

PRAXIS IN EINER PLURALISTISCHEN KIRCHE

Die von den Arbeitskreisen empfohlenen Spielregeln und Handlungsprinzipien

AK 1: Unterscheidung der Geister,

stellt sich eher ein in einem Lebensprozeß, in den man sich einbringt und in dem man nicht argumentativ oder gegenargumentativ miteinander umgeht.

AK 3: Netzwerk

Gibt es Strukturen, die Pluralität fördern oder behindern? Die Struktur des netzwerkartigen Verbundes wirkt pluralitätsfördernd. Für das kirchliche Amt bedeutete der netzwerkartige Verbund kollegiale Einheit.

Zwei Spielregeln:

1. Nehmt das strukturelle Moment in der Diskussion ernst. Die Konsequenzen aus den vorhandenen Strukturen müssen bedacht werden.
2. Regt zu viel sozial gelebter Aktualisierung aus dem Geiste Jesu an. Und dies vor dem Hintergrund der Erkenntnis aus dem Bereich der Psychologie, daß Pluralität sich reduziert, wenn mit den vorhandenen Ängsten nicht umgegangen wird. Leiterlose Gruppen haben ein hohes Potential von angstbesetzten Leuten.

AK 4: Kommunikation mit dem Gegner

Gegner nehmen sich nicht mehr wahr. Aufgrund von Bildern, die mit der Realität nicht übereinstimmen, kommt es zum Konflikt. Paranoide Wahrnehmung.

Als Spielregeln empfehlen sich:

1. Entwickelt die Fähigkeit zur Fremd- und Selbstwahrnehmung. Gerade die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung ist zu entwickeln, da Feindbilder häufig aus der Projektion eigener Schatten entstehen.
2. Bezieht in die Wahrnehmung auch die "Systeme" ein; sie sind gut zu analysieren.
3. Artikuliert die eigene Meinung in deutlicher Weise, so daß nicht die Hälfte dessen, was man meint, ungesagt bleibt.
4. Entwickelt die Fähigkeit der Empathie.

AK 5: Mystagogisches Fundament

Die vorhandene oder erst zu entwickelnde Pluralität der Gemeinden hat ihren Grund in der universellen Kompetenz der Gemeindeglieder.

Als Spielregeln legen sich nahe:

1. Erträgt den "Dilettantismus" um der Vielfalt der vielen sich artikulieren sollenden Kompetenzen.
2. Rechnet damit, daß "alle erfahren sind", weil sie die Geschichte Gottes mit sich selbst erfahren können oder erfahren haben.
3. Fördert Leute, die entdecken, wo Charismen lebendig werden können.
4. Fördert die universelle Kompetenz der Gemeindeglieder, da diese auf diese Weise zu sich selbst finden.
5. Entwickelt darin den gesellschaftsrelevanten Aspekt, den Aspekt des diakonischen Dienstes an der Gesellschaft.

Der Mensch ist demnach das Prinzip der Ekklesiologie; dieses Prinzip ist neben die anderen des Christomonismus und des Pneumatomonismus zu stellen.

AK 6: Katholische Ausländer in der Ortskirche

1. Der Fremde muß der Anlaß werden zum Aktivwerden und Ausgreifen der Communio.
2. Die Mobilität ist als Kennzeichen des Christlichen, einer wirklich mobilen interkulturellen Kirche wieder zu entdecken.
3. Im Fremden soll dem Reichtum Gottes begegnet werden; die Unterschiedlichkeit soll als Reichtum, als Hinweis auf den Beginn von Erlösung (Pleroma) begriffen werden.
4. Entwickelt keine Sonderseelsorge, sondern eine Begegnungsseelsorge.
5. Nehmt die Verbindung der Fremdenfrage (Migration) mit der Friedensfrage (Asylantenfrage) wahr. Hier zeigt sich das Problem nicht nur als ökonomisches, sondern vor allem als ökumenisches.

AK 7: Auswahl kirchlicher Mitarbeiter

1. Es sind Initiativen nötig zur Förderung von Kompetenz in der Berufsausbildung wie in der Berufsbegleitung.
2. Nötig ist die Entwicklung seriöser Auswahlverfahren; der Unterschied zwischen der Auswahl durch die Institution und zwischen der Auswahl aufgrund kommunikativer Eignungsfeststellung. Grundsätzlich müßte im Bereich der Mentoren die Entscheidungsrolle von der Begleiterrolle getrennt sein.

AK 8: Androgyne Handlungsmuster

Ausgehend von der Feststellung, daß weibliche Anlagen im Mann bzw. männliche Anlagen in der Frau zu wenig zugelassen werden, legen sich zwei Spielregeln nahe:

1. Die andersgeschlechtlichen Faktoren in der eigenen Person sollen erkannt und bejaht werden.
2. Die verschiedengeschlechtlichen Erscheinungsformen von Mann und Frau sollen anerkannt werden.

AK 9: Gremien

Für die Arbeit der Gremien empfehlen sich vor dem Hintergrund des Arbeitsdruckes und des Zeitmangels folgende Spielregeln:

1. Löst Probleme nicht durch Mehrheitsentscheidungen; denn die Frage bleibt, wie dann mit den Minderheiten umgegangen wird.
2. Nehmt in Gremien Rücksicht auf die Bedürfnisse und Motive der einzelnen; denn nur dann ist Einheit und Vielfalt in den Gremien möglich.
3. Geht davon aus, daß es sehr viel Zeit braucht, um Einheit und Gemeinschaft zu ermöglichen.
4. Paßt auf, nicht "für" andere, sondern "mit" anderen zu arbeiten.