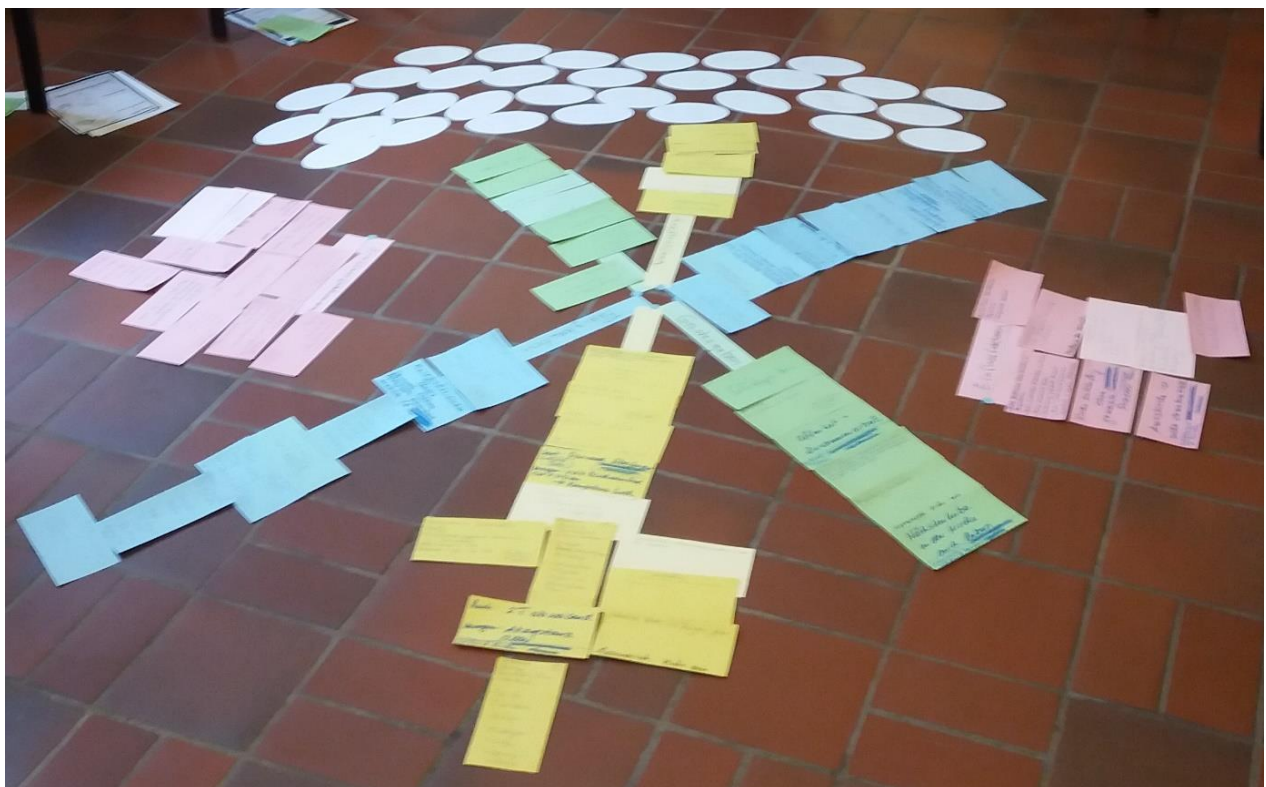




Charismenorientierung



1 Angaben zur individuellen Arbeitsweise und Agenda der TPG 1.4 „Charismenorientierung“

1.1 Mitglieder der Teilprozessgruppe¹

Name	Funktion
Alexandra Schiffers	Moderatorin
Jonas Breuer	Mitglied der TPG
Iris Cohnen	Mitglied der TPG
Erika Forsbach	Mitglied der TPG
Matthias Fritz	Mitglied der TPG
Gerhard Ganser	Mitglied der TPG
Markus Kurtenbach	TPG-Leitung bis April 2019 / danach ausgeschieden
Dennis Rokitta	Mitglied der TPG
Brigitte Schoss	Mitglied der TPG
Peter Witte	Mitglied der TPG
Gabriele Ziemons	TPG-Leitung bis Februar 2019 / dann Mitglied der TPG
Lothar Zimmermann	Mitglied der TPG

Bei den Teilnehmer*innen der TPG 1.4 Charismenorientierung hat es im Laufe der Zeit folgende Veränderungen gegeben:

- Gabriele Ziemons legte im Februar ihre Leitungsaufgabe nieder.
- Markus Kurtenbach schied im April ganz aus der Gruppe aus.
- Iris Cohnen nahm nur am 1. und 3. Treffen der TPG teil.

1.2 Treffen der TPG 1.4 Charismenorientierung

Die TPG hat sich im Durchschnitt alle 3-4 Wochen für je 4 Stunden getroffen.

Die Treffen fanden in den verschiedenen Gemeinden statt, aus denen die Teilnehmer*innen stammen oder in denen sie arbeiten.

Darüber hinaus wurden Interviews mit best-practice-Projekten in Kleingruppen von je 2-3 Mitgliedern geführt, die zwischen 1 und 2 Stunden dauerten.²

Die Interviews in den Gemeinden zur regular-practice wurden von Einzelpersonen durchgeführt.³

1.3 Exkursionen

Folgende Exkursionen wurden auf Vorschlag des Koordinationsbüros und aus Eigeninitiative gemacht.

- 11.2.2019: Vortrag von Prof. Dr. M. Sellmann, Dortmund, in der Bischöflichen Akademie: Wie kann man so von Gott sprechen, dass Nicht-Religiöse es begrüßen? (Gerhard Ganser, Gabriele Ziemons, Lothar Zimmermann)⁴

¹ Im Folgenden: TPG

² Die Auswahl der Projekte erfolgte auf Grund einer Liste des Koordinationsbüros. Der Versuch eine gleichmäßige Auswahl zu treffen, die Projekte und Pfarreien/GdGs, sowie eine regionale Verteilung auf alle Bistumsregionen vorsieht, war nicht umzusetzen, da nicht aus allen Projekten positive Rückmeldungen auf Gesprächsanfragen erfolgten.

³ Die Auswahl der best-practice-Angebote sollte ebenfalls nach dem unter Fußnote 2 genannten Schlüssel erfolgen. Auch hier konnte das genannte Vorhaben aus verschiedenen Gründen letztendlich nicht eingehalten werden.

⁴ Der Vortrag befasste sich mit zeitgemäßer Kommunikation und ihren Möglichkeiten der Verkündigung in der Kirche: Menschen neu oder neue Menschen zu erreichen. Der Inhalt war für das Thema Charismenorientierung nur am Rande relevant.

- 4.4.2019: Trüffelschwein – Werde TalententdeckerIn, Dortmund (Gabriele Ziemons)
- 4.-5.4.2019: Interdiözesanes Netzwerktreffen Charismenorientierung, Dortmund (Gerhard Ganser, Brigitte Schoss)

1.4 Themen der TPG 1.4 Charismenorientierung

Durch Bischof Dr. Helmut Dieser wurde die TPG beauftragt, eine Analyse der Lebenswirklichkeit im Hinblick auf „Charismenorientierung“ durchzuführen.

Hierzu sollten im Wesentlichen folgende Themengebiete betrachtet werden:

1. Analyse der Lebenswirklichkeit der Menschen im Bistum Aachen in Hinblick auf die individuellen Charismen und Begabungen.
2. Aufnahme des Ist-Standes zur derzeitigen Charismenförderung in Berufungspastoral und Ehrenamt.
3. Aufstellung von positiven und negativen Beispielen, mit Ausblick auf mögliche Verbesserungen.

Der Auftrag des Bischofs wurde wie folgt umgesetzt:

- Klärungsversuch des Begriffs „Charismen“
- Exkursionen zum Thema Charismenorientierung

- Sichtung der Plakate und Aussagen vom Themenforum I
- Auswertung des Themenforums I (s.u.)

- Erstellung von Fragebögen für Fokusgruppen
- Begleitung zweier ausgewählter Interviews mit Fokusgruppen

- Erstellung von Fragebogen für ausgewählte (mögliche) „best-practice“ Beispiele
- Interviews mit Ansprechpartner*innen der Beispiele
- Auswertung der Interviews (s.u.)

- Auswahl von Beispielen zur „regular-practice“ (Besuch von Gemeinden im Bistum)
- Interviews mit Ansprechpartner*innen der Beispiele
- Auswertung der Interviews (s.u.)

- Erstellen und Korrektur des Zwischenberichtes

1.5 Allgemeiner Hinweis zur Arbeit in der TPG 1.4 Charismenorientierung

Bevor die TPG mit der inhaltlichen Auseinandersetzung des Auftrages des Bischofs beginnen konnte, war ihr eine Klärung des Begriffes „Charisma“ sehr wichtig. Hierbei sollte nicht nur der theologische Aspekt (Gaben Gottes an die Getauften), sondern auch der soziologische (Ausstrahlung und Fähigkeiten) in den Blick genommen werden. Ein Charisma als Gabe Gottes und auch die biografisch sich ausformenden Fähigkeiten und die Ausstrahlung eines Menschen entwickeln sich unter diachronen, umwelt- und kulturraumbedingten Einflussfaktoren. Unter diesen drei Einflüssen erfasste die TPG diese eigene Definition von Charisma, die auch von der rein biblischen abweicht. Die Auseinandersetzung mit dem Begriff und den sich daraus ergebenden Inhalten für die Arbeit in der Gruppe hat zwei Treffen in Anspruch genommen.

1.6 Konklusion der Ergebnisse des Zwischenberichtes (Kapitel 1-4, Stand: 16. Mai 2019)

In der Betrachtung der gesammelten Ergebnisse aus den im Folgenden dargestellten Projekten, Exkursionen und Besuchen lassen sich an dieser Stelle die folgenden Grundlinien zum IST-Zustand und zu den Perspektiven von Charismenorientierung im Bistum Aachen aufdecken.

- Der biblische Begriff des Charismas und seine theologischen und soziologischen Implikationen für die Pastoral im Bistum Aachen wird in dieser nicht verwendet. Vielmehr wird an unterschiedlichen Orten, neben der klassischen Bedarfsorientierung, gabenorientiert gearbeitet, im Sinne von Talent-, Neigungs-, Begabungsentdeckung und -förderung.
- Charismenorientierung wird weiterhin nicht immer als spirituelle Dimension von Gemeindeaufbau und Engagement verstanden. Die Suche nach nötigen Begabungen und Begabten für die lokale Pastoral kann auch rein soziologisch verstanden werden und ist darin vor allem als bedarfsorientiert zu verstehen. In der spirituellen Dimension muss Charismenorientierung allerdings ohne Rekrutierungsgedanken angelegt sein.
- Verschiedene Projekte und Gemeinden arbeiten dafür mit unterschiedlichen tools/Kursen/Workshops/Büchern, die weiter unten näher aufgezählt werden. Diese sind nicht in allen Gemeinden bekannt. Andere Projekte und Gemeinden glauben daran, dass eine Gabe „im Tun“ entdeckt wird.
- Generell herrscht eine große Offenheit demgegenüber, dass jeder Mensch – je nach Sichtweise im Plural oder im Singular – Talent(e), Begabung(en) etc. hat. Projekte grenzen nicht nach Konfessions- oder Religionszugehörigkeit aus, auch humanistische Einstellungen können einen Einsatz bzw. ein Engagement begründen. Zugleich divergieren die Haltungen, dass man für jedes so verstandene Charisma offen ist oder gezielt nach einem für die jeweilige Pastoral nötigen Charisma sucht.
- Neben einer generellen Offenheit dafür, dass jeder eine besondere Gabe in sich trägt (das „Woher“ dieser Gabe bleibt oft ungeklärt) herrscht der hierarchisch erfahrene und empfundene Konflikt zwischen Haupt- und Ehrenamt in der Kirche, zuweilen zwischen den Klerikern und den Laien (in Haupt- und Ehrenamt).
- (Neue) Projekte brauchen zumeist wohlwollende Pastoralteams bzw. Pfarrer, gemeindliche Gremien, offene Kirchen, eine gute theologische und soziologische Begleitung und ausreichende Finanzmittel, um ein Projekt professionell gestalten zu können.

- Die Qualität zwischenmenschlicher Kontakte soll auf Augenhöhe, in flacher Hierarchie, mit Offenheit für unterschiedliche Begabungen und Ansichten, mit Wertschätzung und Dankbarkeit für den Einsatz und dialogisch gestaltet sein. Hier wird meist ein Unterschied zwischen Haupt- und Ehrenamt empfunden.
- Projekte die neu entstehen unterscheiden sich darin, ob sie professionelle Hilfe für den Einsatz von Gaben und die Entwicklung des Projektes brauchen oder ob dies schon in einem beteiligten Begabten vorliegt. Hilfe von außen kann hier von Vorteil sein.

2 Erkenntnisse zum IST-Zustand – Informationen und Sichtweisen⁵

2.1 Themenforum I

Die Plakate des Themenforums I sprechen eine deutliche Sprache in Bezug auf den IST-Zustand in unserer Kirche. An dieser Stelle werden keine Einzelaussagen mit zugehörigen Gruppen angeführt (diese können in den Fotos der Flipcharts aus den entsprechenden Themenforen bei Communicare eingesehen werden), sondern Gemeinsamkeiten herausgearbeitet. Der IST-Zustand kann für drei Gruppen getrennt beschrieben werden. Die meisten Aussagen erfolgen zu oder von den Ehrenamtlichen in Gemeinden, dann folgen die Hauptamtlichen und last but not least das „Volk Gottes“.

2.1.1 Aussagen zum Ehrenamt

Im Folgenden werden sowohl Meinungen und Gefühle von Ehrenamtlichen als auch über das Ehrenamt benannt.

- Potential der Ehrenamtlichen ist groß – wird nicht immer abgerufen
- Ihre Charismen werden oft nicht zugelassen
- Keine Freigeister willkommen
- Ehrenamtliche müssen sich Räume und Freiräume erkämpfen
- Viele Ehrenamtliche sind frustriert (vor allem Frauen) – Exodus der Ehrenamtlichen
- Ehrenamtlichen fehlt das Bildungsangebot oder die Einladung dazu (nur kostenfrei für Hauptamtliche)
- Viele Ehrenamtliche fühlen sich allein gelassen
- Fühlen sich nicht angesprochen
- Fühlen sich als Lückenbüsser
- Überlastung – Überfrachtung mit Aufgaben
- Überforderung - Ausnutzung
- Bevormundung
- Einengung
- Fehlende Mitbestimmung (nur beratend)
- Fehlende monetäre Mittel
- Kräfteverlust durch fehlende Kommunikation
- Fehlende spirituelle Begleitung

- Wunsch: offener, wertschätzender Umgang

2.1.2 Aussagen zum Hauptamt

Die Aussagen über die Hauptamtlichen sind aus der Sicht der Teilnehmer*innen des Themenforums zu verstehen.

- Anzahl der Hauptamtlichen nimmt ab
- Hauptamtliche kreisen um sich
- Ämterzentrierung auf Hauptamtliche
- Amtskirche in eigener Filterblase
- Belange und Bedürfnisse der Basis/des Volkes Gottes werden nicht gesehen
- Wirken oft nicht nach außen
- Seelsorger müssen verwalten
- Überlastung – Frust
- Machtmissbrauch
- Fehlendes Vertrauen zu Ehrenamt

⁵ Im Folgenden werden die Begriffe Ehrenamtliche und Hauptamtliche verwendet. Dies passiert für die einheitliche Leseweise des Zwischenberichtes. Die Gruppe nimmt sehr wohl positiv wahr, dass es auch andere Beschreibungen für diese Zielgruppen von Engagement in Kirche und Gesellschaft gibt (z.B. freiwillig Engagierte).

2.1.3 Aussagen zum Volk Gottes

- Fühlt sich von der Amtskirche verlassen
- Fühlt sich nicht angesprochen
- Kontakte zur Kirche werden mit zunehmendem Alter der Kinder abgebrochen
- Verbundenheit mit Kirche fehlt oder geht verloren (Angebote anderer Einrichtungen sind attraktiver)
- Volk Gottes hat Angst mit dem Schließen/Vereinsamen von Gotteshäusern, Heimat zu verlieren
- Unzeitgemäße Regeln der Kirche stoßen ab
- Zunehmende Sprachlosigkeit über den Glauben
- Volk Gottes möchte Kirche an alltäglichen Orten aber auch in Gotteshäusern vor Ort erleben.

2.1.4 Fazit

Auf den Plakaten sind Unzufriedenheit und Trauer über den IST-Zustand unserer Kirche nicht zu übersehen. Deshalb waren wohl auch so viele Menschen beim Themenforum I und haben all diese Themen zur Sprache gebracht.

Es wird deutlich, dass bei den Beispielen (fast) nirgendwo charismenorientiert gearbeitet wird. Vielleicht wird es auch nur nicht sichtbar gemacht.

Der allgemeine Tenor lautet deshalb: Es muss sich etwas ändern.

2.2 Best-practice-Beispiele der TPG 1.4 Charismenorientierung

Neun Projekte aus dem Bistum Aachen und darüber hinaus wurden im Zeitraum von Ende März bis Ende April als sogenannte best-practice-Beispiele für ihren Ansatz von Charismenorientierung befragt. Diese Projekte wurden von der TPG auf Empfehlung verschiedener Institutionen, Privatpersonen oder Mitglieder der TPG untersucht. Bei den Projekten handelt es sich bewusst um Formate, die sowohl in den Bereichen von Liturgie, Caritas wie Verkündigung aktiv sind. Die Projekte sind:

- Netzwerkkirche St. Marien, Korschenbroich
- Zeitfenster, Aachen
- Schervierstube, Aachen
- Kult*raum, Düren
- Ehrenamtskoordination des SKM, Mönchengladbach-Rheydt
- Nightfever, Aachen
- V_Projekt, Geldern
- Charismatische Erneuerung, Süsterseel
- Kirche im neuen Format, Krefeld

Zusammenfassend lassen sich die Ergebnisse aus den Projekten wie folgt darstellen. Dabei lassen sich manche Perspektiven nicht von ihren Einflüssen und Energien trennen. Es wurde versucht eine möglichst genaue Zuordnung zu erstellen.

- Generell gibt es mit Blick auf die Gründungsphase zu einem Projekt zwei Gruppen: Viele Projekte wurden von ehrenamtlich engagierten Menschen/Gemeindemitgliedern initiiert (z.B. Netzwerkkirche, Korschenbroich; Nightfever, Aachen). Diese standen zu Beginn stark unter Anfeindung durch Hauptamtliche und bekamen auch nur unter erschwerten Bedingungen Gelder für eine Startphase (z.B. durch den zuständigen Kirchenvorstand). Projekte, die von hauptamtlicher Seite initiiert wurden (z.B. Zeitfenster, Aachen; Kirche im neuen Format, Krefeld), hatten es leichter, wurden von Bistumsgeldern unterstützt und hatten einen einfacheren Zugang zu Räumlichkeiten in einer Pfarrei/GdG.

- In der Regel gibt es ein Leitungsteam unterschiedlichster Konstellation (mit/ohne Hauptamtliche), die sich als „flache Hierarchie“, auf Augenhöhe oder nach Kompetenzen verteilt zugeordnet verstehen. In einzelnen Projekten ist es gewünscht, dass die Mitglieder im Leitungsteam fluide regelmäßig wechseln und dem Projekt damit einen neuen Akzent geben. Entscheidungen werden i.d.R. im Konsens getroffen. Hauptamtlich initiierte Projekte bauen i.d.R. sehr auf die/den Hauptamtliche(n), der viel an Koordination und Organisation trägt. Projekte, die von ehrenamtlich Engagierten getragen werden, berichten öfter von Kommunikationsproblemen mit dem Hauptamtlichen.
- Werbung für die Projekte erfolgt über unterschiedliche Medien: Pfarrbriefe, Tageszeitungen, Internetauftritte, soziale Medien und Flyer, die an prominenten Orten ausgelegt werden (auch im Zusammenhang mit Plakaten für Veranstaltungsankündigungen). Die Werbung läuft gezielt über die jeweilige Art des Mediums, einer Zielgruppe entsprechend, und wird damit individuell ausgewählt. Die mündliche Weitergabe von Informationen zu dem Projekt wird immer wieder betont.
- Neue Mitglieder, interessierte neue Mitarbeitende kommen selber auf das Leitungsteam zu oder werden, wenn ihre Kompetenz dem Leitungsteam bekannt ist und gebraucht wird, direkt angesprochen. Charisma wird hier als ein situativ nötiges Talent oder langfristig nötiges Talent verstanden. Ab und zu werden Menschen angesprochen, die das Angebot des Projektes regelmäßig besuchen. Diese warten i.d.R. auf eine Ansprache, mitarbeiten zu dürfen.
- Eine gezielte Erhebung von Charismen in Workshops zur Charismen- oder Selbstfindung erfolgt nur in zwei Projekten in sogenannten „Talenttagen“. Hier wird auf Medien aus dem Bereich der Charismenfindung zurückgegriffen (Gerth Medien, D.I.E.N.S.T., „Frischzelle“, Talentekompass des Landes NRW, Gründertraining des Bistums Aachen). Die SINUS-Milieustudie spielt in manchen Projekten auch eine Rolle. Oft erfolgt eine Qualifizierung „im Tun“.
- Der Begriff des Charismas wird nur in einem Projekt (Charismatische Erneuerung, Süsterseel) streng nach biblischem Sprachgebrauch verwendet. Weitere Projekte verstehen darunter eine Begabung, ein Talent oder eine besondere Eigenschaft.
- Eine gezielte Schulung bzw. Einarbeitung erfolgt in manchen Projekten. Hier werden Talente vertieft, in Coachingmodulen erweitert, Fortbildungen werden evtl. angeboten oder gesucht. Viele Projekte führen generell in den jeweiligen Dienst ein und bauen dann darauf, dass der Dienst läuft bzw. „funktioniert“.
- Fast alle Projekte machen keinen Ausschluss bei der Konfession bzw. Religion. Einzelne Projekte sprechen gezielt eher römisch-katholische Christ*innen an. In weiteren Projekten beteiligen sich auch Menschen aus rein humanitärer Überzeugung, der dieses Projekt einen Verwirklichungsraum bietet.
- Die Grundeinstellung aller Projekte ist: Jeder hat Talente und Neigungen und muss das entsprechende Feld suchen, um diese leben zu können. Jeder kommt mit der Zeit, die sie/er einbringen kann. Das Projekt kann u.U. Verwirklichungsraum (für ein Charisma) sein.
- Als generelle Herausforderung ergeben sich
 - o die Kommunikationen zwischen den Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und gemeindlichen Gremien;
 - o der Umgang mit der allgemeinen Datenschutzverordnung und deren Ermöglichung von Umgang mit Sozialen Medien;
 - o unterschiedliche politische Strömungen und Gesinnungen in der Kirche;
 - o der Filter der Amtskirche wer kirchlich ist und zu Kirche passt;

- die Autorität (meist Hauptamtliche), die festlegt oder verhindert welches Charisma wirklich gebraucht wird;
- die mangelnde Offenheit anderer Projekte miteinander zu kooperieren;
- weitere/fortlaufende Finanzierung der Projekte nach einer möglichen Anschubfinanzierung;
- unterschiedliche Begriffsverwendung „Ehrenamtliche/freiwillig Engagierte/Hauptamtliche“, „Charisma / Berufung / Talent / Neigung / Gabe /...“;
- die „traditionelle“ Kerngemeinde tut sich mit dem Neuen schwer; sowie die
- offene Kommunikation über den Glauben, auch mit religiösen/theologischen/spirituellen Begriffen im Leitungsteam und darüber hinaus, auf andere Menschen hin (tlw. Unsicherheit über die Verwendung von Begriffen und Inhalten).

2.3 Regular-practice-Beispiele der TPG Charismenorientierung

Fünf Pfarreien aus dem Bistum Aachen wurden im Laufe des Aprils als sogenannte regular-practice-Beispiele in Bezug auf ihren Ansatz von Charismenorientierung befragt. Diese Pfarreien wurden von der TPG ausgewählt, um sowohl ländliche wie auch städtische Regionen unseres Bistums Aachen zu erreichen. Die Pfarreien sind:

- Christus unsere Einheit, Aachen-Lichtenbusch,
- St. Donatus, Aachen-Brand,
- Maria Frieden, Krefeld-Fischeln,
- St. Josef, Nörvenich,
- St. Sebastian, Würselen und
- St. Hubertus, Roetgen⁶.

Zusammenfassend lassen sich die Ergebnisse aus den Befragungen der Pfarreien wie folgt darstellen.

- In einer Pfarrei gibt es in der regular-practice verschiedene „Grundbedürfnisse“, die sich an den Grundvollzügen der Kirche orientieren. Haupt- und Ehrenamtliche arbeiten dabei in Liturgie, Caritas und Verkündigung. Je nach Pfarrei kann die Zahl der ehrenamtlich Engagierten dabei stark variieren. Von Pfarreien mit über 800 Engagierten zu Pfarreien mit nur geringer ehrenamtlicher Beteiligung sind fast alle Variationen anzutreffen. Die Beteiligungsfelder reichen von Sakramentenkatechese über liturgische Dienste wie Messdiener, Lektoren oder Wortgottesdienstleiter oder Projekte wie Kinderferienspiele oder Kinderglaubenswochen, bis hin zu caritativen Projekten wie einem Frühstück für Alleinstehende oder Essen für Bedürftige.
- In der Regel werden Pfarreien von einem Pfarrer gemeinsam mit einem Pastoralteam geleitet, aber auch Leistungsmodelle nach *Can 517 §2* sind existent, in denen ein Leitungsteam von Ehrenamtlichen eine Pfarrei leitet. Die Leitung der Pfarrei spielt eine entscheidende Rolle für die Motivation von Menschen, sich ehrenamtlich zu engagieren. Auch für die Frage, ob eine Pfarrei in ihrer Arbeit eher charismenorientiert oder bedürfnisorientiert vorgeht, ist die Leitung mit ausschlaggebend.
- Projekt- oder Gruppenleitungen in allen drei pastoralen Bereichen, sind meist Teams, die demokratisch und auf Augenhöhe mit oder ohne hauptamtliche Mitglieder arbeiten.

⁶ Die Daten dieser Gemeinde sind für die Auswertung leider zu spät eingegangen und konnten hier nicht mehr aufgenommen werden.

- Neue Engagierte werden in der Regel durch konkrete Ansprache gewonnen, je größer die Anzahl der potentiellen „Kandidaten“ ist, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass nicht immer diejenigen, die ohnehin schon viel tun, noch mehr übernehmen, das trifft Ehrenamtliche ebenso wie Hauptamtliche. In der Regel wird versucht ein festgestelltes Grundbedürfnis durch die konkrete Ansprache geeigneter „Kandidaten“ zu decken, in einigen Fällen wird bereits versucht charismenorientiert vorzugehen. Dieses Vorgehen wird aber häufig durch das konkrete Bedürfnis überlagert.
- Eine gezielte Förderung von Charismen im Sinne eines Begleitens und Förderns der Ehrenamtlichen ist unterschiedlich stark ausgeprägt, von einer Qualifizierung „im Tun“ zu konkreten Fortbildungen für Engagierte gibt es viele Formen in der regular-practice. Besonders im Bereich der Liturgie sind konkrete Beauftragungen/Qualifizierungen etabliert.
- Die Initiierung neuer Projekte erfolgt, wenn sie denn stattfindet, sowohl durch Haupt- als auch Ehrenamtliche, Voraussetzung ist aber der Wille der Pfarreileitung/Gremien solche Projekte zu unterstützen.
- Der Begriff des Charismas wird praktisch nicht nach biblischem Sprachgebrauch verwendet. Zumeist versteht man darunter eine Begabung, ein Talent oder eine besondere Eigenschaft, die für die Pfarrei nutzbar gemacht werden kann.
- Das Grundsystem einer Pfarrei ist: Es gibt bestimmte Grundaufgaben, die erfüllt werden müssen. Eine Bereitschaft auch Grundaufgaben/Regelvollzüge aufzugeben, wenn keine Menschen mit entsprechendem Charisma zur Verfügung stehen/sich einbringen wollen, fehlt zumeist. In diesen Fällen wird eine Aufgabe bedürfnisorientiert besetzt, durch Ehren- oder Hauptamtliche.
- Die Grundhaltungen, die auch charismenorientierte Pastoral fördern, sind vor allem Offenheit, Vertrauen und der Wunsch Vielfalt zu fördern.
- Als generelle Herausforderung ergibt sich die Kommunikation zwischen den Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und gemeindlichen Gremien; unterschiedliche politische Strömungen und Gesinnungen in der Kirche; das Fehlen von Priestern oder anderen pastoralen Hauptamtlichen vor Ort, da ansonsten Gesprächsmöglichkeiten und persönliche Bindungen erschwert sind; die Autorität (meist Hauptamtliche), die festlegt oder verhindert welches Charisma wirklich gebraucht wird; die mangelnde Offenheit anderer Projekte miteinander zu kooperieren; weitere/fortlaufende Finanzierung der Projekte nach einer möglichen Anschubfinanzierung; unterschiedliche Begriffsverwendung „Ehrenamtliche/freiwillig Engagierte/Hauptamtliche“, „Charisma/Berufung/Talent/Neigung/Gabe/...“; offene Kommunikation über den Glauben, auch mit religiösen/theologischen/spirituellen Begriffen im Leitungsteam und darüber hinaus, auf andere Menschen hin (tlw. Unsicherheit über die Verwendung von Begriffen und Inhalten).

2.4 Exkursionen

2.4.1 Exkursion nach Dortmund: Trüffelschwein – Werde TalententdeckerIn

„Trüffelschwein – Werde TalententdeckerIn“ ist ein Workshop Angebot der KEFB⁷ im Erzbistum Paderborn in Kooperation mit dem Handlungsfeld Ehrenamt – Engagement aus Berufung.

Im Workshop „Trüffelschwein – Werde Talententdecker“ wurden kurzweilige und kreative Methoden vorgestellt und erprobt, die dabei unterstützen können, Fähigkeiten und Talente von Menschen zu entdecken – bei sich selbst und bei anderen.

Besonders hervorzuheben ist die „Frischzelle“, ein „Potential-Kühlschrank“, der extra für diese Workshops entwickelt und produziert wurde. Anhand dieses Bildes konnte man

⁷ Katholische Erwachsenen- und Familienbildung

sehr schön nachvollziehen, dass es einen Unterschied macht, ob man kreativ mit dem kocht, was vorhanden ist (vorhandene Talente und Begabungen einsetzt) oder ob man den Kühlschrank nach Bedarf füllt, damit man Rezepte verwirklichen kann. Außerdem wurde das Kartenset „KreaTalento“ getestet, das zu einer Entdeckungsreise der eigenen Fähigkeiten und Stärken einlädt.

2.4.2 Exkursion nach Dortmund: 7. Interdiözesanen Netzwerktreffens Charismenorientierung

Am offiziellen jährlichen Treffen der für den Bereich Charismenorientierung auf Diözesanebene zuständigen Beauftragten nahmen auf Einladung des Erzbistums Hamburg folgende Bistümer teil:

- *Bistum Aachen: 2 Personen aus unserer TPG*
- *Bistum Erfurt: eine Person (ganze Stelle)*
- *Bistum Essen: eine Person (ganze Stelle)*
- *Erzbistum Hamburg: 2 Personen (jeweils ½ Stelle)*
- *Erzbistum Köln: eine Person (ganze Stelle)*
- *Bistum Limburg: eine Person (ganze Stelle)*
- *Erzbistum Paderborn: eine Person*
- *Zentrum für angewandte Pastoralforschung, kurz: ZAP, (Bochum): eine Person*

Es fehlen entschuldig: *Erzbistum Berlin, Erzbistum Freiburg, Bistum Fulda, Bistum Hildesheim*

- Die „Grundbedürfnisse“ in den Pfarreien vor Ort sind meist „Ämterbesetzungen“ (z.B. Katecheten).
- Die Initiative für die Projekte zur Charismenorientierung geht meist von Pfarrern oder Leitungsgremien (z.B. PGR) aus.
- Projektleitungen sind ausgebildete/zertifizierte „Berufungscoachs“/„Potentialcoachs“ (im Erzbistum Köln: Start mit „Aussendung der 72“, davon ca. 30 Hauptamtliche). Das Bistum Limburg hat einmalig als Test eine „Potentialanalyse“ von einem professionellen Wirtschaftsunternehmen durchführen lassen (sehr teuer).
- Neue Engagierte werden in vorhandenen Gremien gewonnen, es gibt aber auch „Kundschafter“, wenn es um neue Projekte geht.
- Die Entdeckung und Förderung von Charismen geschieht in mehrtägigen Kursen (z.B. ein Wochenende) auf Basis von Arbeitshilfen verschiedener Anbieter, z.B. „Frischzelle“ (kath., ZAP), Willow Creek-Materialien (amerik. Freikirche, z.B. „D.I.E.N.S.T.“), „Wave“ (kath., österreichischer Ausbildungskurs mit Zertifikat als „Berufungscoach“), „Finde den Schatz in Dir“ (kath., G. Lauenburger, Bistum Essen), „People Grower“ (Father Marc), „Reich beschenkt“ (?).
- Die Initiierung neuer Projekte erfolgt ausschließlich durch Hauptamtliche, Voraussetzung ist der Wille der Diözesanleitung solche Projekte zu unterstützen (z.B. im Bistum Essen jährlich ein Multiplikatorenkurs als Fortbildungsangebot)
- Der Begriff des Charismas wird meist nicht nach paulinischem Sprachgebrauch verwendet. Nur die Erz-/Bistümer Erfurt und Köln verwenden diesen Begriff. Die anderen bevorzugten Begriffe sind „Gaben“ (Limburg), „Schatz“ (Essen), „Begabung“ (Münster). Weitere verwendete Begriffe sind „Neigung“, „Passion“, „Leidenschaft“, „Talent“, „Potential“, „Berufung“ sowie „Geschenk“. Die Kirche hat diesbezüglich keine Deutungshoheit mehr, da der Begriff auch außerhalb von Kirche offener und populärer genutzt wird.
- Im Grundsystem einer Pfarrei gibt es bestimmte Grundaufgaben, die erfüllt werden sollen. Eine Bereitschaft Grundaufgaben/Regelvollzüge aufzugeben, wenn keine Menschen mit entsprechendem Charisma zur Verfügung stehen/sich einbringen wollen, fehlt zumeist.

- Die Grundhaltungen, auf denen charismenorientierte Pastoral aufbaut, sind „Begabungen, Interessen, Eigenschaften, Wissen, Werte“ (laut „Frischzelle“).
- Als generelle Herausforderung steht die Erfahrungswelt der Menschen im Gegensatz zur Lehrmeinung der Kirche: Taufe ist *keine* zwingende Voraussetzung für das Vorhandensein von Charismen; jede/r ist/kann vom Geist bewegt/sein.

2.5 Berufungspastoral

- Die Berufungspastoral im Bistum Aachen hat in den vergangenen Jahren einen Projektstatus erhalten. Im Rahmen des diözesanen Zieleprozesses sollte erforscht werden, wie die beiden Inhalte Gebetsgemeinschaft „Päpstliches Werk für geistliche Berufe“ und die „Informationsstelle Berufe und Dienste der Kirche“ durch weitere pastorale Projekte zur Berufungsförderung ergänzt werden können.
- Unter dem Menschenbild, dass jeder Mensch zu etwas in ihrem/seinem Leben berufen ist und unter der Suche #wofüressichlohnt, entwickelte das Team Projekte und Ideen mit Menschen jeden Alters auf die Suche nach ihrem Berufungsweg, der auch ein kirchlicher Beruf sein kann. Die Suche nach der eigenen Berufung und die Begleitung darin durch kirchliche Handlungsträger und Angebote (=Berufungspastoral) muss Kern jeder Pastoral der Kirche sein.
- Projekte: In einer begleiteten Wohngemeinschaft, einem Blog, Schulunterrichtsreihen, Firmkonzepten, Begleitung von Schulbesinnungstagen, einem Berufungcoaching, liturgischen Feiern, kulturellen Veranstaltungen wurde eine Sprache der Generation zwischen 18 und 35 Jahren und eine zielgruppenentsprechende Ästhetik gewählt.
- Das Projekt wurde durch das Bischöfliche Generalvikariat gefördert und mit einem großen Anteil an pastoralen Kräften (240% Beschäftigungsumfang) besetzt. Die diözesane Berufungspastoral ist Teil des Generalvikariates.
- Herausforderungen waren die Suche nach einer zielgruppenkonformen Sprache und Ästhetik; die Haltung beizubehalten, dass es nicht nur um die Gewinnung neuer Mitarbeiter und vor allem Priester für die Kirche geht; Kooperationspartner zu finden, die dieses Menschenbild in der Institution in aller Breite teilen.

3 Perspektiven für morgen – Ansätze und Ideen

3.1 Themenforum I

Die gewünschten Perspektiven für morgen sind sehr vielfältig und nicht nur charismenorientiert, aber oft. Zunächst werden die allgemeinen Ideen angeführt, dann diejenigen, die sich auf die Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen beziehen. Spezielle Ideen betreffen Frauen.

3.1.1 Allgemeine Ideen

- Charismen entdecken helfen
- Charismen erkennen und fördern
- Persönliche Entwicklung fördern
- Berufung entdecken helfen, auch bei Laien
- Mehr Sehnsucht wecken (Sehnsucht bringt Engagement)
- Gemeinsame offene Visionen auf unterschiedlichen Wegen bedienen
- Sich auf Neues einlassen (Veränderung zulassen)
- Experimentierfreudig sein
- Räume und Freiräume schaffen für Charismen (daraus können neue Initiativen erwachsen)
- Offene Kirche sein
- Laien für spezielle Aufgaben qualifizieren und bezahlen (noch mehr Ehrenamt geht nicht)
- Parallelsystem in Entwicklungsständen und Ausrichtungen von Charismenorientierung zulassen
- Angebote für und von Ehrenamtlichen in Modulform (Aufwand überschaubar)
- Aufsuchende Kirche sein
- Kirche muss dem Gottesvolk dienen, nicht umgekehrt
- Seelsorger sollten vor Ort erlebbar bleiben (kleine Seelsorgebereiche)
- Ehrenamtliche bzw. bezahlte Laien mit Seelsorge beauftragen (Seelsorge braucht nicht unbedingt Weihe)
- Soziale Medien nutzen
- Plattform schaffen für mehr Beteiligung
- Erfahrungsaustausch fördern – Netzwerke knüpfen

3.1.2 Ideen zum Miteinander von Hauptamt und Ehrenamt

- Partizipation auf Augenhöhe
- Ermutigung und Unterstützung des Ehrenamts durch das Hauptamt
- Vertrauensvolles Miteinander – Vertrauenskultur entwickeln
- Partizipation / Mitbestimmung
- Akzeptanz und Legitimation
- Entscheidungskompetenzen abgeben
- Vielfalt zulassen
- Gute Vernetzung von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, aber auch von Ehrenamtlichen untereinander
- Wertschätzung / auch monetär
- Gleiche Mittel für Hauptamtliche und Ehrenamtliche
- Gleiche kostenfreie Fortbildungen (einheitliche Rahmenbedingungen)

3.1.3 Ideen zum Einsatz von Frauen

- Frauen haben andere Charismen, die man besser nutzen sollte
- Frauen mehr umwerben
- Bedürfnisse und Denkweisen von Frauen besser berücksichtigen
- Frauen zu allen (mehr) Ämtern zulassen

3.1.4 Fazit

Charismenorientierung in der Arbeit der Kirche ist zwingend notwendig. Sie wird die Gemeinden bereichern und vielleicht eher zukunftsfähig machen. Ehrenamtliche möchten nicht mehr Lückenbüßer für fehlende Hauptamtliche sein, sondern Kirche nach ihren Ideen (mit-)gestalten. Dazu muss die Amtskirche Raum geben und akzeptieren lernen, dass Veränderungen unumgänglich sind. Inhalte und Formen müssen offen sein für Neuerungen, Zweifel am Erfolg der heutigen Ausprägung zugelassen werden. Kirche muss wieder einen Mehrwert haben, damit das Gottesvolk nicht den Exodus antritt. Die Konkurrenz ist groß.

3.2 Best-practice-Beispiele der TPG 1.4 Charismenorientierung

- Talenttage und Workshops zur Charismen- bzw. Talentfindung
- Den Mut haben, ein Charisma abzulehnen, wenn es im Sinne des Leitungsteams keines ist. Das Leitungsteam erkennt für sich den Charakter und das Ziel des Projektes und definiert so, welche Charismen für den Aufbau und die Weiterführung des Projektes auf jeden Fall gebraucht werden. Interessenten mit psychopathologischen Auffälligkeiten werden abgelehnt.
- Alte Zöpfe abschneiden und mutig Neues versuchen
- Soziale Medien kompetenter einbinden bedeutet, dass das Leitungsteam eine Zielgruppe festlegen, definieren und erkennen muss und für diese entsprechend das Projekt zu bewerben hat – jungen Zielgruppen entsprechend über soziale Medien
- Anerkennungskultur fördern, Weiterbildung ermöglichen, Professionalität in Ausrüstung und Arbeitsmaterial erkennen
- Wahrnehmung und Wertschätzung durch die Amtsträger/Hauptamtlichen in der Kirche
- Dialogische Entscheidungswege (auf Augenhöhe) aller Beteiligten im Leitungsteam und mit allen weiteren Entscheidungsträgern
- Charismen auch in Kooperation mit anderen Multiplikatoren (z.B. Schulen, Vereinen usw.) finden
- Regelmäßige gemeinsame Visionsfindung und Klärung der individuellen und gemeinsamen Mission
- Spiritualität als wichtiger Faktor („Kirche ohne Gebet geht nicht“)
- „Wir, die wir uns Christ*innen nennen, müssen wieder mehr darüber sprechen, dass jeder Mensch auf der Welt etwas ganz eigenes in sich trägt, für sich selbst und für seine Umgebung, um etwas mehr von Gottes Angesicht erfahrbar zu machen, für die anderen um sich herum. Und auch in der Begegnung mit Menschen, die diese Erfahrung noch nicht gemacht haben, muss es das gleiche sein, im Gedanken, dass in Ihnen Gottes Angesicht zu finden ist. Wenn ich weiß, wozu es sich lohnt jeden Morgen aufzustehen, dann ist Reich Gottes unter uns mehr spürbar. Auch wenn ich nicht darum weiß.“

3.3 Regular-practice-Beispiele der TPG Charismenorientierung

- Von bedürfnisorientierter hin zu charismenorientierter Pastoral, auch auf Kosten von vertrauten Handlungen der Kirche.
- Den Mut haben ein Charisma abzulehnen, wenn es im Sinne des Leitungsteams keines ist. *Problem: Wie sagt man einem Engagierten, dass das von eingebrachte, nicht (mehr) dem Aufbau der Gemeinde dient, weil z.B. die im Alter die Lesefähigkeit/Verständlichkeit eines Lektoren abgenommen hat?*
- Alte Zöpfe abschneiden und mutig Neues versuchen

- Professionalisierung in Ausstattung und Weiterbildung für ehrenamtlich Engagierte.
- Wertschätzung des gemeinsamen Priestertums aller Getauften und der so eingebrachten Charismen.
- Freiheiten schaffen in der Kirche eigene Charismen zu finden und einzubringen, auch ohne konkrete Bedürfnisse.
- „Alle für die Pfarrei Tätigen sollten sich einem Charismen-Codex verschreiben: Bindung an Jesus Christus, Umgang mit Menschen (Nächstenliebe, Toleranz, Prävention), Umgang in der Pfarrgemeinde (Respekt, brüderlicher Schulterchluss; Vermeidung von übler Nachrede, Behinderung, Macht, Neid, Missgunst) sowie Förderung von Charismen.“

3.4 Exkursionen

3.4.1 Exkursion nach Dortmund: Trüffelschwein – Werde TalententdeckerIn

Das Zukunftsbild des Erzbistums Paderborn spielte in dieser Fortbildung eine große Rolle. Es stellt die Pastoral der Berufung in den Mittelpunkt. Das heißt für ehrenamtliches Engagement: Es geht nicht darum, Mitarbeitende für die Erledigung vorgegebener Aufgaben zu finden. Ausgangspunkt jeglichen Engagements ist vielmehr der einzelne Mensch mit seinen Begabungen, Talenten und Interessen. Wer Menschen dabei unterstützen kann, ihren (vielleicht noch verborgenen) Begabungen auf die Spur zu kommen, kann sie individuell fördern und ihnen ein auf sie zugeschnittenes Engagement anbieten.

3.4.2 Exkursion nach Dortmund: 7. Interdiözesanen Netzwerktreffens Charismenorientierung

- Charismenfindung hat nichts mit Helfersuche („Rekrutierung“) zu tun, es geht vielmehr um die Spezifizierung der vorhandenen Helfer (z.B. Schnuppertag für vorhandene Pfarrgemeinderäte: „Wer geht warum in welches Gremium?“, vor Ausschussbildungen Zeit nehmen auf die Charismen zu schauen)
- als „Ermöglicher“ „wie ein Sämann“ unterwegs sein für etwas, was man vorher noch nicht sehen kann, Gemeindeleitung (Pfarrer, Pfarrgemeinderäte, etc.) hat eine „ermöglichende“ Funktion, also nur die Rahmenbedingungen (zu) schaffen, nicht die Inhalte.
- zu suchende Mitwirkende anders ansprechen: statt „Wir suchen Katecheten!“ besser „Wir suchen Menschen, die gerne mit Anderen/Kindern über ihren Glauben sprechen!“ Also: Nach Fähigkeiten suchen, nicht nach Ämterbesetzung.
- Unterschied des Begriffs „Charismen“ zu „Gaben“, „Talente“, etc. sowie zum weltlichen Gebrauch: „es geht um mehr“, „damit es *Anderen* nützt“
- Feedbacktraining/-kultur ist sehr sinnvoll: erfordert und ermöglicht Perspektivwechsel
- bei der Ämtervergabe die „Verdienste“ bzw. die Dauer des Dabeiseins der Kandidaten nur zum Teil ins Auge fassen
- Menschen gewinnen Menschen! Jesus sucht immer die Begegnung mit einzelnen Menschen (aber auch durch Neugier geweckt). Es geht nicht um die Kirche; es geht um den Einzelnen. Menschen *begeistern* und sie *ermutigen*!
- Kirche hat/ist eine Sendung „zum Heil *der Welt*“, also über die Christenheit hinaus
- Brücke zu gesellschaftlichen Phänomenen: wenn jemand sein Charisma lebt, hat er Ausstrahlung. Biblische Gestalten anschauen lohnt sich.
- „Weil der Geist Gaben gibt, *müssen* wir uns darum kümmern!“

3.5 Berufungspastoral

- Die Grundidee der Berufungspastoral ist es Angebote für Menschen zu schaffen, egal welcher Konfession, Religion oder selbstgewählter Identitätszugehörigkeit, die ihnen hilft eine Vision vom eigenen Leben und Auftrag darin zu finden. Die zukünftige Pastoral von Kirche sollte sich die drei Fragen stellen:
 - o Was ist Dein Ding?
 - o Was ist das, was Du geben kannst?
 - o Was ist das, was die Welt von Dir braucht?
- Das Menschenbild von Kirche sollte grundsätzlich positiv sein und in jedem Menschen die Größe erkennen, dass sie/er diese Welt bunter, reicher und schöner machen kann. Mit dem Blick des Glaubens erst erkennt man, dass Gott seinen Beitrag dazu gibt.
- In der Breite von Berufungen, die so begleitet und gefördert werden, finden sich dann auch Menschen, die einen kirchlichen bzw. einen pastoralen Beruf wählen und diesen aus und im Volk Gottes leben.
- Der Begriff des Charismas hat sich in das Konzept von Berufung einzureihen.
- Ein besonders zu betonendes Element der Projektphase der Berufungspastoral ist die Methode „Berufungscoaching“, die individuell und in Gruppen die Realität der Lebensgeschichte, die Spiritualität des bisherigen Lebens, die Pläne und Träume vom Leben und eine Vision für das Leben betrachtet und erarbeitet.

4 Einflüsse und Energien

4.1 Themenforum I

Die Kirche von heute ist vielen, auch negativen Einflüssen ausgesetzt. Beim Themenforum I wurden verschiedenste innere und äußere Energien sichtbar benannt.

4.1.1 Innere Einflüsse und Energien

- Männer dominiertes Machtdenken (Egoismus)
- Kirche keine Demokratie sondern Hierarchie
- Angst vor Machtverlust
- Missbrauchsdebatte (muss aufgearbeitet werden)
- Alte/antiquierte Formen
- Starre Strukturen
- Fachkräftemangel (kaum noch Priester / weniger pastorale Laien im Dienst)
- Hohe Vorgaben und Erwartungen
- Frauen werden zu Ämtern nicht zugelassen
- Hauptamtliche lassen Ehrenamtlichen/Laien zu bestimmten Diensten nicht zu

4.1.2 Äußere Einflüsse und Energien

- Missbrauchsdebatte (schreckt ab)
- Ehrenamtliche möchten auf Augenhöhe mit Hauptamtlichen agieren können
- Fehlende Wertschätzung des Ehrenamts
- Nachhaltige Einbindung von Laien nötig
- Zunehmend fehlende kirchliche Sozialisation
- Neue Familienstrukturen (müssen akzeptiert werden)
- Allgemeine Lebensbedingungen (müssen erkannt und berücksichtigt werden)
- Alternative Lebensformen (müssen akzeptiert werden)
- Sehnsucht der Menschen wird nicht mehr von Kirche erfüllt, sondern von vielen anderen Anbietern

4.2 Best-practice-Beispiele der TPG 1.4 Charismenorientierung

- Jede/r tut wofür sie/er brennt – dies gemeinsam entdecken ist Charismenfindung
- Kommunikation auf Augenhöhe und Anerkennung der Individualität und Professionalität jedes Menschen ist ein Kriterium
- „Kirche sollte den Menschen dienen bei ihrem Christsein; und es sollte nicht gefragt werden, mit welcher Haltung die Menschen kommen dürfen, um die Kirche zu bauen.“
- „Wir versuchen nicht Besonderes zu leisten. Wir sind einfach nur wir.“
- „Ein besonderes Charisma ist auch die Fähigkeit über religiöse Dinge verständlich zu reden.“

4.3 Regular-practice-Beispiele der TPG 1.4 Charismenorientierung

- Große Bedarfe durch immer weniger Hauptamt erhöhen den Druck auf Ehren- und Hauptamtliche, um möglichst viele Aufgaben weiterhin wahrzunehmen.
- Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen ist häufig keine Kommunikation auf Augenhöhe.
- Aufrechterhaltung der Kirche am Ort ist für viele Ehrenamtliche eine treibende Kraft.
- „Bevor es nicht mehr stattfindet, mache ich es halt.“
- Aktives Arbeiten in Kirche erfordert die Fähigkeit der Engagierten „sich selbst an die Gemeinde und an Christus zurückbinden zu können“

- „Menschen zu kennen ist die Basis um Charismen zu entdecken“
- „Liturgie sieht eine freie Einbindung von Charismen nicht vor“

4.4 Exkursionen

4.4.1 Exkursion nach Dortmund: Trüffelschwein – Werde TalententdeckerIn

Es braucht mutige Hauptamtliche oder Ehrenamtliche in Gemeinden, die solche Workshops ergebnisoffen durchführen. Vielleicht finden sie so Mitarbeiter*innen für die Arbeit in der Gemeinde. Es kann aber auch sein, dass die Teilnehmer*innen feststellen, dass ihre Talente oder Charismen auf ganz anderer Ebene zu finden sind. Vielleicht muss man auch im Einzelfall überlegen, ob man entdeckte Talente mutig in Gemeinde einbringt und neue Angebote schafft.

4.4.2 Exkursion nach Dortmund: 7. Interdiözesanen Netzwerktreffens Charismenorientierung

- Charismenorientierung muss absichtslos sein, damit die Menschen nicht adressatenorientiert antworten/reden
- man muss sich sprachlich der Zielgruppe zu nähern (z.B. „Apostel“ = „Gründer“)
- Nachgespräche zu den Kursen freiwillig anbieten: zeitnah!
- Schritt vom Seminar zu Praxis braucht Zeit (u.U. Jahre!)
- Charismensuche/-findung/-orientierung ist *keine* Verkündigung(-sarbeit)
- etwas anzufassen (haptischer Zugang) macht es leichter (Paderborn: jedes Dekanat hat eine „Frischzelle“, 30 Coaches wurden ausgebildet)
- „Wenn man Menschen in etwas *mitnimmt*, wo sie wachsen können, dann läuft's!“ (Jugendkirchen arbeiten meist so, jungen Menschen mit ihren Potentialen Raum zu geben)
- Charismenurse sind ein Bewusstseinsbaustein, nicht alle lassen sich darüber ansprechen
- Mischung verschiedener Kurse ist schwierig (u.a. wg. Rechtsfragen)
- Grundlage *kann* auch das Taufbewusstsein sein (Taufe als Begründung des Engagements ist selten, weil man zumeist keine Erinnerung daran hat); evtl. Symbole aus der Taufliturgie aufgreifen (z.B. Tauferneuerung), jedoch nicht als Vertiefung der Tauftheologie
- Charismenorientierung auch als „Hilfe, um Klerikalismus aufzubrechen“

4.5 Berufungspastoral

Wichtige Einflüsse für die Berufungspastoral sind:

- das Aachener Gründertraining/ die Methode „Frischzelle“,
- das Element Berufungskoaching,
- ein Wandel im grundsätzlichen (theologischen) Menschenbild (s.o.),
- von Berufung kann in jeder „Sprache“ (Kunst, digital/virtuell, Engagement, ...) gesprochen werden und
- Berufung ist ein tägliches Geschäft und Kernaufgabe der Pastoral von Kirche.

5 Ergänzende und korrigierende Hinweise der TPG, die sich aus dem zweiten Themenforum und der Empirie ergeben

Die Ergebnisse und Erfahrungen der TPG, wie sie im Zwischenbericht bzw. den Kapiteln 1-4 dargestellt worden sind, werden in den folgenden Darstellungen durch die Erfahrungen des zweiten Themenforums und der Empirie (Fokusgruppen) vertieft, ergänzt und hinterfragt.

5.1 Themenforum II.3 (29.06.19 im Bischöflichen Pius-Gymnasium, Aachen)

Die Auswertung des Themenforums soll entlang der vorgegebenen Fragen beantwortet werden:

Welche Rückmeldungen gab es im Hinblick auf die Präsentation der TPG?

- Die Präsentation der TPG hat guten Anklang gefunden. Das Thema der Charismenorientierung wird als ein zentrales und basales Thema für die Zukunft der Kirche und ihrer pastoralen Praxis betrachtet.
- Die Darstellung der Ergebnisse und Erfahrungen der TPG und deren Zusammenfassung im graphic recording wurden hervorgehoben. Zentrale Analyse, Deutungen und Ergebnisse wurden hier verständlich und in einem logischen Zusammenhang dargestellt.

Was hat viel Zuspruch gefunden?

- Die Begriffserklärung und das weite Verständnis von Charisma und Charismenorientierung (unter soziologischer und theologischer Perspektive) wurden positiv hervorgehoben. Diese wurde als relevant für die Kommunikation mit einer säkularen Welt eingestuft. Eine mögliche Übersetzung seien Charisma = Talent und Charismenorientierung = Talentorientierung.
- Der Bedarf an Kriterien für eine Charismenorientierung wurde betont. Diese müssen dann auch für Fernstehende offen sein und sich in diesem Punkt evtl. auch von der Fokussierung auf Getaufte und Gefirmte lösen.
- Neben den Kriterien für Charismen und einer Charismenorientierung bedarf es auch Möglichkeiten, in denen Menschen ihre Fähigkeiten/Talente/Charismen entfalten lernen. Die Entfaltung braucht Raum und Zeit.
- Die Wahrnehmung und Analyse der TPG, dass pastorales Personal Ermöglicher und Verhinderer der Entfaltung von Charismen sein kann, wurde geteilt und mit Erfahrungen von Abwanderungen und Frustration bekannter und entfernt-bekannter Personen untermauert. Neben dieser Frage von Grundhaltung als Rahmenbedingung (oft ausgedrückt mit dem Bild der „Augenhöhe“ = kollegialer Leitungsstil) bedarf es auch der Angebote zur Qualifizierung und Gratifikation der Menschen, die sich freiwillig mit ihren Charismen einbringen.
- Charismenorientierung wird als wichtiges Moment in der Frage der Gemein-entwicklung der Zukunft, mit Mut zur Risikobereitschaft betrachtet. Es bedarf damit einer Loslösung von innerkirchlichen Zirkeln.
- Der Netzwerkgedanke von Erfahrungen, möglichen Projekten, neuen Ansätze etc. wird sehr begrüßt; begleitet von der Frage, ob Netzwerke zentral kontrollierbar sind.

Welche relevanten Abweichungen zu den Einschätzungen der TPG gab es?

Konkrete Abweichungen wurden nicht benannt. Es gab vielmehr Warnhinweise und vertiefende Fokussierungen zu Inhalten, Themen und Personengruppen, die den Teilnehmer*innen des Themenforums aufgefallen waren. Darunter fallen:

- Bei allem Bedarf an Kriterien für Charismenorientierung, welche Organisationsanfordernisse werden dabei relevant? Wie prägt dies die Gemeindegemeinschaft und die Gemeinde der Zukunft?
- Wie kann die deutsche Geldkirche lernen ein charismenorientierter (= neue Fokussierung der Mittelorientierung) Teil der Weltkirche zu werden?
- Aufgaben- und Charismenorientierung müssen miteinander versöhnt werden und dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Hauptamtliche und Ehrenamtliche dürfen ebenso nicht gegeneinander ausgespielt werden.
- Oftmals wurde der Blick auf die Bibel und die (Situation der) Urkirche betont. Aus den dort konservierten Erfahrungen soll gelernt werden.
- Charismenorientierung ist auch bei hauptamtlichem Personal wichtig.
- Bemängelt wurde die starke Komprimierung der Erfahrungen von best- und regular-practice-Beispielen in der Darstellung der TPG. Netzwerkarbeit sollte in Zukunft mehr Praxisbeispiele bringen.
- Manche*r Diskussionspartner*in warnt vor der Gefahr, die geistliche Dimension in der Frage der Charismenorientierung zu verlieren.
- Betont wurde weiterhin die Möglichkeit, dass Charismen sich im Verlauf von Biografien auch verändern/verlagern können.
- Es wird gewarnt Charismenorientierung als „Projekt“ zu bezeichnen; es ist eine Lebensaufgabe.
- Die Ergebnisse wurden teilweise als „priesterorientiert“ wahrgenommen. Die Erfahrungen, Deutungen und Darstellungen der TPG waren zu stark auf priesterlichen Dienst und Eucharistie als Zentrum der Gemeinde fokussiert.

Welche Hinweise auf Themen, die von der TPG nicht bearbeitet worden sind, hat es gegeben?

- Jugendliche sollen als eine besondere Zielgruppe in den Blick genommen werden.
- Oft braucht es praktische Talente in Gemeinden und Einrichtungen (handwerkliches Geschick, Designkompetenz etc.). Diese Bereiche dürfen nicht vergessen werden.
- Die TPG hat sehr gemeindeorientiert gearbeitet. Wie gestaltet sich die Frage der Charismenorientierung in Verbänden, Vereinen und Einrichtungen (z.B. OTs)?
- Zu einer Gestaltung/Ausarbeitung eines Konzeptes von Charismenorientierung wurden folgende Beispiele gebracht: Einführung von Talentscouts, Einstellung „learning-by-doing“ ist auch ausreichend, Charismenkurse entwickeln/vorstellen/implementieren, Gebet um Charismen pflegen, aus Milieustudien lernen.
- Die Zusammenarbeit von Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand wird ebenfalls als zentral für die Frage der Charismenorientierung eingeschätzt. Wie können hier Aufgabe und Charisma gut miteinander verbunden werden.
- Wie sind Frauen und die Frage von Macht in einer Charismenorientierung der Kirche zukunftsweisend und einer säkularen Erwartungshaltung aufzugreifen?

5.2 Empirie (Fokusgruppen der TPG 1.4)

Die Ergebnisse aus der Empirie der Fokusgruppen⁸ ist eher als ernüchternd zu bezeichnen, da sich im Ergebnisprotokoll der Gespräche nur wenige Hinweise auf inhaltliche Ansätze für eine bestehende oder zu entwickelnde Charismenorientierung finden. Die Teilnehmer der Fokusgruppen kamen mit sehr unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenssituationen. Hierin ist möglicherweise ein Grund für häufige Widersprüche in den Antworten zu sehen. Ein weiterer Grund könnte in der Art der Fragestellung liegen. Gemeinsamkeiten in der Fokusgruppe der ehemals und noch immer aktiven Engagierten unter den Ehrenamtlichen finden sich in folgenden Punkten

- die Entfaltungsmöglichkeiten hängen stark von den Bedingungen und hier besonders vom hauptamtlichen Personal ab. Besonders betont werden die leitenden Pfarrer als Ermöglicher oder Verhinderer. Als Lösungsmöglichkeit wird eine Fokussierung auf die Frage von gemeinsamer Verantwortung in der Ausbildung des Leitungspersonals vorgeschlagen.
- Damit verbindet sich auch die Frage von „Macht“-befugnissen und geteilter Macht in der Kirche, die auch von ehrenamtlich Engagierten mitgetragen werden kann/soll.

Die Fokusgruppe der aktiven Haupt- und Ehrenamtlichen machte konkretere Vorschläge für den Bereich der Charismenorientierung. Erstaunlicherweise teilte diese Gruppe nicht das Gefühl, dass das Ehrenamt nur „Lückenbüßer“ für immer weniger hauptamtliches pastorales Personal sei. Der Rückgang dieses Personals wird eher als Chance zur Charismenentfaltung betrachtet. Unter dieser offenen Perspektive fallen jedoch Bedarfe und Lernmöglichkeiten für Kirche, Gemeinden und hauptamtliches Personal, wie auch ehrenamtlich Engagierte, auf:

- Charismenorientierung muss besser praktiziert werden. Es bedarf Schulungen und das Erlernen dieser Haltung in den Gemeinden.
- Es wird bemängelt, dass Charismenorientierung in der Priesterausbildung wohl nur mangelhaft als Grundhaltung vermittelt oder gelernt wird. Diese Fokusgruppe sieht hier einen Nachholbedarf, damit die Rede von der Charismenorientierung nicht nur ein Idealbild ist, sondern auch praktiziert wird.
- Bei Gemeinden mit bestehenden Ansätzen von Charismenorientierung wird ein Wechsel in der Leitung der Gemeinde oft als Bedrohung erlebt, ob der neue Leiter diese Richtung auch weiterführt. Damit verbindet sich die Frage nach Macht und Verfügbarkeit von Charismenorientierung.

5.3 Zusammenfassung der Ergebnisse zur Ergänzung bzw. Korrektur der Ergebnisse der TPG aus den Kapiteln 1-4

Die Rückmeldungen des 2. Themenforums werden von der TPG als Bestätigung und vertiefender Erkenntnisgewinn bewertet. Die Möglichkeit der fokussierten wie auch nur oberflächlichen Darstellung der Ergebnisse sorgte verständlicherweise für Kritik, aber

⁸ Die Treffen der Fokusgruppen fanden am 20.03.19 mit „ehemaligen und immer noch aktiven ehrenamtlich Engagierten“ und am 29.03.19 mit „aktiven Haupt- und Ehrenamtlichen“ als repräsentative Gruppe statt. Die Zusammensetzung der Fokusgruppen und die Implementierung der erarbeiteten Fragen der TPG durch den Moderator der jeweiligen Gesprächsverläufe der Fokusgruppen werden von der TPG als teilweise mangelhaft und unbefriedigend bewertet. Dies spiegelt sich - für die TPG - auch in der Diskrepanz der erwarteten und den realen Ergebnissen und ihrer Repräsentativität für die Fragestellung der TPG wieder

auch für genügend Freiraum neue Inhalte entdecken zu dürfen. Zu betonen sind als Lernerfahrungen

- Die positive Resonanz auf die Ausrichtung, die Definition und die inhaltliche Perspektive einer charismenorientierten Pastoral.
- Charismenorientierung muss beschleunigt in der Pastoral vertieft, geistlich bedacht, mit Erfahrungen angereichert, um Kriterien ergänzt, von bestehenden Projekten inspiriert und als entschleunigter Lern-Raum und entschleunigte Lern-Zeit individueller Menschen im Sinne der Selbstentfaltung von Glaubens- und Lebensbiografie verstanden werden.
- Dabei entsteht das Bild eines Hybridmotors der Pastoral, die ohne eine gewisse Form der Aufgabenorientierung und eine Vertiefung von und einem Bewusstsein für Charismenorientierung nicht mehr auskommen kann.
- Die Schwierigkeit wird der Perspektivwechsel für alle beteiligten Personen sein.
- Je nach eigenen Bedürfnissen und biografischen Prägungen werden u.U. unterschiedliche Zielgruppen, Spiritualitäten für eine Charismenorientierung und Argumente für Ausrichtungen der Charismenorientierung (soziologisch, theologisch-biblich, kirchengeschichtliche Begründung etc.) benannt. Die Herausforderung wird sein, eine katholische/gemeinsame Ausrichtung zu finden.

Die Fokusgruppen vertiefen die bisherigen Ergebnisse der TPG in den Fragen von

- Priesterbild, dessen Leitungsverständnis und dessen Aufgaben,
- Macht und deren Träger*innen,
- Lernräumen für Charismenorientierung in Gemeinden, in der Ausbildung pastoraler Hauptamtlicher und in der Bildung von Ehrenamtlichen.

Weitere Erkenntnisse oder Widersprüche zu den Erkenntnissen der Ergebnisse der TPG, wie in den Kapiteln 1-4 dargestellt, können aus der Empirie nicht benannt werden.

6 Schlussfolgerungen aus der Arbeit der TPG und Ideen für die weiteren Prozessschritte

Im Folgenden werden Resümees aus dem Gesamtblick der TPG versucht. Einzelbeiträge und einzelne wörtliche Stellungnahmen/Meinungen werden kursiv dargestellt. Die Leitfragen des Starterpaketes für die TPG 1.4 aus dem „Kapitel 5) Inhaltskoffer, Abschnitt 5.1) Impulse zur Wahrnehmung des Auftrags der TPG“, wurden im Verlauf der Arbeit tlw. verlassen bzw. nicht mehr erneut aufgegriffen. Kapitel 1.4 dieses Berichtes zeichnet den Verlauf der Arbeit der TPG und ihrer Selbstfindung und Ergebnisgewinnung wieder. Maßgebend dafür war die Begriffsdefinition, die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Fokusgruppen, die Interviews zu best- und regular-practice-Modellen, die Exkursionen, sowie die beiden Themenforen. Diese Elemente waren schließlich ausschlaggebend für die Arbeit der TPG und nahmen mehr Raum und Gewicht in der Ergebnisfindung ein, als die oben genannten Fragen.

6.1 Inhaltliche Schlussfolgerungen der TPG

Die Bewegung hin zu einem umfassenden und erweiterten Charismenbegriff ist für die Kommunikation mit einer immer säkulareren Welt und einer Neuausrichtung/Zukunftsfähigkeit von Kirche nötig. Der Schritt muss in der Kommunikation in ein Außen allerdings auch ohne Kirchensprech übersetzt werden (z.B. als Kompetenz/Talent/Stärke/Fähigkeit der/s Einzelnen), um das kirchliche Interesse für den menschenfreundlichen Aufbau von Kirche (nach innen) und Gesellschaft (nach außen) neu zu lernen, einzuholen, nach Außen verständlich zu machen und zu intensivieren. Daran hängt mit das Image von Kirche der Zukunft. Ein Mitglied der TPG erklärt dazu: *Mit der Definition „Charisma = Gottesgabe“ kann ich nichts anfangen.*

Kirche muss sich dann, auch mit der Umsetzung einer Charismenorientierung, auch im Dienst für die Gestaltung von Gesellschaft verstehen und kann so Interessen vertreten, denen sich evtl. auch Außenstehende anschließen möchten. Auch deshalb ist eine verständliche Sprache von Nöten. Das implementiert ein Umdenken zu neuen Formen von Kirche und nicht allein einer bedarfsdeckenden Ausrichtung von Kirche. Die Mitglieder der TPG verstehen Charismenorientierung als Grundhaltung einer Organisation, das eigene Handeln an den Fähigkeiten der Menschen, mit denen sie zu tun haben bzw. die sich ihr anvertrauen, auszurichten. Dabei ist Mut gefragt Menschen zuzusprechen, dass sie eventuell andere Charismen tragen, als sie erstreben oder glauben zu haben. Hierfür und für die Ausrichtung zur Entdeckung von Charismen müssen Kriterien gefunden werden.

Die Zukunft des Prozesses muss intensiver in Netzwerke und eine Netzwerkpastoral investieren, damit Lernen aus best- und regular-practice leichter ermöglicht wird. Ziel kann auch der *lernende Blick auf die Charismen Jesu, der Heiligen, des Papstes und deren Übersetzung in die Jetztzeit sein*. Dort wo bereits Ansätze von Charismenorientierung bestehen, sollten diese bestärkt und unterstützt, deren Wissen verbreitet, neue Ansätze dort und an anderen Orten erprobt und Geburtshilfen für Gemeinden und Gruppierungen gegeben werden, die diese pastorale Ausrichtung noch nicht pflegen und den Ausstieg aus der Bedarfsorientierung suchen. *Eventuell bedarf es auch einer verordneten Neuausrichtung aller kirchlichen Strukturen entlang dieses pastoralen bzw. letztendlich geistlichen Denkens und Kircheseins.*

Im Verlauf der Arbeit in der TPG tauchte auch immer wieder das Thema „Macht“, die Weiterbildung von Mitarbeiter*innen und Ehrenamtler*innen auf. Kirche braucht hier

mehr Profilschärfe – evtl. bis hin zu *einem „Codex“, der die Ehrenamtler an christliche Leitgedanken bindet.*

Viele der Ergebnisse der TPG sind Kompromisse und Konsensbeiträge, dennoch bleiben Differenzen und unbesprochene Themen, wie *eigene Kirchenbilder, ein geschlechtergerechter Einsatz von Charismen in der Amtskirche und der gleichberechtigte Einsatz von Geistlichen und anderen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen in den Gemeinden.* Der Prozess einer *Konsensfindung wurde teilweise ermüdend empfunden.*

Unter den Mitgliedern der TPG herrscht zum Ende dieser Projektphase ein geteiltes Meinungsbild zum Inhalt und zur Ausrichtung des Prozesses. Einige Mitglieder der TPG stiegen im laufenden Prozess aus, weitere wurden motiviert und arbeiteten sich in die Materie ein. Manche möchten gerne in weiteren Prozessabschnitten weitermachen. Auch gibt es in der Gruppe anfängliche Verteidiger des Prozess, die *mehr und mehr zum Skeptiker geworden sind und nicht mehr an die positive Auswirkung des Prozesses glauben* bzw. denen der fortlaufende Prozess *schlichtweg egal* ist.

6.2 Methodische und prozessuale Schlussfolgerungen der TPG

Eine generelle Wahrnehmung war, dass viele hauptamtliche Kräfte aus dem Bistum für den Prozess abgezogen worden sind. Dies traf teils auf Unmut und Unverständnis. Manche Teilnehmer*in der TPG bemängeln, dass *sich nicht alle Ehren- und Hauptamtler*innen für den Prozess angesprochen gefühlt haben.*

Die Methodik in der Arbeit der Gruppe wird ebenfalls unterschiedlich wahrgenommen. So waren nicht immer kreative Arbeitsmethoden willkommen, es wird eingestanden und auch bemängelt, dass *Interviews und Fragebögen nicht repräsentativ, noch inhaltlich vollständig durchgeführt wurden/werden konnten. Außerdem blieben so Schlussfolgerungen für die Gemeinden offen.* Dabei war auch *nicht immer präsent, ob die Arbeit sich auf Gemeinden oder auch auf die Weite der Verbände und Gruppierungen fokussieren soll. Mehr Kleingruppenarbeit, straffe Moderation und mehr Methoden aus dem Projektmanagement* wären für einzelne TPG-Mitglieder sinnvoll gewesen. Die aufwendige Vorbereitung und Nachbereitung der Fokusgruppen wird im Nachhinein als unnötig, mangelhaft durchgeführt und begleitet und im Ergebnis als erkenntnislos (*ohne daraus wirklich neue Erkenntnisse zu erhalten*) bewertet.

Die Arbeit mit *Communicare* wurde abgelehnt, wo nötig eingebaut, aber größtenteils vermieden, wegen *Bedienerunfreundlichkeit.* Eine andere Form bzw. eine generelle Form der Vernetzung zwischen den einzelnen TPGs, zu den Regionalteams und anderen gemeindlichen und verbandlichen Ebenen wäre wünschenswert gewesen. Mögliche Synergien entstanden erst mit dem zweiten Themenforum bzw. hier war erst die Möglichkeit, diese in den Blick zu nehmen und zu erkennen.

Die TPG nahm wahr, dass die Arbeit der TPGs stark auf das Mitwirken von freiwillig engagierten Menschen gesetzt hat. Dies wird auch weiterhin empfohlen, dennoch fiel bereits jetzt die fehlende Expertise aus dem Bischöflichen Generalvikariat auf.

Bisherige diözesane „Forschungsprojekte“, die z.B. in Verbänden und Gruppierungen, in der Berufungspastoral oder der Projektstelle „Förderung und Koordination des Ehrenamts im Bistum Aachen“ erfolgten, haben wichtige Erkenntnisse für den Bereich der

Charismenorientierung machen können, wurden aber nur am Rande der Untersuchungen der TPG berührt. Hier muss die Arbeit dieser Teilprozessgruppe weiter vertieft werden. Auch das überdiözesane Netzwerk zur Charismenorientierung hat bereits Angebote, Kurse und Arbeitshilfen für Gemeinden und Verbände in diesem Themenbereich erarbeitet, die empfehlenswert sind.

Im Allgemeinen fehlt einzelnen Mitgliedern der TPG eine Zukunftsperspektive, wo die Zukunft der Kirche hingehen kann. *Die Ergebnisse der eigenen Arbeit in der TPG scheinen hier noch nicht ausreichend richtungsweisend zu sein.* Konsens ist die zukünftige Ausrichtung einer Pastoral im Bereich von Charismenorientierung: *Wie aber soll diese erfolgen, wenn keine Gemeinde vor Ort existiert?*

6.3 Übergeordnete und übergreifende Hinweise

Die Ausführung von Kommunikation zwischen TPG und Handlungsfeldkoordinator*innen, der TPG und der Lenkungsgruppe bzw. dem Koordinationsbüro wird von den TPG-Mitgliedern als unterschiedlich problematisch bewertet. Termine, Inhalte und Aufträge wurden für das Arbeitsempfinden freiwillig Engagierter manchmal zu kurzfristig kommuniziert bzw. waren unklar formuliert und bedurften der Rückbindung/Erläuterung über die Moderator*in. *Dies führte bei Einzelnen zu Irritationen und unnötigem Druck. Manchmal fehlte es an Rückmeldung zu Kritik und an Reaktionen bzw. Maßnahmen auf solche.*

Der heute-bei-dir-Prozess ist in sich ein guter Ansatz am gesellschaftlichen Image der Kirche und der inneren Profilierung der Kirche zu arbeiten, es bedarf aber einer weiteren Intensivierung in diesem Feld und zugleich einer klaren Positionierung wofür Kirche inhaltlich steht.