



KIRCHLICHKEIT BRAUCHT MITARBEITENDENPASTORAL

eine Situationsanalyse

MITARBEITENDENPASTORAL — EINE VERGESSENE AUFGABE!

Schon 2006 schrieb Klaus Stock, die Mitarbeitendenseelsorge sei eine „vergessene Aufgabe“. Er stellte fest: Für die Bewohner und Bewohnerinnen der Altenpflegeheime gibt es seelsorgliche Angebote, aber für die spirituellen Bedürfnisse der Pflegekräfte interessiert sich kaum jemand. Diese Aussage betrifft alle Gesundheitsberufe. Das heißt nicht, dass es nicht auch mal Oasentage, einen Gedenkgottesdienst oder spirituelle Impulse gibt bzw. die Krankhausseelsorgerin ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeitenden hat. Dem Autor fehlte es aber in den vielfältigen Feldern der Gesundheitsberufe an konzeptionell hinterlegten pastoralen Angeboten, auf die berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende verlässlich zugreifen können.

Ein „heikles“ Thema, da die heutige Identitäts- und Profildiskussion kirchlicher Unternehmungen an diesem Punkt einen Lackmustest auf ihren Wahrheitsgehalt erfährt. Denn einer kirchlichen Loyalitätspflicht der Mitarbeitenden entspricht eine pastorale Dienstleistungspflicht der Kirche als Dienstgeber.

MITARBEITENDENSEELSORGE — EINE ERSTE ANALYSE

Dort, wo Mitarbeitendenseelsorge angeboten wird, erscheint diese oft in drei Perspektiven: als religiöse Defizitbearbeitung, Ressourcenstärkung sowie konfessionelles Bindungs- bzw. Rekrutierungsinstrument. Mitunter tritt eine vierte Perspektive hinzu: die religiöse Bildung. Hier geht es um religiös-fachliche Herausforderungen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern und entsprechende berufsbezogene ethisch-kulturell und interreligiöse Bildung. In allen vier Perspektiven erscheint Mitarbeitendenseelsorge im Modus der Defizitbearbeitung

DAS UNGEKLÄRTE SELBSTVERSTÄNDNIS DER MITARBEITENDENPASTORAL

Untersucht man die Sprachbilder, mit denen die Mitarbeitendenseelsorge erläutert wird, so geht es in den Beschreibungen

immer um ein Beziehungsgeschehen im Sinne von begleiten, beraten, mitgehen, unterstützen, vertiefen, betreuen, besinnen, begegnen, zuhören, verstehen, stärken, unterstützen, bilden, ... Unausgesprochen vermitteln diese Verben oft ein Professionsgefälle, in das sich Mitarbeitende hineinbegeben. Sie werden zu Klienten der Pastoral. Unterstellt wird ein pastoraler Bedarf auf dem Hintergrund eines persönlichen, beruflichen, religiösen oder kirchlichen Defiziterlebens, das „begleitet, beraten, betreut, ...“ werden muss. Mitarbeitendenseelsorge ist offenbar zunächst ein Angebot für die Problem-beladenen und nichts für Aktive, Spontane, Kreative, Gesunde, für die selbstbewussten Macherinnen und Denker, die Fortschrittlichen, Progressiven und Innovativen. Man könnte fast meinen, die Mitarbeitendepastoral leidet zumindest sprachlich an einem spirituellen Helfersyndrom.

Möglicherweise steht dahinter im katholischen Raum noch ein unreflektiertes traditionelles Verständnis von Pastoral als einer vornehmlich rettenden sakramentalen Zuwendung. Parallel wird Religion nach Johann Baptist Metz mit Kurzformel als „Unterbrechung“ gekennzeichnet. Im Ergebnis wird Mitarbeitendepastoral zur „Unterbrechung“ der beruflichen Tätigkeit und trägt immer schon den kritischen Impetus in sich, den Mitarbeitenden vor den beruflichen Überforderungen schützen zu wollen. Sie ist dann vornehmlich für die individuelle Bearbeitung von existenziellen Fragestellungen zuständig. Das Engagement der Mitarbeitenden wird nicht als aktive Mitwirkung am Reich Gottes wertgeschätzt, sondern eher pathologisiert und im pastoralen Sonderraum der Arbeitsunterbrechung spirituell therapiert!

VOM MITARBEITENDEN HERDENKEN — RELIGIÖSE BEDÜRFNISSE ERFRAGEN.

Es braucht einen neuen konzeptionellen Ansatz: Was ist das Ziel und der Auftrag der Pastoral für Mitarbeitende? Für den notwendigen Perspektivwechsel müssen die religiösen Bedürfnisse der Mitarbeitenden in der Berufswelt und der jeweiligen Profession im Vordergrund stehen. Dabei wird bisher Praktiziertes nicht überflüssig, aber ist kritisch zu hinter-

fragen, aus welcher Intention heraus die wenigen Angebote entstehen und gestaltet werden. Mitarbeitendenseelsorge ist zunächst als ein spezifisches Angebot im Erfahrungskontext der Tätigkeit zu beschreiben, mit dem Ziel, die eigenverantwortliche lebenslange religiöse Lebenssuche zu fördern, den kirchlichen Auftrag reflektiert wahrnehmen zu können, die christliche Unternehmenskultur und -prozesse solidarisch mitzugestalten und im christlichen Sinne professionell tätig zu sein und so Welt zu gestalten. Hierzu gehört dann auch die Bearbeitung von existenziellen Fragestellungen. Eine solche Pastoral ist Teil der Arbeit bei einem christlichen Träger.

MITARBEITENDENSEELSORGE – EIN PERSPEKTIVWECHSEL

Papst Franziskus hat diesen Perspektivwechsel bereits deutlich formuliert. Es gilt zunächst, die Situation des Anderen – hier im beruflichen bzw. ehrenamtlichen Kontext – wahrzunehmen. Er spricht von der 'Kunst der Begleitung', die stets lernen muss, „vor dem heiligen Boden des anderen sich die Sandalen von den Füßen zu streifen (vgl. Ex 3,5).“ Diese Aussage fordert, vom Anderen her zu denken und so „die persönliche Begleitung der Wachstumsprozesse“ zu ermöglichen. Das Heil wird nicht einfach gebracht. Es ist anwesend, wo ich vor „dem heiligen Boden des Anderen“ stehe. Da, wo wir arbeiten, ist Gott am Werk. Wo immer eine solidarische Grundhaltung der Compassion in Freude und Hoffnung, Trauer und Angst eingenommen wird, offenbart sich die göttliche Seite des Lebens. Hier entsteht durch Solidarität Zukunft. Christliche Seelsorge ist ein Dienst an der Beziehungsfähigkeit des Menschen zu sich selbst, zum Anderen und zu Gott als Ursprung und Ziel des Lebens und der gesamten Welt in ihrer belebten und unbelebten Kreativität. Seelsorge stiftet Beziehung, freut sich daran, riskiert was, eröffnet Horizonte, erzählt von Visionen, ermutigt und bearbeitet natürlich auch den „Beziehungszerfall“, den wir im religiösen Kontext als Sünde bezeichnen und das Herausfallen aus der göttlichen Beziehungsqualität meint.

Astrid Giebel spricht daher von einem „Recht auf religions- und kultursensible Unterstützung und Begleitung“ in der beruflichen Praxis. Und führt aus: „Spirituelle Begleitung kann so nicht dem Zufall ... überlassen werden. Sie ist eine verpflichtende Aufgabe, deren professionelle Umsetzung fachlich gesichert sein muss.“

KEIN ANGEBOT OHNE BEDARFSANALYSE

Mitarbeitendenpastoral beginnt daher mit einer grundlegenden Analyse, welche religiösen Bedarfe Kolleginnen und Kollegen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld haben. Zu fragen ist 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 zu den religiösen Bedarfen von Mitarbeitenden bei

AUF WWW.CHRISCARE.DE FINDEN SIE
17 THESEN DES AUTORS ZU EINER
KÜNFTIGEN MITARBEITENDENPASTORAL

kirchlichen Trägern. Ein enormes Defizit, wenn man bedenkt, wie viele Mitarbeitende die evangelische und katholische Kirche in Deutschland in ihren vielfältigen Tätigkeitsfeldern haben. 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 pastorale Dialog um die Verwirklichung des Reich Gottes statt.

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 und deren spezifischen Aspekten in der Tätigkeit.

Zu klären bleiben die Ebenen, auf denen künftig von Mitarbeitendenpastoral gesprochen wird. Auf der Mikroebene stehen die Mitarbeitenden mit ihrer individuellen Spiritualität. Aufgabe ist die Förderung einer christlichen Haltung, Motivation und die Reflexion der spezifischen Tätigkeit im Sinne des Evangeliums. Auf der Mesoebene ist die Einrichtung bzw. die Dienststelle im Fokus. Der kirchliche Auftrag als Grundlage der Identifikation mit dem beruflichen Handeln, seine gemeinschaftliche Verwirklichung und die gelebte christliche Einrichtungskultur werden hier artgesprochen. Auf der Makroebene steht 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. ■



Bruno Schrage, Köln
Referent für Caritaspastoral und Grund-
satzfragen im Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.