
Pastoralblatt für die Diözesen
Aachen, Berlin, Hildesheim,
Köln und Osnabrück

September 9/2020

72. Jahrgang

Aus dem Inhalt

Hans Waldenfels SJ

Benedikt XVI.

Ein Leben

Bruno Schrage

Mitarbeitendenpastoral

Eine Situationsanalyse zwischen Bedarfswechsel
und fehlender Theoriebildung

Gerhard Gäde

Sonntagspflicht?

Theologische Überlegungen zu einem scheinbar
veralteten Kirchengebot

PASTORALBLATT

all das kann man theologisch disputieren, doch sollte man es mit Anstand tun und ihm nicht den Mund verbieten.

Wichtig erscheint mir allerdings, dass auch seine Umgebung ehrlich mit dem Alt-Papst und mit uns umgeht. Wichtig ist sodann aber auch, dass sein Nachfolger als Papst in seinem Handeln frei bleibt. In seinem letzten Brief an mich schreibt Benedikt XVI.:

„Eine der größten Tröstungen dieser späten Jahre ist für mich die herzliche Freundschaft, die Papst Franziskus mir zuwendet. Dass bestimmte Kreise noch immer Widersprüche zwischen ihm und mir aufbauen wollen, ist zwar nicht ganz verwunderlich, auch wenn die Konstruktionen meist eher lächerlich als überzeugend sind.“

Tatsächlich bleibt die Kirche nicht stehen. Sie bewegt sich in der Zeit, weil wir, die wir uns zum menschengewordenen Herrn bekennen, in der Zeit leben. Bestimmte Änderungen in der Kirche sind notwendig, auch wenn sie im Spannungsfeld von „Rückwärts blickend vorwärts schauen“ (so der Titel des letzten Bandes meiner *Theologischen Versuche*) geschehen müssen.

Herr der Geschichte aber bleibt GOTT, nicht der Mensch. Die Kirche hat den Auftrag, das bis an die Enden der Erde zu künden und zu leben. Deshalb kann es auch nicht in erster Linie darum gehen, dass das sich ändert, was wir uns in unserem Land ausdenken und für nötig halten, sondern was GOTTES Geist uns zu ändern aufträgt. Der Geist GOTTES aber weht, wo ER will. Das sollten wir einsehen und in der Kraft der Unterscheidung der Geister herauszufinden bemüht sein. Das aber gilt für alle Glieder der Kirche, die Kleinen, und die Großen, die, die sich unten fühlen, und die, die oben zu stehen scheinen. Für Joseph Ratzinger war und ist die *Communio* stets ein hohes Gut, – *Communio* mit GOTT; aber dann auch unter allen Menschen. Darin sollten wir ihm mit Dankbarkeit folgen.

Bruno Schrage

Mitarbeitenden-pastoral

Eine Situationsanalyse zwischen Bedarfswandel und fehlender Theoriebildung

Wandel einer vergessenen Aufgabe

„Vergessene Aufgabe“, so lautete der Artikel des damaligen bischöflichen Beauftragten für Krankenhaus- und Hospizseelsorge Klaus Stock aus dem Jahr 2006 in der Zeitschrift *Altenpflege*.¹ Darin stellt er fest, für die Bewohner der Altenpflegeheime gibt es seelsorgliche Angebote, für die spirituellen Bedürfnisse der Pflegekräfte jedoch interessiert sich kaum jemand. Nun werden viele in der katechetischen Seelsorge tätige Pastoralen Dienste sofort Einspruch erheben. Jedoch geht es im Folgenden nicht um die Frage, ob die Seelsorgenden in den vielfältigen Feldern der Gesundheitsberufe die beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden mit ihren möglichen pastoralen Anliegen wahrnehmen, sondern ob es eine konzeptionell hinterlegte und somit verlässlich abrufbare Mitarbeitendenpastoral seitens des kirchlichen Trägers und der jeweiligen Diözese für kirchlich Angestellte oder ehrenamtlich Tätige gibt!

Wir sprechen hier alleine im Raum der Caritas von jeweils 600.000 beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und ebenso von den vielen Mitarbeitenden in Rendituren, katholischen Bildungswerken, kirchlichen Offizialaten und Generalvikariaten, katholischen Schulen und Hochschulen, den vielfältigen kirchlichen Interessenvertretungen, Verbänden, usw. Was Klaus Stock 2006 für die Gesundheitsberufe schrieb, bleibt offenbar exemplarisch für weite Teile der katholischen Kirche.

Die Mitarbeitendenseelsorge bleibt eine konzeptionelle Leerstelle.

Mitarbeitendenseelsorge – eine erste Analyse

Im Folgenden wird eine kurze sehr vorläufige semantische Analyse von gerade mal acht im Internet auffindbaren meist sehr kurzen Beschreibungen von Mitarbeitendenseelsorge bei katholischen Trägern angeboten.² Diese wenigen Aufbrüche und Beschreibungen sind Wegbereiterinnen der anstehenden Diskussion, wie sich die Mitarbeitendenpastoral in caritativen Unternehmen, aber auch kirchlichen Verwaltungen, Verbänden, Bildungsinstitutionen und Interessenvertretungen konzeptionell aufstellen sollte. Daher soll im Folgenden von Mitarbeitendenpastoral gesprochen werden, wenn es um eine konzeptionell hinterlegte Seelsorge für Mitarbeitende handelt.³

Dort, wo Mitarbeiterseelsorge angeboten wird, erscheint diese oft in drei Perspektiven: als religiöse Defizitbearbeitung, Ressourcenstärkung sowie konfessionelles Bindungs- bzw. Rekrutierungsinstrument. Im Sinne der Defizitbearbeitung reagiert die Mitarbeiterseelsorge auf die „Anstrengungen des beruflichen Alltags“, „Problembewältigung“, „Konfliktsituationen“, „bearbeitet belastende Erlebnisse“, „dient der Sicherung der christlichen Werte“, „gibt Hilfe gegen Überforderung und Sinnentleerung“, „ermöglicht Erinnerung an den Glaubens- und Sinnzusammenhang in der Arbeit“, „dient der Burn-Out-Prophylaxe“, „führt persönliche Entlastungsgespräche“, usw.⁴ Als Ressourcenstärkung nimmt sie Bezug zur Resilienzförderung durch Religion. Kennzeichnend sind semantische Wortfelder von „bei Kräften bleiben“, „heilsame Unterbrechung“, „Auftanken“, „seelische Nahrung“, „Innehalten“, „Auszeit“, „Oasentag“, „Impulse über den Tag“, „Rekreation“, „Zur Mitte kommend“, usw. Die dritte Perspektive „Bindungs- bzw. Rekrutierungsinstrument“ bezieht sich auf ein berechtigtes Eigeninteresse der Institution Kirche oder caritativer Träger auf religiöses Leben und Selbsterhalt in einer säkularen und religiös pluralen Gesellschaft. Hier geht es um

„Informationen zu kirchlichen Strukturen“, Ritualpraxis, Bibel und Gebet, Sakramentenspendung, Glaubensvertiefung, Glaubenskurse, Klärung des christlichen Selbstverständnisses, gottesdienstliche Feiern im Jahreskreis, usw. Pastoral steht hier in der Spannung zwischen Identifikationsangeboten und Rekrutierungsformaten. Joachim Reber beschreibt dies als Gefahr, wenn die Mitarbeitendenpastoral unter dem Verdacht des Ressentiments von „Spion und Einpeitscher“ sowie „Missionar“ gesehen wird.⁵

Mitunter tritt bei einem erweiterten Verständnis der Mitarbeiterpastoral eine vierte Perspektive hinzu: die religiöse Professionalisierung. Dies meint die berufsbezogene ethisch-kulturell und religionspädagogische Bildung. Es geht um spezifische religiös-fachliche Herausforderungen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Hier sind es Begriffe und Themen wie interreligiöses und interkulturelles Wissen in der Beratung oder Pflege, ethische Fragestellung z.B. im Zuge der Möglichkeiten der Molekularmedizin und Medizintechnik, von Personenwürde bei Fixierung oder Haltung zum assistierten Suizid im medizinischen Kontext, aber auch Fragen der Ökonomisierung und Digitalisierung im Bereich des Managements oder von spiritual Care, Begleitung bei Sterben, Tod und Trauer im Pflegekontext, oder zu Zielen der religiösen Elementarerziehung, der Aufbereitung des Kirchenjahres in der frühkindlichen Erziehung usw. ...

Das ungeklärte Selbstverständnis der Mitarbeitendenpastoral

Auffällig ist vor allem in den ersten drei Perspektiven die stark personenbezogene und damit individuelle Semantik. Mitarbeiterseelsorge ist in den wenigen Beschreibungen immer ein Beziehungsgeschehen im Sinne von begleiten, beraten, mitgehen, unterstützen, vertiefen, betreuen, besinnen, begegnen, zuhören, verstehen, stärken, unterstützen, bilden, ... Unausge-

sprochen vermitteln diese Verben oft ein Professionsgefälle, in das sich Mitarbeitende hineinbegeben. Sie werden zu Klienten der Pastoral. Unterstellt wird ein pastoraler Bedarf auf Grund eines persönlichen, beruflichen, religiösen oder kirchlichen Defiziterlebens, das „begleitet, beraten, betreut, usw.“ werden muss.

Möglicherweise steht dahinter noch ein unreflektiertes traditionelles Verständnis von Pastoral als einer vornehmlich rettenden sakramentalen Zuwendung. Die individuelle Heilssorge der Kirche um den einzelnen Gläubigen wird als pastorales Paradigma in den beruflichen wie ehrenamtlichen Lebenskontext der Mitarbeitenden eingebracht. Mitarbeitendenpastoral will dann für das Heil des Einzelnen Sorge tragen – eben seine Seele retten. Die klassischen kirchlichen Allheilmittel sind dabei Sakramentspendung und die Elemente der lectio divina als Lesen des Göttlichen, zuallererst in der Heiligen Schrift aber auch als Erfahrungslesen im eigenen Leben.

Christlich Tätige brauchen mehr als Unterbrechung und Sakramente

Diese Engführung ist nicht den Führungskräften anzulasten, sondern entspricht dem über Jahrzehnte und Jahrhunderte propagierten Primat der sonntäglichen Messfeier und der Sakramentspendung, sowie -katechese als bevorzugtem Ort der Heilsspendung Gottes in der katholischen Kirche. Individuelle Seelsorge bezog sich dann doch meist auf die Beichte mit der Feststellung der Bußfertigkeit und dem Nachlass der Sünden. So entsteht das Beichtgespräch als Form des Dialogs zur Lebensdienlichkeit und der lebensperspektivischen Bearbeitung von Schuld Erfahrungen mit dem Ziel der Versöhnung mit sich selbst und anderen erst in den 70iger Jahren des vergangenen Jahrhunderts. Dazu tritt seit den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts als Reaktion auf die Privatisierung der Religiosität die geistliche Begleitung unter dem Container-

begriff „Spiritualität des Alltags“. Parallel wird Religion nach Johann Baptist Metz mit einer Kurzformel als „Unterbrechung“ gekennzeichnet. Im Ergebnis wird Mitarbeitendenpastoral zur „Unterbrechung“ der beruflichen Tätigkeit und trägt immer schon den kritischen Impetus in sich, den Mitarbeitenden vor den beruflichen Überforderungen schützen zu wollen und vornehmlich für die individuelle Bearbeitung von existenziellen Fragestellungen zuständig zu sein.

Im Ergebnis vollzieht sich Mitarbeitendenseelsorge im Pastoralen Sonderraum der Arbeitsunterbrechung und liturgischen Beispielung! Hier erscheint dann das engagierte ehrenamtliche und berufliche Handeln zum Beispiel in der Caritas weniger als Mitwirken am Reich Gottes, sondern wird als Unterwerfung unter ein ökonomisiertes und so pathologisches System gedeutet, in dem die Pastoral die Mitarbeitenden vor dem Dienstgeber schützen möchte.⁶

Auf der anderen Seite fremdeln Führungskräfte mit einer solchen pastoralen Anmutung. Denn wie wirkt es auf Mitarbeitende, wenn ein strategisch hoch effizientes, durchorganisiertes, professionell am Markt agierendes caritatives Unternehmen im Sozial- und Gesundheitswesen, das eben diese Mitarbeitenden im Sinne der Personal- und Unternehmensentwicklung fördert, die Botschaft sendet: „Wir sind besorgt um ihre Seele – nutzen Sie die Mitarbeitendenseelsorge!“

Vom Mitarbeitenden her denken – religiöse Bedürfnisse erfragen

Es braucht in einer Berufs- und Arbeitswelt einen neuen konzeptionellen Ansatz, was das Ziel und der Auftrag der Pastoral für Mitarbeitende ist. Für den notwendigen Perspektivwechsel müssen die religiösen Bedürfnisse der Mitarbeitenden in der Berufswelt und der jeweiligen Profession mit ihren Herausforderungen im Vordergrund stehen. Dabei wird bisher Prakti-

ziertes nicht überflüssig, aber kritisch zu hinterfragen sein, aus welcher Intention heraus die wenigen Angebote entstehen und gestaltet werden. Verantwortliche der bischöflichen Pastoralabteilungen und Führungsverantwortliche sowie Stabsstellen bei caritativen Trägern haben zu klären, wer die Mitarbeiterseelsorge in caritativen Unternehmen beauftragt, mit welchem Ziel, mit welcher Profession, auf welche Bedarfe von Mitarbeitenden und seitens der Organisation diese reagiert und wie ihre Wirksamkeit, Qualität sowie eine nachhaltige Entwicklung gesichert wird. Der klassische Verweis auf die Gemeinde als Ort der religiösen Beheimatung verbietet sich, da sie die spezifischen und differenzierten Fragestellungen von beruflichen oder ehrenamtlichen Herausforderungen in einem professionellen Dienstleistungsbereich nicht bearbeiten kann und sich mit ihrem Angebotsportfolio eher im Freizeitkontext bewegt. Mitarbeitendenseelsorge ist zunächst als ein spezifisches Angebot im Erfahrungskontext beruflicher bzw. ehrenamtlicher Tätigkeit zu beschreiben, mit dem Ziel, die eigenverantwortliche lebenslange religiöse Lebenssuche zu fördern, den kirchlichen Auftrag reflektiert wahrnehmen zu können, die christliche Unternehmenskultur und die entsprechenden Prozesse solidarisch mitzugestalten und im christlichen Sinne professionell tätig zu sein.

Es braucht also einen Perspektivwechsel!

Ein Perspektivwechsel

Papst Franziskus hat diesen Perspektivwechsel bereits deutlich formuliert. Es gilt zunächst die Situation des Anderen – hier im beruflichen bzw. ehrenamtlichen Kontext – wahrzunehmen. „In einer Zivilisation, die an der Anonymität leidet ... braucht die Kirche den Blick der Nähe, um den anderen anzuschauen, gerührt zu werden und vor ihm Halt zu machen, so oft es nötig ist. In dieser Welt können die geweihten Diener und die übrigen in der Seelsorge Täti-

gen den Wohlgeruch der Nähe und Gegenwart Jesu und seines persönlichen Blicks wahrnehmbar machen. Die Kirche wird ihre Glieder – Priester, Ordensleute und Laien – in diese ‚Kunst der Begleitung‘ einführen müssen, damit alle stets lernen, vor dem heiligen Boden des anderen sich die Sandalen von den Füßen zu streifen (vgl. Ex 3,5).“⁷ Diese Aussage fordert, vom Anderen her zu denken und so „die persönliche Begleitung der Wachstumsprozesse“ zu ermöglichen. Es ist ein diakonisch-pastoraler Ansatz, der die Seelsorge neu justiert und zu einem Mentalitäts- und Haltungswechsel einlädt. Das Heil wird nicht einfach gebracht. Es ist anwesend, wo ich vor „dem heiligen Boden des Anderen“ stehe.⁸

Damit ist der Maßstab für die Arbeit wie für die Mitarbeitendenpastoral gesetzt. Sie lebt aus dem „Bewußtsein von der menschlichen Arbeit als einer Teilnahme am Wirken Gottes“ und erschließt die Arbeit als Ort der Glaubensbegegnung und Verwirklichung einer Zivilisation der Liebe. Berufliche wie ehrenamtliche Tätigkeiten sind insbesondere im diakonischen Kontext von Mt 25,40 immer auch ein glaubensgenerativer Ort. D.h., der Glaube tritt nicht erst zur Arbeit hinzu, wie dies oft im verkürzten Sinne eines benediktinischen Ora et labora dargestellt wird. Arbeit und Glaube sind vielmehr inklusiv zu denken. Glaube verwirklicht sich in der Tätigkeit und die Tätigkeit ist Ort der Glaubensverwirklichung.

Weiter kann es somit auch keine schlichte Einheitspastoral geben, die z.B. einfach durch die Feier der Messe oder den Verweis auf die Gemeinde meint, schon die beruflichen Wirklichkeiten mit ihrem hohen Grad an Differenzierung abbilden zu können. Differenzierte pastorale Begleitung und spezifische religiöse Fundierung beruflichen und ehrenamtlichen Handelns sind gefordert. Daher sind auch religiöse Fort- und Weiterbildung ein Teil der Mitarbeitendenpastoral.⁹ In dem Maße in dem die Prinzipien der katholischen Soziallehre, Personalität, Solidarität und Subsidiarität sowie des Gemeinwohls als Grundlage von Arbeits- und Wertschöpfungsprozessen

sen angelegt werden, entsteht eine kritisch-visionäre und inspirierende Dimension zu gesellschaftspolitischen (Fehl-)Entwicklungen, zu fachlichen und trägerseitigen Prozessen und zu beruflichen Anforderungen und Strukturen. Gefordert ist der Einsatz für bessere gesellschaftliche Rahmenbedingungen, menschliche und gerechte Arbeitsstrukturen, eine am Gemeinwohl orientierte Ökonomie, für ökologisch-nachhaltige Arbeitsprozesse und Produkte, familien- und lebensfreundliche Arbeitsgestaltung usw. Eine qualitativ und konzeptionell hinterlegte Mitarbeitendenpastoral beruhigt nicht, sondern sie beunruhigt das System, stärkt dessen Entwicklung wie die Mitarbeitenden und ermöglicht eine Solidarität Aller inklusive der Kunden sowie weiterer Stakeholder. Mitarbeitendenpastoral erscheint somit nicht reaktiv und auf Entwicklungen reagierend, sondern wird zum innovativen Faktor. Andernfalls wird Mitarbeitendenpastoral reduziert auf die luhmannsche Kontingenzbearbeitung. Das aber beraubt den christlichen Glauben seiner inhärenten gestaltgebenden Motivation zur Veränderung im Sinne der Zivilisation der Liebe.

Somit wird auch der Gefahr Rechnung getragen, die Mitarbeiterseelsorgenden könnten zum „Spion und Einpeitscher“ oder zu „Missionaren“ werden. Denn mit einem diakonischen Ansatz gebietet der Respekt vor dem Nächsten das berufliche Feld nicht für Proselytismus zu instrumentalisieren, sondern ein fachliches Angebot zur Auseinandersetzung mit dem näher zu erläuternden kirchlichen Auftrag in der Tätigkeit zu machen.

Verantwortliche in Kirchenleitung und kirchliche Führungskräfte in den verschiedenen Bereichen der kirchlichen Administration, Bildung, Caritas, in verbandlichen und gemeindlichen Kontexten sind aufgefordert, Konzepte der Mitarbeitendenpastoral zu entwickeln. Künftig geht es um mehr als ein personales Angebot durch eine/n Mitarbeitendenseelsorger/in. Dieses System kommt an sein Ende. Es bedarf eher Stabsstellen für Seelsorge, die neben

der Seelsorge für Klienten, Patienten, Bewohnern, etc. auch verschiedene Formate für Mitarbeitende entsprechend ihren Bedürfnissen organisieren. Dies können dann auch trägerübergreifende Angebote, diözesane Formate für Fachbereiche, gezielte Fort- und Weiterbildungen, usw. sein. Es geht um nicht weniger als die Einlösung des christlichen Anspruchs in den ehrenamtlichen und beruflichen Tätigkeitsfeldern der Kirche.

Kein Angebot ohne Bedarfsanalyse

Die Grundlage einer Mitarbeitendenpastoral ist daher eine grundlegende Analyse, welche religiösen Bedarfe Kolleginnen und Kollegen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld haben.

Ein diakonisch begründeter pastoraler Ansatz der Mitarbeitendenseelsorge sieht in der Arbeit einen prägenden Ort, der im Dienst für Andere vielfältige Lebenserfahrungen ermöglicht bzw. auch zumutet. D.h., die Tätigkeit als Erfahrungsort wird zum Auslöser für Lernprozesse im eigenen Leben. So stellen sich z.B. in caritativen Begegnungen, in der Bildung und Beratung aber auch in kirchlichen administrativen Tätigkeiten Sinnfragen. Diese Sinnfragen sind nicht nur „Provokationen des Lebens“, sondern immer auch Anlass zur spirituellen Selbstreflexion und zugleich eine Herausforderung in der fachlichen Tätigkeit. Gerade so ist die Tätigkeit beruflich oder ehrenamtlich ein Begegnungs-, Ereignis- und Lernort des Glaubens. Hier schafft eine Mitarbeitendenpastoral Begleitungs- und Bearbeitungsoptionen. Mitarbeitendenseelsorge fragt nach den „Sorgen und Nöten wie nach den Hoffnungen und Freuden im Arbeitsprozess“, wie es die Betriebsseelsorge im Bistum Würzburg formuliert.

Doch genau hier zeigt sich die eigentliche Leerstelle in der Diskussion. Es gibt bisher keine Erhebung der religiösen Bedarfe von Mitarbeitenden bei kirchlichen Trägern. Ein enormes Defizit, wenn man bedenkt, wie viele Mitarbeitende die katholische Kirche

in Deutschland in ihren vielfältigen Tätigkeitsfeldern hat. Denn hier ist der heilige Boden, vor dem nicht nur die pastoral Tätigen ihre Sandalen von den Füßen streifen dürfen. In der Tätigkeit des Anderen gilt es bereits die Wirklichkeit Gottes zu entdecken. Hier findet der alltägliche Dialog um die Verwirklichung des Reiches Gottes statt. Was hier mit den Worten eines substanziellen Religionsbegriffs ausgesagt wird, der die unverfügbare Anwesenheit Gottes selbst annimmt, bedarf der religiösen Acht-

samkeit und der entsprechenden Fachlichkeit. Denn Religion im funktionalen Sinne vermag als Glaube Halt zu vermitteln, als Orientierung eine ethisches Verständnis zu begründen, als Welterschließung ein religiös kompetentes Verhalten zu ermöglichen, in der Vergemeinschaftung soziale Verhältnisse zu verändern, sowie eine Sicherheit durch eine Selbst- und Weltreflexion und vermittels einer Ritualpraxis Dank, Hoffnung und Sehnsucht einen Ausdruck zu verleihen.¹⁰

Merkmal	Leistung	Ergebnis (kann auch negativ ausfallen!)
Glaube	spirituelle Reflexion	Halt, Identität, Identifikation, Motivation
Orientierung	ethische Entschiedenheit	Haltung, Werteverständnis, Ethos
Welterschließung	religiöse Fachlichkeit	Verhalten, kompetentes Handeln
Vergemeinschaftung	Beziehungsaufbau	Gestaltung der Verhältnisse, Verständnis, Versöhnung
Sicherheit	Selbst- und Weltreflexion	Beistand, Stabilität als Trost, Hoffnung,
Ausdrucksformen	Ritualpraxis	Praktiken zum Ausdruck von Dank, Erwartungen, Hoffnungen und Sehnsüchten

© B. Schrage

Was also leistet Religion im funktionalen Sinne? Die obige Tabelle erweitert die Merkmale um die spezifische Leistung und mögliche Ergebnisqualitäten:¹¹

Auf dieser Basis wären die religiösen Bedarfe von Mitarbeitenden systematisch zu erheben, um dann ein adressatengerechtes Angebot der Mitarbeitendenpastoral zu entwickeln.¹²

Für eine systematische Erfassung der religiösen Bedürfnisse könnte die Neuausrichtung der Seelsorge im Zuge von spiritual Care und palliativ Care Pate stehen. Danach sollte sich eine ganzheitliche Seelsorge als personales Angebot interdisziplinär an vier Bereichen orientieren: der *sozialen, somatischen, psychischen* und *spirituellen* Dimension, die dann um *systemische Aspekte der spezifischen Tätigkeit* als fünfte Dimension zu erweitern ist.

Weiter bedarf es einer Klärung der Ebenen, auf denen von Mitarbeitendenpastoral gesprochen wird. Auf der *Mikroebene* ist die Person des Mitarbeitenden mit der individuellen Spiritualität die Bezugsgröße. Aufgabe ist hier die Förderung einer christlichen Spiritualität und die Reflexion der spezifischen Tätigkeit im Sinne des Evangeliums. Auf der *Mesoebene* ist die Einrichtung bzw. die Dienststelle im Fokus mit der Frage nach dem kirchlichen Auftrag, der Identifikation mit dem beruflichen Handeln, der gemeinschaftlichen Verwirklichung und der gelebten christlichen Einrichtungskultur. Auf der *Makroebene* steht nun der kirchliche Träger im Mittelpunkt mit seinen christlichen Leitvorstellungen, strategischen Perspektiven und Prozessen sowie dem christlichen Auftrag

in der Gesellschaft. Hier sind die pastoralen Konzepte anzusiedeln, zu denen dann ein Konzept der Mitarbeitendenpastoral zählt.

Diakonisch – nicht unkritisch!

Auf Basis bisheriger Beratung zeigen sich 17 theseartig zusammengestellte Aspekte einer künftigen Mitarbeitendenpastoral. Jeder kirchliche Träger wird künftig mit seinen Mitarbeitenden überlegen und konzeptionell hinterlegen, welche der möglichen Aspekte für den Auftrag der Einrichtung bzw. des Dienstes und für die Mitarbeitenden von Bedeutung sind.

Mitarbeitendenpastoral ...

1. ermöglicht, das eigene fachliche Handeln als ein sinnstiftendes, diakonisches und so den christlichen Glauben realisierendes Handeln zu entdecken (*religiöse Identität: Person, Profession und Glaube*);
2. unterstützt, den privatisierten Charakter der Religiosität auf ein diakonisch orientiertes Berufsverständnis hin kommunikativ aufzubrechen (Dörte Gebhard) (*religiöse Sprachfähigkeit*);
3. vermittelt Sicherheit in der Begleitung und im Umgang mit religiösen und spirituellen Bedürfnissen von Klienten durch (inter)religiöses Wissen und methodische Anleitung (*religiöse Achtsamkeit und Kompetenzerwerb*);
4. achtet auf die kontinuierliche und systematische Erhebung der spirituellen und religiösen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Entwicklung bedarfsgerechter Formate gewünschter religiöser und spiritueller Begleitung und Bildung (*religiöse Fortbildung und Begleitung*);
5. bietet ein verbindliches seelsorgliches Angebot des Trägers zur spirituellen Reflexion des eigenen Handelns, der eigenen Lebens- und Berufssituation, zu herausfordernden Ereignissen und Erlebnissen (*seelsorgliche Begleitung*);
6. entwickelt und fördert individuelle und fachlich-kollegiale Angebote zur Auseinandersetzung und Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag und christlichen Selbstverständnis des Trägers (*Formate zur Identifikation mit dem Glauben und dem Trägerauftrag*);
7. stiftet, gestaltet und fördert Räume, Gelegenheiten und Formate zur Stärkung, Erhaltung und Weiterentwicklung der individuellen und gemeinschaftlichen Motivation und Solidarität einer im realisierten Liebesdienst geeinten Dienstgemeinde (*Förderung der christlichen Dienstgemeinschaft*);
8. unterstützt den lebenslangen Bildungsprozess im Glauben, der sich dialogisch aus beruflichen und persönlichen Erfahrungen in der Zwiesprache mit dem Heiligen entwickelt und sich durch Anreicherung aus Erkenntnissen der biblischen und kirchlichen Tradition sowie der spirituellen Reflexion weiter entfaltet (*Lebensbegleitung und Selbstsorge*);
9. gibt Mitarbeitenden im Rahmen der Verschwiegenheit einen Schutzraum der Intimität, des Gesprächs und ggfls. der Erstberatung bei Sucht, Mobbing, sexuellen Übergriffen, Gewalt, Konflikten am Arbeitsplatz, Krankheit, schicksalhaften Situationen, Burnout, ... (*Krisenintervention*);
10. fördert eine Kultur des Respekts und des ökumenischen sowie interreligiösen Zusammenlebens der Mitarbeitenden verschiedener Kulturen, Ethnien, Konfessionen und Religionen (*Ökumene und Interkulturalität*);
11. ermöglicht Erfahrungsräume und stärkt das Erleben der kirchlichen Gemeinschaft über die Einrichtungs- und Trägerebene.

rebene hinaus z.B. durch gemeindliche, diözesane und weltkirchliche Kooperationen (*Kirchliche Communio-Qualität*);

12. bietet Begegnung, Erfahrungsräume zur (Neu-)Belebung, und (Wieder-)Entdeckung von Glaubensinhalten und der Gemeinschaft im Glauben an (*evangelisierende Qualität*):

- ermöglicht die Auseinandersetzung mit der biblischen Botschaft und christlichen Überzeugungen;
- eröffnet den Zugang zum Gebet, Meditation, gottesdienstlichen Feiern und den Sakramenten;
- bereitet auf den Empfang von Initiationssakramenten vor oder begleitet den Wiedereintritt in die katholische Kirche;
- gibt Informationen zu kirchlichen Strukturen und Angeboten;

13. fördert und stärkt ein gemeinsames Verständnis vom kirchlich-diakonischen Auftrag und die Notwendigkeit, die eigene Profession in die interdisziplinäre Zusammenarbeit und Vernetzung aller Fachbereiche und Hierarchieebenen zur Verwirklichung des Heilungsauftrags zum Wohl der Menschen in Not und Krankheit einzubringen (*Interdisziplinäre Fachlichkeit*);

14. bringt sich ein, fördert und moderiert Formate des ethischen Diskurses, der ethischen Bildung im beruflichen Handeln und schafft Gelegenheiten zur reflektierten Identifikation mit den christlichen Werten (*ethische Orientierung*);

15. fördert die Veränderungsbereitschaft zur Verwirklichung christlicher Ideale und begleitet die selbstkritische Reflexion der Mitarbeitende und des Managements aus der Perspektive des

Anspruchs des Evangeliums und der katholischen Soziallehre mit Blick auf die gesellschaftspolitischen Entwicklungen, fachlichen Konzepte oder trägerseitigen Strategien, Haltungen und Strukturen und in der Reflektion von beruflichen Anforderungen und Entwicklungen (*inspirierend-kritische Dimension*);

16. bietet allen Mitarbeitenden die Feier von Gottesdiensten, Ritualen der Zuwendung und des Segens an, die Auseinandersetzung mit dem Hoffnungspotenzial der biblischen Schriften und den katholischen Mitarbeitenden die Feier der Sakramente (*liturgisch-sakramentale Dimension*);

17. fördert und stärkt eine lebendige und lebensbejahende solidarische christliche Unternehmenskultur und ein positives offenes Klima zum Dialog über Glaubensfragen zur Ermöglichung einer reflektierten Identifikation mit den Werten und Zielen des katholischen Trägers (*christliche Unternehmenskultur und reflektierte Identifikation mit dem kirchlichen Träger*).

Anmerkungen:

- 1 Klaus Stock, Vergessene Aufgabe: ZS Altenpflege 12 (2006), S.29-31.
- 2 Die Internetrecherche wurde im Juni 2020 durchgeführt. Daneben wurde in einschlägigen Facharbeitskreisen und Gesprächen mit zwei Pastoraltheologen einvernehmlich festgestellt, dass es keine hohe konzeptionelle Aufmerksamkeit für dieses Thema gibt.
- 3 „Seelsorgekonzepte (von lateinisch concipere = „erfassen“) beschreiben grundlegende Vorstellungen, benennen die Eckpunkte zum Auftrag, dem Leistungsumfang, der Qualität des Angebots, die interdisziplinäre Vernetzung und die Verantwortlichkeiten der zu beteiligenden Personen“: Bruno Schrage, Seelsorge auch eine Frage des Konzepts, in: ders. u. Peter Bromkamp, Altenheimseelsorge:

mehr als eine schöne Kapelle. Kevelaer 2014, S. 208.

- 4 Auf eine Benennung der einzelnen Internetseite wird verzichtet, da sie auf eine individuelle Situation vor Ort bezogen sind und eine Momentaufnahme (Juni 2020) darstellen. Sie liegen dem Autor vor. In der Gesamtsicht zeigt sich aber ein konzeptioneller Duktus, der für die künftige Entwicklung der Mitarbeitendenpastoral zu diskutieren ist.
- 5 Joachim Reber, Mitarbeiterseelsorge, spirituelle Bildung und spirituelle Kultur – praktische Anmerkungen S. 3f.: <https://www.caritas-stuttgart.de/presse/neuigkeiten-aus-dem-verband/vertiefende-texte-zu-einer-spiritualitaet-der-caritas>, abgerufen am 28.06.2020
- 6 Die Selbstbeschreibung der Krankenhausseelsorge als „unbefangenen kritisch-prophetische Haltung dem System gegenüber“ legt diese Haltung nahe, vgl. Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz, „Ich war krank und ihr habt mich besucht“ (Mt 25,36). Ein Impulspapier zur Sorge der Kirche um die Kranken. Bonn, 20. Februar 2018, S. 31.
- 7 Evangelii Gaudium: Papst Franziskus. Apostolisches Schreiben Evangelii Gaudium. Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz Nr. 169; S. 121.
- 8 Bruno Schrage, Vom Entstehen diakonischer Seelsorgedienste: Pastoralblatt für die Diözesen Aachen, Berlin, Hildesheim, Köln und Osnabrück, Sept. 2016, S. 264.
- 9 „Berufliche Erfahrungen benötigen ergänzende Reflexion und Lernformen, die auf Mündigkeit hinsichtlich religiöser Deutungstraditionen und auf Kompetenzerwerb in Bezug auf religiöse und ethische Fragen zielen.“: Bruno Schrage und Joachim Windolph, Einrichtungen der Caritas als neue Gemeindeformen: Pastoralblatt für die Diözesen Aachen, Berlin, Hildesheim, Köln und Osnabrück, 7-2015. S. 199.
- 10 Die funktionalen Aspekte von Religion werden in Anlehnung an Karl R. Wemhart benannt.
- 11 Rechte beim Autor
- 12 Hier sei auf die Arbeit von Daniel Lins „Altenhilfe braucht Spiritualität“, Freiburg i. B. 2019, S. 49 u. S.72-78 verwiesen, der Hinweise liefert, welche Themenfelder berufsgruppenbezogen erfragt werden können: Beziehungsqualität, Kraftquelle und spirituelle Gesundheit, Stressbewältigung, physische Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Sinn aus Arbeit erfahren, Unsicherheit, Verständnisprobleme, fehlendes Wissen und Angst, Scham, Abgrenzungsprobleme, ...

Gerhard Gäde

Sonntagspflicht?

Theologische Überlegungen zu einem scheinbar veralteten Kirchengebot

Zu Beginn der Corona-Krise haben die Bischöfe die Sonntagspflicht für die Zeit der Pandemie ausgesetzt. Tatsächlich hätte während des kirchlichen *Lockdown* auch niemand dieser Pflicht genügen können. Mancher hat sich die Augen gerieben: Gibt es das noch? Sonntagspflicht? Pflicht zum Gottesdienst? Wie verträgt sich das mit der „Freiheit eines Christenmenschen“? Welchen Wert hat ein erzwungener Gottesdienstbesuch? Die Älteren erinnern sich vielleicht noch, dass das in unserer Kindheit und Jugend oft als Zwang empfunden wurde, wenn es hieß, man muss zur Kirche gehen. Der Sinn dieses Gebots würde von vielen nicht verstanden und als lästige Pflicht empfunden.

Tatsächlich hat die Kirche das Sonntagsgebot bis zur Corona-Krise nie außer Kraft gesetzt. Im Katechismus der Katholischen Kirche heißt es bei der Nr. 2181:

„Die sonntägliche Eucharistiefeier legt den Grund zum ganzen christlichen Leben und bestätigt es. Deshalb sind die Gläubigen verpflichtet, an den gebotenen Feiertagen an der Eucharistie teilzunehmen, sofern sie nicht durch einen gewichtigen Grund (z. B. wegen Krankheit, Betreuung von Säuglingen) entschuldigt oder durch ihren Pfarrer dispensiert sind. Wer diese Pflicht absichtlich versäumt, begeht eine schwere Sünde.“

Es handelt sich dabei um eines der fünf Kirchengebote. Dass es unter schwerer Sünde verpflichtet, zeigt, für wie wichtig und identitätsstiftend die Kirche die Feier des Sonntags für das christliche Leben einschätzt. Wie aber lässt sich der Sinn dieses Gebotes verständlich machen? Sind hier nicht alle Züge längst abgefahren? Wer empfindet es noch als Sünde oder als unmoralisch, am Sonntag die hl. Messe zu versäumen, weil ihm anderes