ihr Machtmonopol verlieren könnten?

Es ist ja nicht so, als ob die Kirche Mehrheitsentscheidungen nicht kennen würde: Eine Zweidrittelmehrheit bei Bischofskonferenzen entscheidet über Annahme oder Ablehnung eines Antrags. Ein Papst wird mit Mehrheiten des Kardinalskollegiums gewählt. Domkapitel wählen aus einer Dreierliste einen Kandidaten für das Bischofsamt. Offenbar ist ein Wahlrecht unter Klerikern möglich. Wird es aber dann problematisch, sobald nicht Ordinierte bei Mehrheitsentscheidungen mitwirken?

Wir haben gesehen, dass korporative Verfasstheit, Dienste und Ämter der Kirche sich immer im Kontext der jeweiligen soziokulturellen Gegebenheiten entwickelten. Die Kirche ist, was ihre Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse betrifft, für die meisten immer noch im 19. Jahrhundert stehengeblieben und hält an sakral-feudalen Entscheidungsprivilegierungen fest. Liegt hier nicht der tiefere Grund, warum Dynamiken der Gabenorientierung und des Glaubenssinnes des Gottesvolkes derzeit nicht reüssieren?

Die Frage nach Hierarchie und Synodalität ist die Frage nach den Gaben, der Kommunikation und dem gemeinsamen Weg. Wie artikuliert sich das Gottesvolk? Sprechen das Fernbleiben vieler vom liturgischen und gemeindlichen Leben oder auch Austritte aus der kirchlichen Körperschaft des öffentlichen Rechts (Kirchensteuergemeinschaft) bei gleichzeitiger Wertschätzung und Gestaltung der eigenen Spiritualität und des eigenen Glaubens nicht auch eine deutliche Sprache? Wird nicht das Auseinanderdriften von individuellem Glauben und persönlicher Spiritualität hier und dem institutionalisierten kirchlichen System dort derzeit immer stärker?

Wie kann die verfasste Kirche zu einem Raum werden, in dem die geistlichen Gaben und Lebensbeiträge möglichst vieler auf vielfältige und schöpferische Weise zu neuen Formen von Gemeinschaft, zu kreativen Prozessen, zu neuen (Liebes-)Diensten und Aufgaben führen und so Teilhabe am Leib Christi auf eine konkrete und lebenspraktische Weise ermöglichen und erschließen? Damit würden sie dem Evangelium und seiner Entdeckung und Sichtbarmachung neue Ge-

stalt und Relevanz geben. Das ist die Verheißung der Gabenorientierung in vielfältiger Weise.<sup>1</sup> Sie wird ihre Dynamik nur mit adäquater Ausübung von guter Leitung entfalten können.

Es scheint mir verschiedene Richtungen zu geben, in die man denken könnte:

Nicht alle Leitung muss durch Priester wahrgenommen werden, es gibt viele Bereiche bis hinein in einflussreiche Positionen, in denen Leitung durch nicht Ordinierte möglich und hilfreich ist. Anfänge sind durchaus da und dort erkennbar. Es ist deutlicher zu identifizieren, wo *potestas regiminis* unbedingt notwendig ist und wo nicht sowie wo und wie Getaufte an der Ausübung von *potestas* beteiligt werden können.

Es wäre auch möglich, Ordo und priesterliche Existenz anders als nur mit organisationaler oder jurisdiktioneller Leitung zu verstehen. Nicht alle Priester müssen (und können) leiten! Es könnte eine Chance sein, priesterliche Existenz und Aufgaben alternativ zu denken: andere groß zu machen, Berufung(en) zum Menschsein und zum Christsein wahrzunehmen und zu begleiten. Das Verständnis von Hierarchie könnte wieder stärker als geistliche Aufgabe geprägt sein, die Rückbindung zum „heiligen Ursprung“ immer wieder einzubringen, also als realsymbolische Repräsentation dafür, dass die Kirche aus ihrer Berufung, Heiligung und Sendung nicht herausfallen kann. Das meint Rainer Bucher wohl, wenn er das sakramentale Weihepriestertum als eine „personale Institutionalisierung des Glaubens des Volkes Gottes an die größere Gnade Gottes“ (Bucher 2014, 576) bezeichnet. Das muss nicht unbedingt mit organisationsbezogener Entscheidungs- oder Handlungsmacht verbunden sein. Die sakramentale und die jurisdiktionelle Ordnung der Kirche sind nicht identisch.

---

<sup>1</sup> Arnd Franke hat diesen Zusammenhang auf dem Hintergrund des US-Konzeptes der Stewardship beschrieben. Es beinhaltet gute Leitung, die zu vielfältigen Ausprägungen von begabtem Engagement führt (*stewardship of time, talent and treasure*). In seinem Buch (Franke 2019) zeigt er auf, dass Stewardship, verstanden als Verwalterschaft und Haushalterschaft, auch qualifizierte Dienstleistung, Mitverantwortung, Beteiligungsförderung, Verbindlichkeit, pastorale Erneuerung, Management, tugendethisch inspirierte Spiritualität und Nachhaltigkeitskonzept sein kann.

Man kann auch theologisch von der Leitung her auf das Amt schließen. Dann aber sollte das Amtskonzept von der Leitung her gedacht werden, nicht umgekehrt. Dann wäre das Amt nicht sakral-konsekраторisch, sondern eher in einem Gabenorientierten Leitungskontext zu beschreiben, der gespeist ist von aktuellen Führungsvorstellungen, die sich an selbstverantwortlicher und agiler Teamarbeit orientieren. Damit können (nicht zu klein zu denkende) Teams die diversen Möglichkeiten, die in ihnen enthalten sind, zum Gelingen des gemeinsamen Organisationszwecks zum Leuchten bringen. Monarchisch-feudale, militärische oder industriell-tayloristische Vorstellungen von Befehl und Gehorsam, die das Pfarrerbild des 19. Jahrhunderts prägen und die sich immer noch in Vorstellungen von priesterlicher „Letztverantwortung“ zeigen, sind obsolet.

In der Realität haben wir eben doch jetzt geweihte Amtsträger, die irgendwie und irgendwann eine innere sakrale Berufung spüren/ gespürt haben, die dann im Priesterseminar ausgebildet und vom Bischof geweiht wurden. Jetzt müssen sie irgendwie leitend eingesetzt werden. Müsste die Übertragung von Ämtern nicht an eine tatsächliche Prüfung und nachweisliche Bewährung des entsprechenden Charismas (z. B. der Leitung, der Kommunikation) rückgebunden werden? Bei der Priesterweihe gibt es die Formulierung bei der Vorstellung der Kandidaten: „Das Volk und die Verantwortlichen wurden befragt ...“ Ist sie nicht lediglich ein symbolischer Rest aus einer Zeit, in der tatsächlich „die (größere) Gemeinschaft“ mit dafür verantwortlich war, bewährte und geeignete Amtsträger auszuwählen? Sollte dann nicht umgekehrt jemandem, der/die in bestimmten Bereichen, die eine Ordination voraussetzen (z. B. Leitung einer Gemeinde oder Pfarrei), tatsächlich in guter Weise leitet, nach Bewährung „die Hände aufgelegt“ werden? Anders gesagt: Wenn sich bei einem Mann oder einer Frau eine authentische Leitungsgabe herausstellte, die auf die innere Mitte der sakramentalen Kirche bezogen ist, sollte sie/er nicht dann ordiniert werden? Problematisch hierbei sind die derzeitigen Zugangsvoraussetzungen zum ordinierten Amt. Christian Hennecke betont den inneren Zusammenhang von Gaben, Strukturen und deren Entwicklung: „Dort, wo Menschen vom Evangelium ergriffen mit ihren Gaben und Charismen das Evangelium mit den Menschen ihrer Zeit teilen, wächst auf natürliche Weise Neues, treibt es neue Blüten, bilden sich neue Formen von Gemeinschaft – und auch neue Strukturen und sogar Paradigmen, die angemessen sind“ (Hennecke 2021, 47).

## Berufung, Gaben und Kirchenentwicklung

Gaben, die fruchtbar gelebt werden, sorgen für einen Weg der persönlichen Berufung als Mensch und Christ/in und in einer Aufgabe/einem Dienst in der Kirche.<sup>2</sup> Sie sind aber auch ein performativer Bestandteil dessen, was man Glaubenssinn des Gottesvolkes (*sensus fidei fidelium*) nennt, denn sie gestalten und verleblichen den Weg des gesendeten Gottesvolkes in Raum und Zeit. Auch aus diesem theologischen Grund, weil aus den Gaben und Berufungen der Geist Gottes spricht und sie die möglichst vielfältige und lebendige Ausgestaltung des sakramentlichen Zeichens Kirche darstellen, ist es für die Kirche unabdingbar, dass sie ein Ordo- und ein Leitungsverständnis entwickelt und konkrete Persönlichkeiten in ihren Reihen generiert, die diesen vielfältigen Gaben des Gottesvolkes zum Durchbruch und zur Reifung verhelfen. Gerade darin zeigt sich die sakramentale Dimension der Kirche. Es geht darum, Sakramentalität, Gnade und Segen neu zu verstehen und anzuerkennen, welche „Gestalt“ das annehmen will.

## Literatur

- Bucher, Rainer, Offenkundig gefährdet. Zur Lage des Weihepriestertums im priesterlichen Gottesvolk, in: Herder Korrespondenz 11/2014, 572–576.
- Engelhard, Daniela, Kirche der Beteiligung. Werkstattbericht aus dem Bistum Osnabrück, in: Herder Korrespondenz 12/2017, 30–32.
- Feiter, Reinhard/Müller, Hadwig (Hg.), Was wird jetzt aus uns, Herr Bischof? Ermutigende Erfahrungen der Gemeindebildung in Poitiers, Ostfildern 2014.
- Franke, Arnd, Stewardship. Das bedeutendste Pastoralkonzept in den USA als Inspiration für den deutschen Kontext, Münster 2019.
- Gemeinsame Verantwortung in örtlichen Gemeinden. Orientierungsrahmen für das Bistum Hildesheim, 2017, [https://www.lokale-kirchenentwicklung.de/fileadmin/etagen\\_subsitmanager/\\_Lokale\\_Kirchenentwicklung/texte/Orientierungsrahmen\\_TGV\\_-\\_neu.pdf](https://www.lokale-kirchenentwicklung.de/fileadmin/etagen_subsitmanager/_Lokale_Kirchenentwicklung/texte/Orientierungsrahmen_TGV_-_neu.pdf).

---

<sup>2</sup> Vgl. die Figuren einer Dynamik des Rufens, Hörens und der Gaben, die Christoph Theobald in seinem Buch „Hören, wer ich sein kann“ (Theobald 2018) aufzeigt.

- Hennecke, Christian, Raus in eine neue Freiheit. Die Überwindung der klerikalen Kirche, München 2021.
- Neuner, Peter, Abschied von der Ständekirche. Plädoyer für eine Theologie des Gottesvolkes, Freiburg/Br. 2015.
- Schönemann, Hubertus, Ehrenamtliche Leitungsteams in örtlichen Gemeinden. Eine Lernwerkstatt in Fulda über die Entwicklung einer neuen pastoralen „Denke“, in: euangel 9 (1/2018), <https://www.euangel.de/ausgabe-1-2018/termine-berichte/ehrenamtliche-leitungsteams-in-oertlichen-gemeinden/>.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), „Gemeinsam Kirche sein“. Wort der deutschen Bischöfe zur Erneuerung der Pastoral (Die deutschen Bischöfe 100), Bonn 2015.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Kongregation für die Glaubenslehre, Schreiben *Iuvenescit Ecclesia* (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 205), Bonn 2016.
- Theobald, Christoph, Hören, wer ich sein kann. Einübungen, Ostfildern 2018.
- Tilly, Klaus, „Vor Ort lebt Kirche“ (VOIK). Verantwortung von Laien für das Leben der Kirche vor Ort – ein Projekt des Bistums Magdeburg, in: euangel 10 (2/2019), <https://www.euangel.de/ausgabe-2-2019/leitung/bistum-magdeburg-vor-ort-lebt-kirche/>.

*Dr. Hubertus Schönemann ist der Leiter der Katholischen Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP).*

# Charismenorientierung in der Berufseinführung pastoraler Mitarbeiter:innen

## Erfahrungen aus dem Bistum Limburg

**Birgit Henseler**

### Genese des Ausbildungsbereichs

Seit 2017 ist das Thema Charismenorientierung Bestandteil der Ausbildung für Gemeinde- und Pastoralassistent:innen im Bistum Limburg. Das Thema wurde aufgenommen, um die kirchenentwicklerischen Aspekte der Ausbildung zu stärken. Die Wahl fiel auf das Thema Charismenorientierung, weil dadurch sowohl Fragen der eigenen Persönlichkeitsentwicklung als auch das Rollenverständnis als Hauptamtliche in einer Kirche der Zukunft behandelt werden. Der Ausbildungsteil Charismenorientierung wurde später um das Thema Ehrenamtsförderung erweitert. Beide Themen ergänzen und bedingen sich gegenseitig und sind ein entscheidender Beitrag zur Förderung der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt und zur Förderung von Partizipation.

2020 wurde das Thema Charismenorientierung (insgesamt drei Tage mit zwei Modulen) auch in die Priesterausbildung übernommen und ab dann berufsübergreifend mit den Gemeinde- und Pastoralassistent:innen behandelt.

Im Zusammenhang mit der neuen Ausbildungsordnung für das Bistum Limburg (1.9.2021) sind die Module Charismenorientierung und Ehrenamtsförderung um den Inhalt Change-Management erweitert worden. Die neue Ausbildungsordnung hat den Schwerpunkt „Kompetenzorientierung“. In den demnächst vier Ausbildungstagen geht es um ein exemplarisches Lernen anhand des Arbeitsfeldes Charismenorientierung.

## Auszug aus den Zielen der neuen Ausbildungsordnung

„Ziel der Ausbildung ist die Befähigung von Menschen, in einer sich entwickelnden und wandelnden Kirche tätig zu werden bzw. zu sein. Die Dimensionen von Sozialraumorientierung („Für wen sind wir da?“), Spiritualität („Wer und was trägt und leitet uns?“), Partizipation und Innovation („Wie sind wir Kirche?“), zeitgemäßem Seelsorgeverständnis („Wie begegne und begleite ich Menschen – unter Anerkennung ihres je eigenen Weges?“) und Nachhaltigkeit („Wie können wir die Schöpfung bewahren und nachhaltig handeln?“) sind handlungsleitend. Ziel der Ausbildung ist die Entwicklung von Persönlichkeiten, die wissens- und kompetenzbasiertes Handeln in unterschiedlichen Kontexten umsetzen können und so in neuen Situationen und auf Herausforderungen hin selbstorganisiert und kreativ Lösungen finden können.“

## Inhalte der Module „Charismen/Rolle/Change“

Das Modul I ist ein Einführungstag zu Beginn der Ausbildungszeit. Im Mittelpunkt von Modul I stehen das theologische Verständnis von Charisma sowie ein persönlicher Zugang zum Thema. Es geht um die eigenen Interessen, Neigungen und Charismen. Dafür werden klassische Elemente der Charismenentdeckung und der Kirchenentwicklung angewendet und reflektiert. Die Instrumente und Tools sind biographische Übungen, biblische Orientierung, Feedback, Wertschätzendes Interview, Skalierungsfragen und ein Charistentest. Modul I soll für das Thema motivieren, den Blick auf die eigenen Begabungen stärken und ein persönliches Ausprobieren der Methoden und Materialien ermöglichen.

Das bisher zweitägige (demnächst dreitägige) Modul II findet in der Mitte des zweiten Ausbildungsjahres statt. Es knüpft zunächst an die eigenen Erfahrungen mit den persönlichen Charismen an, da in der Zwischenzeit Feedbacks und Beobachtungen anderer eingeholt wurden. Der Fokus liegt jedoch auf der Beschäftigung mit der Förderung der Charismen und des Engagements von anderen. Behandelt werden die Aspekte:

- Charismenorientierung als Element von Kirchenentwicklung
- Bausteine einer professionellen Engagementförderung

- Bedeutung der Charismenorientierung innerhalb der Ehrenamtsförderung
- Rolle der Hauptamtlichen in der Charismen- und Engagementförderung
- Reflexion der eigenen Erfahrungen und Transfer für die Arbeitspraxis

Das Modul II soll den Blick für die Potentiale einer stärker charismenorientierten Ausrichtung der Pastoral gegenüber einer vorrangig aufgabenorientierten Fokussierung eröffnen. Die Reflexion der eigenen Rolle als hauptamtliche pastorale Mitarbeiter:innen erfolgt unter der Perspektive einer Kirche, die sich aus dem Glauben, den Talenten und der Verantwortung aller Getauften heraus gestaltet. Mit einem Überblick über das Verständnis von Ehrenamtskoordination und Ehrenamtsmanagement sowie der exemplarischen Anwendung einiger Instrumente soll an das professionelle Know-how der Engagementförderung im gesellschaftlichen Kontext angeschlossen werden.

### Rückmeldungen und Beobachtungen

- Das Feedback während der Kurse sowie die Auswertung der Online-Evaluation im Anschluss sind überwiegend positiv. Dies gilt insbesondere für die persönliche Auseinandersetzung mit den eigenen Charismen. Die Beschäftigung mit dem Thema Charismen wird von einem Großteil der Teilnehmer:innen als energievoll und inspirierend erfahren. Dies bestätigt auch die Erfahrungen, die wir bei der Durchführung von Kursen, Workshops oder auch kurzen Schnupperübungen in anderen Kontexten des Bistums machen. Die eigenen Charismen zu entdecken oder ggf. bestätigt zu bekommen, wird in der Regel als Zuspruch und als Förderung einer Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit erlebt.
- Im Kontext der Ausbildung verstärkt sich der Eindruck, dass wir auf zukünftige Mitarbeiter:innen treffen, die ihre Rolle als Hauptamtliche in einer großen Selbstverständlichkeit darin verstehen können, andere beim Entdecken ihrer Charismen (und ihrer vorrangigen Interessensfelder) zu unterstützen und sie in ihrem Engagement zu fördern. Dies ist sowohl den Äußerungen der Teilnehmer:innen zu entnehmen als auch der Beobachtung, dass kaum kontroverse Diskussionen darüber stattfinden.

- Als zusätzlichen Gewinn beschreiben die Teilnehmenden das gewachsene Miteinander im Ausbildungskurs. Sie lernen sich untereinander besser kennen und entwickeln ein größeres Verständnis für ihre Unterschiedlichkeit. Für den weiteren Ausbildungsverlauf wird dies als hilfreich empfunden.
- Die Berücksichtigung von Talenten und Stärken wird von den Mitarbeiter:innen in der Berufseinführung als selbstverständlich erachtet. Es gibt eine hohe Erwartung, dass ihre Potentiale und Talente bei der Auswahl ihrer eigenen Einsatzfelder beachtet werden. Das wird durch diesen Ausbildungsinhalt verstärkt. Es gibt oft die Vorstellung, dass ein beruflicher Einsatz in allen Teilen mit den eigenen Charismen und Talenten korrespondieren muss. Hauptamtliche in der Pastoral sollten im Sinne einer Charismenorientierung auf jeden Fall ihre Gaben und Potentiale beruflich einsetzen können. Eine professionelle berufliche Tätigkeit beinhaltet jedoch auch die Erfüllung von Aufgaben und den Einsatz in Arbeitsbereichen, die nicht immer die erste Wahl der Mitarbeiter:innen sind. Oftmals werden Aufgabenfelder mit Charismen verwechselt. Charismenorientierung bedeutet aber eher, die Einsatzfelder unter der Perspektive der eigenen Charismen zu gestalten: z. B. Pionier sein im Bereich Erstkommunionvorbereitung oder prophetisch wirken im Bereich der diakonischen Pastoral.
- In den Ausbildungsjahrgängen gibt es zunehmend Quereinsteiger:innen, die bereits in anderen Berufen tätig waren und die durch ihr Alter und ihre Lebenserfahrung ein größeres Maß an Wissen um ihre eigene Persönlichkeit mitbringen. Manche erleben die Auseinandersetzung mit ihren Charismen und ihren Interessen als Vertiefung. Andere finden darin für sie nichts wesentlich Neues.
- Etliche aus dem Ausbildungskurs sind im Anschluss daran interessiert, das Gelernte anzuwenden. Sie probieren direkt unterschiedliche Materialien in ausgewählten Feldern aus, z. B. in der Jugendarbeit, innerhalb der Firmkatechese oder im Kontext von Schule.
- Auffällig ist, dass die Frage nach der inhaltlichen Relevanz der Module „Charismenorientierung und Ehrenamtsförderung“ für die Praxis in der Evaluation innerhalb eines Kurses gegensätzlich bewertet wird. Es fehlen dabei oft die Mittelwerte. Eine Mehrheit sieht eine hohe Praxisrelevanz, aber in jedem

Kurs gibt es Teilnehmer:innen, die darin kaum einen relevanten Faktor für ihre Tätigkeit wahrnehmen.

- Es gibt Einzelne, die das Thema Charismenorientierung mehr für sich entdecken und anfangen, ihre Rolle stärker aus dieser Perspektive zu gestalten und „anders“ zu arbeiten. Sie binden neben den konkreten Veranstaltungen die Botschaft von den Charismen in die verschiedensten Arbeitsbereiche ein. Sie verstehen ihre Aufgabe dahingehend, die Begabungen der Menschen zu entdecken, zu integrieren und Möglichkeiten zu eröffnen, damit einen Platz im Leben der Gemeinde oder der Gesellschaft zu finden.

### **Herausforderungen für die Umsetzung in der Praxis**

Neben den überwiegend sehr positiven Erfahrungen in der konkreten Beschäftigung mit Talenten und Charismen durch das gemeinsame Lernen und die Erprobung von Formaten erleben viele Teilnehmer:innen, dass das Thema im beruflichen Alltag schnell in den Hintergrund tritt. Die Diskrepanz zwischen den erlernten Inhalten auf der einen Seite und den Umsetzungsmöglichkeiten auf der anderen Seite ist sehr groß. Dies bezieht sich sowohl auf die Gestaltungsfreiräume für eine charismenorientierte Ausrichtung der pastoralen Arbeit vor Ort als auch auf Möglichkeiten, die eigenen Charismen einzusetzen. Überdeutlich zeigt sich, dass die Handlungslogik einer Charismenorientierung in der vorrangigen Kultur und Arbeitsweise unseres bisherigen kirchlichen Systems sehr schwer vermittelbar ist. Sie bedeutet, die Perspektive zu wechseln von „Was brauchen wir? Was müssen wir? Wer kann das übernehmen?“ hin zu „Was ist schon da? Was können wir? Was macht uns Freude? Was hat Gott mir/uns geschenkt? Wo kann das wirksam werden?“.

Für die Schwierigkeiten, den Perspektivwechsel einer Charismenorientierung zu vermitteln, bieten sich folgende Erklärungen an:

- Das Bewusstsein der Gleichwertigkeit aller von Gott geschenkten Charismen verändert den Blick auf die klassische Rollenverteilung von Hauptamt und Ehrenamt. Die Unterscheidung zwischen Ehrenamt und Hauptamt kann dann größtenteils nicht an den Einsatzfeldern festmacht werden, sondern nur

über Rolle (Amt) und Funktion definiert werden. Die Diskussionen rund um die Übernahme von z. B. Beerdigungsdiensten oder Leitungsaufgaben durch Ehrenamtliche zeigen dies an.

- Die im kirchlichen Bereich tätigen Ehrenamtlichen sind sehr unterschiedlich. Für viele ist die mit den Charismen verbundene Botschaft, dass sie selbst – nicht nur Priester und Ordensleute – eine einzigartige Berufung haben, unbekannt. Es fehlt also insbesondere an einem Berufungsverständnis. Insofern ist entscheidend, welches Selbstverständnis vorherrscht.
- Unterschiedliche Kirchenbilder ziehen unterschiedliche Vorstellungen von Haupt- und Ehrenamt nach sich. Die Idee einer Kirche der Pastoral der Versorgung durch die Hauptamtlichen und die Idee einer aktiven Pastoral aller Getauften, die gemeinsam die Kirche Jesu Christi bilden, unterscheiden sich grundlegend.
- Charismenorientierung sowie die Förderung von freiwilligem Engagement wird oftmals vorrangig unter der Perspektive „Gewinnung von fehlenden Ehrenamtlichen für bisherige Aufgaben“ verstanden und mit dieser Haltung angegangen.
- Eine starke Feedback-Kultur ist der einfachste Weg, aber auch eine Notwendigkeit, um die Auseinandersetzung mit Talenten und Charismen in der Kirche zu stärken. Im Austausch zu den Ergebnissen der Selbsteinschätzung (Charimentest und Fragebögen) findet darum in Modul II auch eine Übung mit gegenseitigem Feedback statt. Diese Übung erfordert etwas Überwindung, aber wird durchgängig als wichtige, hilfreiche und bestärkende Erfahrung beschrieben. Auch in anderen Ausbildungszusammenhängen trainieren die Auszubildenden Feedbackgeben und Feedbacknehmen (mit Mentor:innen und anderen Ausbildungsverantwortlichen, im Potentialgespräch nach dem Assessment-Center, im Kommunikationskurs im Bereich Pastoralpsychologie ...). In ihrem beruflichen Alltag und in den Arbeitsweisen der Pastoralteams erleben jedoch viele Auszubildende nach ihren Angaben wenig bis keine Kommunikation zum Thema Talente und Stärken.
- Das Alltagsgeschäft fordert alle Kraft und lässt keine Zeiträume offen zur Entdeckung von Talenten und Stärken und zur Begleitung der Ehrenamtlichen beim Aufbau ihrer eigenen Projekte.

Interessant wäre es, in den Blick zu nehmen, wie nach der Ausbildung ein charismenorientierter Einsatz strategisch und auch praktisch umgesetzt werden kann. Die Charismenentdeckung mit ihrem geistlich-spirituellen Hintergrund gehört wahrscheinlich eher zum *forum internum*. Sie korrespondiert aber mit der dazugehörigen Kompetenzförderung, die im *forum externum* (sowohl in der Ausbildung wie auch in der Personalentwicklung) anzusiedeln ist.

## Abschlussgedanken

Die Auseinandersetzung mit einer charismenorientierten Pastoral zu Beginn der Berufstätigkeit birgt mehrere Chancen für den damit verbundenen Perspektivwechsel. In der Regel wird eine größere Offenheit für das Thema generiert bzw. eine Skepsis und negative Voreingenommenheit abgebaut. Eine differenzierte Bearbeitung des Themas hilft, Missverständnisse aufzuklären.

Die Erfahrungen im Feld Charismenorientierung zeigen, dass eine umfangreiche Anlaufzeit nötig ist, um diesen Ansatz auf den Weg zu bringen. Eine strukturelle Implementierung ist nur durch eine bewusste Entscheidung und den Einsatz von Zeit zu erreichen. Hauptamtliche Mitarbeiter:innen sind dabei der entscheidenden Player, weil sie großen Einfluss auf die Rahmenbedingungen der ehrenamtlich Tätigen haben. Eine stärkere Verlebendigung des Charismenansatzes vermittelt die besondere Berufung jedes Gläubigen.

Insofern ist entscheidend, mit welchem Kirchenverständnis die pastoralen Mitarbeiter:innen nach der Berufseinführung ihren Dienst ausüben.

*Birgit Henseler ist Referentin für Kirchenentwicklung im Ressort Kirchenentwicklung des Bistums Limburg.*

# Begabt – betraut

## Vom Vertrauen in der gabenorientierten Gemeindearbeit

**Silke Obenauer**

„Ich danke Ihnen für Ihr Vertrauen. Dass ich mich einbringen konnte mit meinen Gaben. Früher hätte ich mir das nicht zugetraut“ – so eine Mitarbeiterin bei meiner Verabschiedung als Pfarrerin der Gemeinde. Mich hat das sehr berührt, wie bei einem Menschen das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten wächst – einfach dadurch, dass ihm etwas zugetraut wird. Auch bei jugendlichen Konfi-Teamern durfte ich das immer wieder erleben. Und kenne ich das nicht auch aus meiner eigenen Biographie?!

### Ein Blick in die Bibel: Gott traut uns etwas zu

Werfen wir einen Blick in die Bibel: Ob Mose, der das Volk Israel aus der Gefangenschaft in Ägypten führen soll, oder David, der als unscheinbarer Hirtenjunge zum König gesalbt wird, ob Jeremia, der dem Volk im Auftrag Gottes mit Wort und zeichenhaftem Tun Unheil ankündigen muss, oder die zwölf Jünger Jesu, die er unter die Menschen schickt, um sie das angebrochene Gottesreich erleben zu lassen, oder Maria, die gar den Heiland zur Welt bringen soll – immer wieder erfahren Menschen: Gott betraut sie mit einer bestimmten Aufgabe und stattet sie mit dem aus, was sie dafür brauchen. Die ganze Bibel erzählt von solchen Vertrauens-Geschichten: Gott vertraut uns Menschen und traut uns etwas zu. Übrigens: Über alle menschlichen „Aber“ hinweg und durch alle Zweifel und Versagen hindurch!

Auch Gaben können in diesem Zusammenhang gesehen werden: Gott baut mit und durch uns Kirche. Im Neuen Testament schreibt Paulus (vgl. Obenauer 2009, 17–32): Gott schenkt uns Gaben – und zwar aus Gnade. Im Griechischen ist das

ein Wortspiel: Charismen/Gnadengaben haben mit *charis*/Gnade zu tun, sie entstammen ihr, fließen aus ihr heraus. So hat der Begabte die Würde, weiterzugeben und weiter fließen zu lassen, was ihm geschenkt wurde – denn die Gaben dienen dem Aufbau der Gemeinde bzw. der Kirche und helfen anderen weiter (vgl. 1 Kor 12–14; Röm 12,3–8; vgl. auch Eph 4,7–16 und 1 Petr 4,9–11). Paulus vergleicht dabei die Gemeinde bzw. Kirche mit einem Leib: Jede und jeder bringt mit seiner Gabe an seinem Ort etwas ein. Keiner hat alle Gaben, aber jede ist begabt und die Gaben sind unterschiedlich. So ergänzen sie sich wie die unterschiedlichen Körperteile im Körper.

## **Doppeltes Vertrauen**

Gabenorientierte Gemeindegarbeit vollzieht einen Perspektivwechsel: Es sind nicht zuerst die Aufgaben im Blick, die getan werden müssen, sondern der einzelne Mensch und seine Gaben. Daher lebt gabenorientierte Gemeindegarbeit grundlegend von einem doppelten Vertrauen: vom Vertrauen auf Gott und vom Vertrauen ineinander.

## **Vertrauen auf Gott: Gott wirkt schon**

Gabenorientierte Gemeindegarbeit gründet im Vertrauen auf Gott: Vertrauen, dass Gott schenkt, was eine Gemeinde vor Ort braucht, Vertrauen, dass Gott durch und mit den konkreten Menschen und ihren Gaben Kirche baut. Vertrauen, dass es genug ist, was Gott schenkt. Und das Richtige. „Verheißungsorientierte Wahrnehmung“ nennt das der Theologe Burghard Krause (vgl. Krause 1996, 13–33): Gott vertrauen, dass er schon da ist und wirkt, auch begabend.

So merke ich für mich persönlich über die Jahre hinweg: Gabenorientiertes Arbeiten wird mir immer mehr auch zu einer geistlichen Übung. Nicht um alles oberflächlich gut- oder schönzureden, sondern um zu lernen, tiefer zu schauen und neue Entdeckungen zu machen, wie und wo Gott schon begabend wirkt und Kirche geschieht. Dies geschieht für mich im Horizont der Verheißung, dass

„allezeit eine heilige, christliche Kirche sein und bleiben muss“ (Augsburger Bekenntnis, Artikel 7); denn Gott steht dafür ein und wirkt. Gabenorientiertes Arbeiten lädt zunächst zum Vertrauen auf Gott ein – und dann zum Vertrauen ineinander. Damit wir das Unsre tun, um an Kirche mitzubauen.

### **Vertrauen ineinander: Einander kontemplativ anschauen, Kirche entdecken und gestalten**

Wurzelt Gabenorientiertes Arbeiten im Vertrauen zum begabenden Gott, so wirkt es sich darin aus, wie wir einander anschauen. Papst Franziskus spricht in *Evangelii gaudium* 71 von einem kontemplativen Blick auf die Stadt – ein Blick, der sich in das Wirken Gottes hineinzuöffnen versucht, ein „Blick des Glaubens [...], der jenen Gott entdeckt, der in ihren Häusern, auf ihren Straßen und Plätzen wohnt“ (ebd.). Mit diesem Blick könnten wir einander anschauen üben: die andere und den anderen als von Gott Beschenkten und Begabten, als denjenigen und diejenige, mit denen Gott schon unterwegs ist, in denen Gott schon wirkt, die mir und uns Geschenk sind. Auf Entdeckung gehen: Welche Gaben hat Gott mir geschenkt, welche Gaben hat Gott anderen geschenkt? Im positiven Sinn neugierig sein, was es in meinem Leben und bei anderen zu entdecken gibt. Kontemplativ-verheißungsorientiert.

So kann der kontemplative, vertrauende Blick zunächst grundsätzlich helfen zu entdecken: Wo wird ein anderer, eine andere zum Geschenk – im Vertrauen, dass Gottes Geist an und durch den anderen wirkt? Wie mir bei einer Fortbildung jemand erzählte: Bei uns in der Gemeinde ist eine Frau, die solch eine Fröhlichkeit hat – sie steckt andere geradezu damit an, um sie herum wird es immer hell. Oder ich entdecke die Erzieherin in der KiTa, die auf eine besonders lebendige Art biblische Geschichten erzählt, sodass die Kinder an ihren Lippen hängen. Oder mir fällt ein Konfirmand auf, der beim Jugendgottesdienst immer mit anpackt. Oder die ältere Dame, die treu für verfolgte Christen betet. Oder der ältere Herr, der im Pflegeheim des Nachbarortes Besuche macht. Der kontemplative Blick hilft zunächst zu entdecken, was schon geschieht, im Vertrauen, dass Gott schon begabend durch Menschen hindurchwirkt. Wenn mir am ande-

ren etwas auffällt, kann ich ihn darauf ansprechen, und wir können uns gemeinsam daran freuen. So wird uns bewusst, dass hier schon Kirche geschieht: im Miteinanderleben, in der KiTa, im Jugendgottesdienst, beim Beten oder Besuchen, im inneren Bereich der Kirchengemeinde oder jenseits davon.

Darüber hinaus kann der kontemplative Blick helfen, dass Begabungen Entfaltungsraum finden. Auch das hat mit Vertrauen zu tun. In einer Gemeinde, in der ich Pfarrerin war, fiel mir eine Frau auf, die eine besondere Herzlichkeit hatte, etwas Warmes ging von ihr aus; in Gesprächen erzählte sie mir, dass sie unter der manchmal herrschenden Anonymität im Ort leide. Bei einem Gespräch fragte ich sie, ob sie sich vorstellen könne, in einem neu aufzubauenden Besuchsdienst für Neuzugezogene mitzumachen – mir sei ihre Offenheit und Herzlichkeit aufgefallen und ihr Leiden an mancher Anonymität im Dorf. Sie war sehr überrascht, bedankte sich für meine Anfrage und mein Vertrauen und sagte zu. Ähnliches habe ich auch immer wieder bei ehrenamtlich Engagierten erlebt, die einen Blick für andere und ihre Begabungen haben und diese daraufhin angesprochen haben. – Mit dem kontemplativen Blick können Vertrauen und Zutrauen in jemanden einhergehen. Dies kann wiederum in der betreffenden Person einen veränderten Blick auf sich erzeugen, vielleicht sogar gute neue Erfahrungen mit sich, anderen und Gott, dem Geber der Gaben, schenken – wie bei der Dame im Eingangsbeispiel. Es geht bei diesem Prozess des gemeinsamen Entdeckens und Zutrauens also nicht darum, eine Aufgabe möglichst eloquent loszuwerden und jemanden dazu zu überreden; es geht auch nicht darum, andere auf ihre Begabungen hin abzuscannen, damit möglichst viele Aufgaben aus dem Gemeindeportfolio erledigt werden; das wäre eine Verzweckung der Menschen. Es geht vielmehr darum, Menschen etwas zuzutrauen und ihnen die Möglichkeit zu geben, mit ihren Begabungen, ihrer Leidenschaft und Persönlichkeit Kirche mitzugestalten und dabei Zugehörigkeit und Selbstwirksamkeit zu erfahren, vielleicht dadurch auch im Glauben zu wachsen. Das Vertrauen und Zutrauen nimmt auch ernst, dass niemand alleine Gaben entdecken kann. Wie Gaben auf den anderen hinzielen und ihm dienen wollen, so braucht es die Resonanz anderer, um Gaben auf die Spur zu kommen und sie zu entfalten.

## **Vertrauen ineinander: Neues wagen**

Manchmal geschieht es auch, dass Menschen von sich aus mit einer Idee und Begabungen dazu anklopfen, um kirchliches Leben vor Ort mitzugestalten. Dann ist es hilfreich nachzusinnen: Gibt es vor Ort eine Resonanz darauf: z. B. Menschen, die mittun, oder einen Pool von möglicherweise daran Interessierten oder eine Herausforderung bzw. Not, auf die das Anliegen eine Antwort ist? Resonanz meint dabei nicht, dass die Idee sich inhaltlich oder strukturell nahtlos ins bisherige Gemeindeleben einfügen muss, es kann durchaus etwas Neues, Kreatives entstehen, womit die Gemeinde neue Wege betritt. Hat die Gemeindeleitung oder die dazu beauftragte Person die Idee mit den Initiatorinnen und Initiatoren dahingehend gemeinsam bedacht, dann braucht es Vertrauen: um den nötigen Freiraum zu geben, damit die Initiatoren an die Umsetzung ihrer Idee gehen können, um sie nach Bedarf zu begleiten und um dem Neuen zu trauen. Denn es kann sein, dass das Gemeindeleben sich durch die Menschen mit ihren Begabungen und Ideen, die hinzukommen, verändert. Die Arbeit mit Geflüchteten wirkt dann möglicherweise bis in den Gottesdienst zurück oder ein Gemeinderaum wird von Jugendlichen für ihre Zwecke umgestaltet.

## **Gabenorientierte Gemeindearbeit lebt vom Vertrauen: Es wird bunt**

Vertrauen in der gabenorientierten Gemeindearbeit lässt Begabungen erkennen und sehen, was schon geschieht, ermutigt andere, sich einzubringen, und lässt miteinander Kirche bauen. Sichtbar – und manchmal unsichtbar. Im Gemeindeleben beheimatet – und manchmal jenseits davon und doch nicht davon losgelöst. Sodass wächst, was durch die konkreten Menschen da ist und wirkt. Die erzählungsbegabte Erzieherin, die die Kinder begeistert, wie der besuchende Mann, der den Menschen im Pflegeheim Ohr und Herz schenkt, das Trauercafé wie die Arbeit mit Geflüchteten, der von Jugendlichen gestaltete Gottesdienst wie das treue Gebet. Das kann bunt werden, wie es die Gnade Gottes eben auch ist (1 Petr 4,10<sup>1</sup>), die die Gaben aus sich heraus freisetzt.

---

<sup>1</sup> Das griechische Wort *poikilos* kann neben „vielfältig“ auch „bunt“ bedeuten.

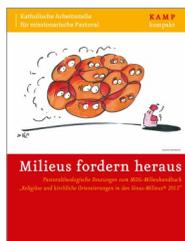
## Literatur

- Krause, Burghard, Auszug aus dem Schneckenhaus. Praxis-Impulse für eine verheißungsorientierte Gemeindeentwicklung, Neukirchen-Vluyn 1996.
- Obenauer, Silke, Gottes bunte Gnade. Plädoyer für die Wiederentdeckung der Gaben in der Kirche, Münster u. a. 2009.
- Papst Franziskus, Die Freude des Evangeliums. Das Apostolische Schreiben „Evangelii gaudium“ über die Verkündigung des Evangeliums in der Welt von heute, Freiburg u. a. 2013.

*Erstveröffentlichung in: Brennpunkt Gemeinde. Impulse für missionarische Verkündigung und Gemeindeaufbau 3/2019, 32–34. Wir danken midi ([www.mi-di.de](http://www.mi-di.de)) für die freundliche Abdruckerlaubnis.*

*Dr. Silke Obenauer ist Pfarrerin der Evangelischen Landeskirche in Baden und dort im Bereich Missionarische Dienste tätig.*

Alle Bände unserer Reihe KAMP kompakt sind auf unserer Website unter <https://kamp-erfurt.de/publikationen> frei zugänglich, zum Teil liegen auch noch Druckfassungen vor. Bisher sind erschienen:



### **Milieus fordern heraus. Pastoraltheologische Deutungen zum MDG-Milieuhandbuch „Religiöse und kirchliche Orientierungen in den Sinus-Milieus® 2013“**

Band 1 befasst sich mit einer pastoraltheologischen und religionssoziologischen Deutung der aktuellen „Sinus-Kirchenstudie“.



### **Gefragt und hinterfragt. Religiös-weltanschauliche Pluralität und die neuen Bedingungen des Glaubens**

Band 2 präsentiert eine Tour d’Horizon durch die Vielfalt von Religion in der deutschen Gegenwart und bietet so einen Einblick in die sich wandelnde Rolle von Religion innerhalb der Gesellschaft.



### **Nähe und Weite statt Enge und Ferne. Zu den Chancen großer pastoraler Räume für eine missionarische Pastoral**

Band 3 fragt nach den Chancen, die vergrößerte pastorale Räume für eine missionarische Pastoral bieten können. Die Broschüre präsentiert die Ergebnisse einer Pilotstudie der KAMP.



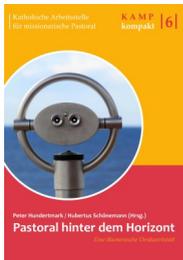
### **„Lass mich dich lernen ...“. Mission als Grundwort kirchlicher Erneuerung**

Band 4 entfaltet Mission als Grundwort kirchlicher Erneuerung. Es geht um ein Verständnis des „Missionarischen“ als Entwicklung einer lernenden Kirche.



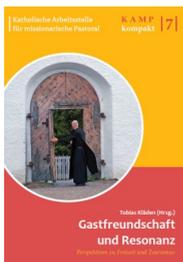
## Postmoderne Rituale als Herausforderung für die kirchliche Ritualpraxis

Band 5 nimmt die Beiträge der Tagung der gleichnamigen Tagung im April 2016 auf, führt angestoßene Impulse weiter und macht deren Diskurs zugänglich.



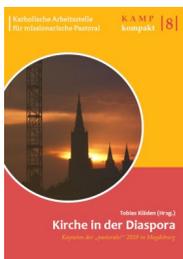
## Pastoral hinter dem Horizont. Eine ökumenische Denkwerkstatt

Band 6 sammelt die Essays der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der gleichnamigen Zukunftswerkstatt im Juni 2017 auf dem Odilienberg im Elsass.



## Gastfreundschaft und Resonanz. Perspektiven zu Freizeit und Tourismus

Band 7 beleuchtet aktuelle Entwicklungen in Freizeit und Tourismus und fragt nach deren Konsequenzen für kirchliches Handeln.



## Kirche in der Diaspora. Keynotes der „pastorale!“ 2019 in Magdeburg

Band 8 dokumentiert die Keynotes der „pastorale!“ 2019 in Magdeburg und reflektiert die Herausforderungen für das kirchliche Leben im säkularen Umfeld.

