

Charisma und Kirchenentwicklung

Wie geht eine Charisma-first-Strategie konkret?

In der Diskussion um ein neues Kirche-Werden wird in jüngster Zeit häufig von den „Charismen aller Getauften“ gesprochen, die in die Kirchenentwicklung einbezogen und fruchtbar gemacht werden müssten. In diesem Zusammenhang fällt das Stichwort einer „charismenorientierten Pastoral“: Wie ein solcher Strategiewechsel, der nicht zu vorher definierten Aufgaben passende Personen, sondern zu den jeweiligen Personen mit ihren Charismen passende Einsatzfelder sucht, aussehen kann, bleibt jedoch meist offen. Einen Vorschlag, wie eine solche Charisma-first-Strategie im Alltagsgeschäft der Pastoral konkret umgesetzt werden kann, legt Stefan Moosburger, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Philosophisch-Theologischen Hochschule in St. Augustin, vor.

Charismen in Pastoralplänen

„Charisma“ scheint in aller Munde zu sein – mindestens bei diözesanen Entscheidungsträgern. Nicht nur dass der Begriff „Charisma“ in etlichen Pastoralplänen auftaucht, sondern häufig auch an ziemlich prominenter Stelle und mit deutlichem Fokus. Es ist von „Charismenförderung“ und „charismenorientierter Pastoral“, von „Talenten“ und „Begabungen“ die Rede. Ein Beispiel ist der Pastoralplan der Diözese Münster¹, der im März 2013 in Kraft gesetzt wurde: Hier findet sich nicht nur die Begrifflichkeit der „Charismen“, sondern das „Aufsuchen und Fördern der Charismen“ (33) wird sogar als erste von vier Optionen für die Orientierung der zukünftigen Pastoral benannt. Der Begriff „Charismen“ wird synonym zu „Gaben“ (8), „Können Einzelner“ (8), „Begabungen und Fähigkeiten“ (10) sowie „Stärken“ (28) verwendet. Es liegt somit ein sehr weiter Begriff von Charismen vor, der sich nicht nur auf Christen beschränkt: Charismen als „gute Gaben“ sind allen Menschen von Gott geschenkt (28), Somit erstreckt sich die Option für die zukünftige Pastoral des Wahrnehmens und Förderns der Charismen auf die Fähigkeiten aller Menschen (33). Als Geber der Charismen wird der Heilige Geist (28) beziehungsweise Gott (33) benannt.

Intendierter Perspektivwechsel: Charismenorientierung

Der Münsteraner Pastoralplan schlägt einen Perspektivwechsel von einer

aufgaben- hin zu einer gabenorientierten Seelsorge vor (33). Charismen sollen nicht nur wahrgenommen, entdeckt, wertgeschätzt und ihnen Räume eröffnet (10), sondern auch gefördert und zur Geltung gebracht werden (34). Die Gaben werden einerseits dadurch als immer schon vorhanden dargestellt und müssen somit nur noch entdeckt werden, andererseits wird ihnen eine Möglichkeit zur Förderung zugesprochen. Als Zielrichtung der Charismen wird der „Nutzen aller Menschen“ (34), der „Aufbau der Gemeinden [Plural!]“ (43) sowie der „Dialog mit allen Religionen“ (43) und das Beschreiten von „Wegen zur Einheit der Christinnen und Christen“ (43) benannt. Auch an dieser Stelle zeigt sich wieder die Weite des verwendeten Charismabegriffs: Charismen werden nicht nur allen Menschen geschenkt, sondern sind auch zum Nutzen aller Menschen einzusetzen.

Durch diesen kursorischen Blick auf die Verwendung des Charismabegriffs im Pastoralplan für das Bistum Münster zeigt sich, dass den Charismen Einzelner eine herausragende Stellung für die Konzeption zukünftiger Pastoral eingeräumt wird – und dies unter ausdrücklicher Optionalisierung. Hierbei ist deutlich, dass eine akzentuierte Konzeption der Charismenlehre klare Konsequenzen für die pastorale Praxis hat: Was ist eigentlich ein Charisma – und was nicht? Müssen sie nur entdeckt werden, da sie schon immer da sind? Und: Wem kommt ein Charisma zu –

und wem nicht? Der vorliegende Beitrag verortet sich daher in der pastoralen Suchbewegung einer praktischen Charismenkonzeption und fokussiert die Frage, was konkrete Handlungsschritte sein können, um eine intendierte „Charismenorientierung“ praktisch umzusetzen.

Charisma ist mehr als Führungspersönlichkeit

Um ein Charisma zu entdecken, muss man wissen, wonach man sucht. Zeitgenössische Köpfe denken hierbei eher in Kategorien von Max Webers „charismatischer Persönlichkeit“ als an neutestamentliche Geistesgaben. Dies gilt es bei der Prioritätensetzung der Pastoral sensibel zu beachten: Gesucht werden nicht nur Führungspersönlichkeiten – diese sicherlich auch –, sondern Gaben Gottes in ihrer gesamten Bandbreite! Neben organisationalen Charismen sind sowohl kerygmatische, ekstatische und therapeutische Charismen gesucht, wie sie in den paulinischen Charismenlisten auftauchen². Diese wären für heutige Bedürfnisse noch durch weitere – handwerkliche, musische, ästhetische,... – Charismen zu erweitern.

Ist jedes Charisma ein Talent und jedes Talent ein Charisma?

Um die Antwort vorwegzunehmen: Weder noch! Denn die hintergründige Entgegensetzung Charisma versus Talent ist eine falsche Alternative. Hinter dem Verhältnis natürliche Begabung versus geistgewirktes Charisma steckt die

Diskussion um die Beziehung zwischen Natur und Gnade. Somit wird man sich vor zwei Extremen hüten müssen: gegen eine idealistische Gleichsetzung wird der Geist als Ursprung der Charismen betont werden; gegen eine spiritualistische Trennung wird der Mensch als ein schon immer begnadetes Geschöpf begriffen werden³. Nach thomistischem Grundsatz *gratia praesupponit naturam*; *non destruit illum, sed perficit* lässt sich für Charismen festhalten, dass sie mindestens im Zusammenhang mit menschlichen Fähigkeiten stehen: Weder ist das Wehen des Geistes auf überdurchschnittliche menschliche Begabungen festgelegt, noch garantiert ein Talent, dass Gott darin wirkt. Charisma-first-Strategien werden somit zwar an den Fähigkeiten der Menschen ansetzen, diesen aber ein veränderndes Einwirken des Geistes ermöglichen müssen.

Charisma nicht ohne Kirchenentwicklung. Kirchenentwicklung nicht ohne Charisma.

Bei Paulus gibt es neben dem Ursprung im Geist ein weiteres Kriterium für ein Charisma: die Zielrichtung des Gemeindeaufbaus (vgl. 1 Kor 14,12.26). Wenn ein Charisma nicht zum Aufbau der Gemeinde dient, dann ist es kein Charisma. Geistliche Befähigung hat eine normative Zielrichtung! Und umgekehrt gilt: Jedes ekklesiogenetische Handeln wurzelt im Charisma. Damit wird Gott als Subjekt des Kirchewerdens deutlich⁴. Für eine Charisma-first-Strategie bedeutet dies, dass Charismenfindungs- und Charismenentwicklungsprozesse immer in eine gesamtkirchliche Ekklesiogenesebewegung eingebunden sein müssen: Werden Charismen gesucht, gefördert und zugelassen, müssen sie auch eine neue Art Kirche zu sein hervorbringen und hervorbringen dürfen! Charismenentwicklung als Selbstverwirklichung ist daher kritisch zu sehen.

Charismenförderung braucht entsprechende Sozialgestalten

In diesem Zusammenhang wird offensichtlich, dass die Zielrichtung „zum Aufbau der Gemeinde“ nicht ausschließlich binnenekklesiologisch

verengt verstanden werden darf. Die paulinische ekklesia scheint damit nur bedingt wiedergegeben. Versteht sich Kirche als „Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit“ (LG 1) dann sind Charismen nicht nur in innerkirchliche Belange einzubringen. Dementsprechend formuliert Apostolicam Actuositatem 3, dass Charismen „in Kirche und Welt zum Wohl der Menschen [!] und zum Aufbau der Kirche“ einzusetzen sind. Damit diese sich bestmöglich entwickeln können, müssen Charisma-first-Sozialgestalten aufgrund der hohen Individualität der Charismen je individuelle Entfaltungsmöglichkeiten bieten. Dies beinhaltet auch je eigene Möglichkeiten zum Andocken an kirchliche Akteure – oder eben auch zum Auschecken.

Mentalitätswandel zum „Charisma first!“

Wird pastorale Praxis nicht mehr von zu erledigenden Aufgaben her konstruiert, sondern von den Befähigungen der Menschen, dann braucht dies einen längerfristigen Mentalitätswandel. Die Spannung, die es dabei auszuhalten und gelingend zu gestalten gilt, liegt zwischen dem Geistwirken im Charisma und der nötigen pastoralen Strategiebildung. Dies fordert einen neuen hörenden Stil der pastoralen Strategiefindung⁵. Auch ergibt sich durch den Grundsatz „Charisma first!“ ein neuer Blick auf die Subjekte der Pastoral: Menschen werden zuerst mit der Charismenbrille auf deren Fähigkeiten und Geistwirken in ihrem Leben hin wahrgenommen und wertgeschätzt. Dies ermöglicht einen neuen „Ort innerhalb der Kirche“ besonders für Menschen, die gesellschaftlichen und kirchlichen Leistungsansprüchen nicht entsprechen⁶. Denn wer Kirchenaufbau von den Charismen her betreibt, kann keine Gabe aussperren, ohne auch den Geist mit vor die Tür zu setzen!

Charismen brauchen richtige Orte und richtige Zeiten

Da Charismen immer ereignishaften Charakter haben, brauchen die geschenkten Begabungen richtige Orte

und richtige Zeiten. Es gilt, die nötigen Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen, damit sich der Geist Bahn brechen kann. Dass hierzu nicht jede Person mit ihrem je individuellen Gaben-Mix an jeder Stelle richtig ist, ist offensichtlich.

Nach *Lumen Gentium* 12 sind Charismen „den Nöten der Kirche besonders angepasst und nützlich“. Das heißt, ein Charisma lässt sich als jeweilige Antwort Gottes auf eine konkrete Not hin lesen. Eine Leitfrage pastoraler Charismenfindung könnte daher lauten: „Auf welche Not hin hat Gott mir (und somit seiner Gemeinde) diese Gabe geschenkt?“⁷. Damit ergeben sich rasch Richtungsanzeiger für mögliche Felder des Einsatzes und des Auslebens einer gottgeschenkten Befähigung.

Gesucht: deine besondere Fähigkeit!

Um eine Charisma-first-Strategie auch konsequent umsetzen zu können, ist die Entwicklung eines Gespürs für eigene wie fremde Fähigkeiten und dem Geistwirken darin nötig. Warum nicht innerhalb eines pastoralen Raumes einen Charismenwettbewerb ausrufen: Gesucht werden die ausgefallensten und kreativsten Charismen – und dies möglichst konkret! Die Palette könnte dabei vom Käsekuchen-Charisma, der Fähigkeit, Bedeutendes in einen '1:31' kurzen YouTube-Clip zu packen, bis hin zum Bedienen eines Mischpultes reichen! Hieraus dann beispielsweise neue Verkündigungsszenarien zu kreieren, könnte schnell, konkret und effektiv möglich sein.

Fremde Stimme: betriebliche Arbeitspsychologie

Wie kann eine konkrete pastoralplanerische Strategie aussehen, die die jeweils vor Ort vorhandenen Charismen an erste Stelle rückt? Hierfür wird ein kirchliches Ehrenamtsmanagement (als ein Teilbereich einer Charisma-first-Strategie) vorgeschlagen, das das betriebliche Führungsinstrument der Zielvereinbarungsgespräche (bzw. Management by Objectives) auf pastorale Räume überträgt. Zielvereinbarungsgespräche basieren auf der motivationspsychologischen

Grundannahme, dass Ziele motivierend wirken. Und dies besonders, wenn sie SMART sind: spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert. Je konkreter sie festgelegt und überprüfbar sind, desto eher fördern sie Leistung. Solche Ziele werden in Unternehmen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten in einem Zielvereinbarungsgespräch formuliert. Der Mitarbeiter bereitet eigene Ziele vor, die er in das Gespräch einbringt. Der Vorgesetzte orientiert sich an den Unternehmenszielen und den daraus für seinen Teilbereich abgeleiteten Subzielen. Diese beiden Zielvorstellungen werden im Gespräch dialogisch abgeglichen und ein konkretes Ziel für den Mitarbeiter festgehalten. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Feedbackgespräche, die den bisherigen Verlauf reflektieren und anhand der gesetzten Zielvereinbarung bewerten. Für das Gelingen von Zielvereinbarungsgesprächen sind klar formulierte Unternehmensziele sowie -strategien nötig, die dann für jeweilige Teilbereiche in einer Zielhierarchie aufgeschlüsselt werden können⁸. Diözesane Pastoralpläne formulieren dies bereits, indem sie deutliche Optionen und Priorisierungen einer zukünftigen Pastoral festhalten.

Zielvereinbarungen für Ehrenamtliche im pastoralen Raum

Zielvereinbarungsgespräche könnten im kirchlichen Bereich zwischen ehrenamtlich Engagierten und „KnotenpunktlerInnen“ stattfinden: Da neue pastorale Räume vielerorts als Netzwerk konzipiert werden, ergibt sich für einzelne Personen (ehrenamtlich, hauptamtlich oder Pfarrer) die Position eines Knotenpunktes, verschiedenste kirchliche Akteure und Orte miteinander in Beziehung zu setzen. Die Aufgabe der „KnotenpunktlerInnen“ im Zielvereinbarungsgespräch wird es sein, den Blick für den gesamten pastoralen Raum mit dessen Bedürfnissen und Nöten einzubringen. Diejenigen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, bringen ihre eigenen konkreten Zielsetzungen aufgrund ihrer je individuellen Fähigkeiten und Talente mit ins Gespräch. Somit kann anhand von Zielvereinbarungsgesprächen der

Vorrang von Charismen strukturell im Tagesgeschäft eines pastoralen Raumes verankert werden, ohne zugleich einen chaotisch-charismatischen Zustand herstellen zu müssen. Diesen Gesprächen gelänge somit die Brückenfunktion zwischen dem einzelnen Charisma und dem großen pastoralen Raum.

Zielvereinbarungen als Charisma-first

Die Chancen einer so umgesetzten Charisma-first-Strategie liegen auf der Hand: Klare Ziele motivieren! Somit stellen Zielvereinbarungsgespräche eine strukturelle Antwort auf die Frage der Motivationsförderung kirchlichen Engagements dar: Wer weiß, worauf er sich einlässt, weiß seine Kräfte zu bündeln, kennt seine Zuständigkeitsbereiche und kann sich eventuell nötige Kompetenzen und Hilfen hinzuholen. Eigenverantwortliches Handeln – wie es einer von Gott geschenkten Gabe entspricht – wird dadurch ermöglicht. Zugleich aber ergibt sich die Chance einer neuen Art von Teamgeist, wenn sich etwa alle caritativ Tätigen regelmäßig austauschen und gegenseitig in ihrem Engagement unterstützen. Besonders für die veränderten Bedürfnislagen von Engagierten im Rahmen des „neuen Ehrenamtes“ könnten Zielvereinbarungsgespräche daher zur Attraktivität kirchlichen Engagements beitragen □ wobei im Blick behalten werden müsste, wie sich diese Strukturen zu Akteuren des „alten Ehrenamtes“ verhalten.

Da die Zielsetzung jedes Einzelnen über die Zielhierarchie konkret mit den angestrebten Zielen des pastoralen Raumes beziehungsweise Bistums verknüpft ist, erlaubt dies ein stärkeres Commitment mit der gesamtkirchlichen Ekklesiogesebewegung: Jeder kann sich als Teil des Prozesses einer neu werdenden Kirche begreifen. Weil dies allerdings nicht verpflichtend ist, können sich auch Nicht-Christen projektartig engagieren, ohne das kirchliche Gesamtpaket kaufen zu müssen. Allen im pastoralen Raum wird die Möglichkeit gegeben, sich je nach eigenem Bindungsbedürfnis miteinzubringen. Wieso sollte jemand, dem Ästhetik und Stimmung wichtig sind, die vier Adventsgottesdienste nicht

mit einer Lichtinstallation bereichern können, und dann erst wieder in einem halben Jahr im Gottesdienst auftauchen?!

Durch das kleinteilige Abstecken konkreter Ziele ergibt sich ein Experimentierfeld für Talente und Charismen: Warum nicht etwas außerhalb der eigenen Komfortzone ausprobieren und vielleicht feststellen, dass man dies doch besser kann, als man immer dachte. Fähigkeiten finden sich im Austesten! Wenn die Tätigkeit dann nicht nur gelingt, sondern auch Spaß macht, Trost bringt und Dopamin ausschüttet, dann gilt es, dies als Wirken des Geistes entdecken zu können. Hierzu wird es kundige Unterscheider brauchen, die Charismen als Charismen erkennen und den jeweilig Engagierten helfen, diese als solche zu deuten und als Wirken Gottes in ihr Leben zu integrieren – wenn dies gewünscht ist.

Literatur:

Dier Kellner: Charisma als Grundbegriff der Praktischen Theologie. Die Bedeutung der Charismenlehre für die Pastoraltheologie und die Lehre vom Gemeindeaufbau, Zürich 2011.
 Hans-Josef Klauck: Die Autorität des Charismas. Zehn neutestamentliche Thesen zum Thema. In: Klinger, Elmar/ Zerfaß, Rolf (Hg.), Die Kirche der Laien. Eine Weichenstellung des Konzils, Würzburg 1987, S. 25 - 37.
 Stephanie Klein: Eine Pastoral in Würdigung der Charismen. In: Ritter, Georg (Hg.), Mit euch bin ich Mensch... (Salzburger theologische Studien, Bd. 34), Innsbruck 2008, S. 491 - 502.
 Elisa Kröger: Das Unplanbare einplanen. Charismenorientierung als Fundament einer pastoralen Strategie. In: Anzeiger für die Seelsorge 123,6 (2014), S. 14 - 17.
 Gerhard Viehhauser: Streben nach Charismen 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, Bd. 36), Innsbruck 2009.
 Klaus Watzka: Zielvereinbarungen in Unternehmen. Grundlagen, Umsetzung, Rechtsfragen, Wiesbaden 2011.

1 Pastoralplan für das Bistum Münster, Verweise und Zitate mit Seitenzahlen in Klammern.

2 vgl. Klauck, 29

3 vgl. Kellner, 312 - 323

4 vgl. Kellner, 337 - 340

5 vgl. Kröger, 15f.

6 vgl. Klein, 498

7 vgl. das Interview mit Udo Bentz in HerKorr 7/2014

8 vgl. Watzka, 13 - 41

Stefan Moosburger

Diplom-Theologe, wissenschaftliche Hilfskraft
am Lehrstuhl für Pastoraltheologie der
Philosophisch-Theologischen Hochschule
SVD, St. Augustin.
stefan.moosburger@pth-augustin.eu