AM 13: "Träger geistlicher Berufe als Subjekte der Evangelisierung"

Hermann Stenger / Klemens Schaupp, Thesenpapier zum AM 13

1. "Evangelii Nuntiandi" unterscheidet im Hinblick auf die Evangelisierung zwischen einem "Zeugnis ohne Worte" und einer "ausdrücklichen Verkündigung" (Evangelii Nuntiandi 21; 22). Dabei kommt dem gelebten Zeugnis ("Zeugnis ohne Worte") eine grundlegende Bedeutung zu.
Für die Identität und Kompetenz kirchlicher Mitarbeiter bedeutet dies:
Die Entwicklung und Förderung der "humanen, geschlechtsspezifischen" und der "gläubigen Identität" (vgl. H. STENGER 1984) ist die unablässige Voraussetzung für die "kirchlich-berufliche Identität" des Mitarbeiters.
2. Die Forderung nach ganzheitlicher Evangelisierung (Evangelii Nuntiandi 30) setzt auf Seiten des kirchlichen Mitarbeiters die weitgehende Integration der verschiedenen Schichten seiner Persönlichkeit voraus; eine solche Integration ist die Bedingung dafür, daß Wort und Tat des Verkündigenden übereinstimmen.
3. Schematisch kann der Zusammenhang zwischen mangelhaft entwickelter oder gefährdeter Identität und entsprechender Hilfe so dargestellt werden:
 - humane, geschlechtsspezifische Identität / therapeutische Hilfe
 - gläubige Identität / geistl. Begleitung
 - kirchlich-berufliche Identität / Supervision
4. Je tragfähiger die humane und gläubige Identität eines Mitarbeiters ist, umso eher lassen sich Probleme im Bereich der beruflichen Identität bearbeiten und bewältigen.
5. Je freier ein Mitarbeiter von unbewußten Konflikten ist, desto mehr kann er von verschiedenen Angeboten, die auf das menschlich-gläubige und berufliche Wachstum abzielen, profitieren; je mehr er davon belastet ist, desto geringer ist seine Lernfähigkeit.
6. Folgende Punkte bedürfen in der Ausbildung besonderer Aufmerksamkeit:
 - Befähigung zu einem christlich verantworteten Umgang mit Konflikten;
 - Befähigung zur Integration der Sexualität;
 - Befähigung zu einem christlich verantworteten Umgang mit Macht (Frage: Wo/wie lasse ich mich beeinflussen? Wo/wie beeinflusse ich andere?).
7. Für die Begleitung kirchlicher Mitarbeiter sind u.a. folgende Punkte zu beachten:

- Erfahrungen zunächst wertungsabstinent wahrnehmen, ohne sie sofort beurteilen und einordnen zu wollen;
- am Beginn einer Beratung klare Absprachen treffen;
- Anzeichen unstimmiger Motivation wahrnehmen und ernstnehmen, ohne deshalb den Betroffenen voreilig zu beurteilen;
- Mut zur Konfrontation zeigen;
- den Grad der Konfliktfähigkeit und Frustrationstoleranz abschätzen;
- das Umfeld des Kandidaten unterstützend beeinflussen (d.h. eine "vertikale" Hilfe durch eine "horizontale" ergänzen);
- auf eine klare Trennung von "forum internum" und "forum externum" achten.

Literatur:

H. ANDRIESEN, Pastorale Supervision, Mainz 1978

K. SCHAUPP, Geistliche Berufung: Gabe und Aufgabe. Die Bedeutung der Tiefenpsychologie für die Ausbildung von Priestern und Ordensleuten. In: Zeitschrift für katholische Theologie 106 (1984), 402-439.

H. STENGER, Identität und pastorale Kompetenz. Ein Beitrag zur Lehre von den Charismen. In: Lebendige Seelsorge 35 (1984) 293-300.

H. STENGER (Hg.), Eignung für die Berufe der Kirche. Klärung - Beratung - Begleitung. Unter Mitarbeit von BERKEL, Karl/SCHAUPP, Klemens/WULF, Friedrich, Freiburg - Basel - Wien 1988.

AM 13: "Träger geistlicher Berufe als Subjekte der Evangelisierung"

Klemens Schaupp, Bericht aus dem AM 13

Nach einem längeren Anhörkreis über verschiedene identitätsfördernde Initiativen ging die Diskussion um die Frage, welche durchgehenden Linien sich in diesen Erfahrungsberichten zeigten. Die Ergebnisse wurden in der Form von Postulaten formuliert!

1. Evangelisierung setzt voraus, daß eine ernsthafte, persönliche, "unter die Haut gehende" Konfrontation mit der Wirklichkeit des eigenen Lebens **und** der sozialen Wirklichkeit geschieht, in der jemand lebt.

Beispiele:

- gemeinsames Mitleben einer Gruppe von Theologiestudenten/innen in einer Innenstadtpfarrkirche in Amsterdam, in der ein homosexueller Theologe als kirchl. angestellter Sozialarbeiter tätig ist;
 - längere Zeit in einem Betrieb mit Schichtarbeit arbeiten und Erfahrungen auswerten (Industriepraktikum);
 - soziales Jahr vor Beginn des Theologiestudiums.
2. Konflikte, die Theologiestudenten/innen erleben, ansprechen, aufarbeiten; helfen, nicht tabuisieren.

Beispiele:

- "Konfliktmeditation" als erster Schritt, um Erfahrungen von Konflikten, Wut, Ärger . . . überhaupt zulassen zu können.
3. In kirchlichen Berufen sollten "mulieres probatae"/"viri probati" sein, d.h. im Leben bewährte Frauen und Männer; nur solche sind geeignete Träger der Evangelisierung.

Beispiele: vgl. Nr. 1

4. Es sollen **ernsthafte** Vorgänge der Eignungsfeststellung, Qualifikationsgespräche in Gruppen eingeschlossen, unternommen werden.

Beispiel: Modell Bamberg (A. Kurlemann)

5. Die Frage der Eignung muß auch institutionell ernst genommen werden, sonst gehen gerade die "durch die Maschen", die eine Konfrontation am dringendsten nötig hätten.
6. Eine geistlich-geistige Beweglichkeit ist Voraussetzung für die Befähigung zur Evangelisierung; wenn die für die Ausbildung Verantwortlichen sich nicht bewegen, bewegt sich nichts.

Beispiel: Regelmäßiges Treffen der Vorstände kirchl. Mitarbeiter in Leitungspositionen in Innsbruck.