

Sebastian Schneider

## Konkurrenz oder Kooperation?

Zum Verhältnis von hauptamtlicher und ehrenamtlicher Seelsorge

♦ Die Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im deutschen Sprachbereich – teilweise dramatisch – rückläufig. Das gilt – aus unterschiedlichen Gründen – sowohl für Ordinierte wie für Laien. Mit Recht kann daher von der oft zitierten „Stunde der Ehrenamtlichen“ gesprochen werden. Aber können sie wirklich die Hauptamtlichen „ersetzen“? Sebastian Schneider, Leiter der „Arbeitsstelle Gemeindeentwicklung“ in Österreich, zeigt die Bedingungen und das Profil heutiger Ehrenamtlichkeit, skizziert daraus Chancen und Grenzen und bietet so eine hilfreiche Reflexionsbasis für ein sensibles Miteinander im Gemeinde-Alltag. (Redaktion)

### 1. Der Kontext der Reflexion

Nachdem ich fünf Jahre in der Pfarre gewohnt hatte, wurde ich gefragt, ob ich für den Pfarrgemeinderat kandidiere. Ich dachte mir, die Mitarbeit im Pfarrgemeinderat könnte meine Zugehörigkeit zum Ort fördern, da es in der ländlich strukturierten Pfarre als Zugezogener nicht so leicht ist, Kontakte zu knüpfen, die über das nette Grüßen hinausgehen. Andererseits war es mir auch wichtig, für meine beruflichen Anforderungen Basiserfahrungen im Bereich der Pfarrgemeinde zu sammeln. Ich wurde wider Erwarten gewählt, wollte in der ersten Sitzung eine Frau für die Leitung des Gremiums gewinnen, aber ich wurde als Mann – der dörflichen Tradition entsprechend – zum Obmann gewählt. Ich übe die Rolle ganz gern und auch mit einem gewissen Spaß aus. Es ist natürlich so, dass ich bei bestimmten Anlässen, zum Beispiel bei der Feier der

Ehejubilare, das Wort ergreife und die anderen Mitglieder des Gremiums für organisatorische Aufgaben wie Herrichten und Zusammenräumen zuständig sind. In unserer Pfarre ist es nun selbstverständlich, dass wir bei Festen zusammen helfen, der Pfarrer greift genauso zu Schaufel und Besen. Da er als Priester für drei Gemeinden zuständig ist, kann er natürlich nicht bei jedem Fest ganz dabei sein. Er drückt aber Anerkennung und Wertschätzung aus.

Einen weiteren Hintergrund bilden die Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Weiterbildungskonzept des „Pastoralseminars“<sup>1</sup>, dem es als Fortbildungsinstrument seit seiner Entstehung um 1990 das Hauptanliegen ist, Frauen und Männer in ihrer Kompetenz zu stärken, sie in ihrer Eigenständigkeit und Freiheit im Glauben zu fördern. Dieser pastorale Grundkurs zur Förderung der persönlichen, spirituellen und sozialen Reife hat nach wie vor die

<sup>1</sup> Vgl. eine kurze Beschreibung des Grundkurses in: Franz Weber/Josef Marketz/Sebastian Schneider (Hrsg.), *Das Leben entfalten. Ein pastoraler Grundkurs in der Gemeinde*, Innsbruck 1999, 160–163.

Absicht, die Berufung aus Taufe und Firmung ernst zu nehmen und die Gläubigen in ihrem Subjektsein zu unterstützen. Inzwischen wurden in vielen österreichischen Diözesen Frauen und Männer in einschlägigen Kursen weitergebildet, wodurch seelsorgliche Fähigkeiten geweckt worden sind, die zum Teil erst ihren Ort im Zueinander mit den Hauptamtlichen finden müssen.

Die Rede von der Berufung durch Taufe und Firmung ist für die Reflexion der Hauptamtlichen im Verhältnis zu den Ehrenamtlichen sehr entscheidend, weil durch diese Bestimmung des Laien im Zweiten Vatikanum<sup>2</sup> eine Identitätskrise bei den Priestern ausgelöst wurde, die durch die Kompetenzerweiterung der Laien – bei Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen – einem gewissen Höhepunkt zustrebt. Wie können die verschiedenen Kompetenzen im Zueinander gesehen und genutzt werden? Wie kann die Wertschätzung der verschiedenen Formen des Engagements gefördert werden? Wodurch gelingt das Zueinander von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen optimal? Auf welche Konfliktfelder soll geachtet werden?

## 2. Ehrenamtlichkeit hat sich verändert

Ehrenamt verstehe ich hier als „selbstgewähltes, kompetentes, unbezahltes, strukturiertes, öffentlich akzeptiertes Engagement zugunsten anderer“<sup>3</sup>. Die Motive für das Ehrenamt liegen in der besonderen Qualität der Beziehungen zu Kontaktpersonen, in der Beteiligung am Auf-

bau und Ausbau einer humanen, gerechten und sozialen Gesellschaft, im Gefühl, „gebraucht“ zu werden, in der persönlichen Überzeugung, sich als Christ zu einem bestimmten Dienst berufen zu fühlen, im Wunsch nach Gemeinschaft und danach, die freie Zeit nützlich auszufüllen, aber abseits von ökonomischen, sozialen und moralischen Zwängen. Die Motivlage ist natürlich bei den einzelnen unterschiedlich ausgeprägt. Tendenziell ist festzustellen, dass sich das Selbstbewusstsein der Ehrenamtlichen in Kirche und Gesellschaft intensiviert. Die Grenzen zwischen Laien und Experten werden zunehmend undeutlicher. Das Pflichtgefühl nimmt ab, dafür sind neben dem Nutzen für andere die Möglichkeiten zu Selbsterfahrung, Selbstthematisierung und Selbstentfaltung entscheidend. Das nachgeordnete Ehrenamt ist eindeutig im Schwinden. Es herrscht eine Tendenz vor, sich immer weniger ein- oder unterzuordnen, sich dafür mehr punktuell und in freien Initiativen und Projekten einzusetzen.

Hauptamtliche sind in diesem Kontext Frauen und Männer, Priester wie Laien, die in einem Dienstnehmerverhältnis im Rahmen der Institution Kirche oder in der Schule (Religionsunterricht) stehen.<sup>4</sup>

### 2.1 Freiwillig und begrenzt

Die Freiwilligkeit ist ein wesentlicher Faktor. Mit ihr ist auch die Begrenzung des Engagements gegeben. Für Hauptamtliche ist es wichtig, diese zu akzeptieren. Projektorientiertes Engagement sichert eher die Freiwilligkeit und die Abgrenzung. Ehren-

<sup>2</sup> Vgl. LG 33.

<sup>3</sup> Herbert Haslinger, *Praktische Theologie. Durchführungen*, Mainz 2000, 316f.

<sup>4</sup> Zu bedenken gilt es, dass es in den Pfarren nicht wenige gibt, die sich als Hauptamtliche der Kirche in ihrer Gemeinde ehrenamtlich engagieren. Sie bilden eine besondere Gruppe, da sie durch die Kirche als Dienstgeberin doch in einer anderen Abhängigkeit stehen.

amtliche möchten selbst bestimmen, was sie wollen, was sie probieren, was ihren Fähigkeiten entspricht, auch in Ergänzung zum übrigen beruflichen Umfeld. Männer und Frauen wollen nicht ausgenutzt werden. Sie wollen die Kontrolle über ihr Engagement selbst behalten, also selbst bestimmen, was sie tun.<sup>5</sup> „Statt Unterordnung dominiert das Prinzip der Selbstbestimmung.“<sup>6</sup> Hauptamtliche können für sich nicht diesen Grad an Selbstbestimmung beanspruchen. Sie stehen im Dienst der Institution, der sie durch die Anstellung verpflichtet sind. Dieser Unterschied muss sehr bewusst wahrgenommen werden. Ehrenamtliche entscheiden sich und treffen eine Wahl. Ihnen ist wichtig, dass das Engagement ins Lebenskonzept passt: zum Beispiel um Zugehörigkeit zu einem Wohnort zu gewinnen, geht man in den Chor; um eventuell wieder einen Berufseinstieg zu finden, leitet mann/frau eine Eltern-Kind-Gruppe. Um die eigenen Fähigkeiten zu fördern und durch sie auch Wertschätzung zu erlangen, sind manche motiviert, ihre musikalischen Talente im Gottesdienst einzubringen. Die eigene Betroffenheit wird häufig zum Ansatzpunkt für das Engagement. Das Ehrenamt erlaubt im Unterschied zum Hauptamt eine

stärkere biografisch-persönliche Prägung.<sup>7</sup>

Freiwilligkeit zu akzeptieren heißt auch, die beiden grundsätzlichen Motivationsstränge der Orientierung an den Personen und der Orientierung an den Themen, Aufgaben und Zielen anzunehmen. Die Diözese will zur Abdeckung der verschiedenen Aufgaben in den Pfarren die Orientierung an den Aufgaben und Zielen, damit die Basisversorgung an Seelsorge in den Grundaufträgen Diakonie, Liturgie, Verkündigung und Gemeinschaft gesichert werden kann.<sup>8</sup> Dem steht aber die freiwillige Entscheidung entsprechend den Bedürfnissen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber, die sich nicht unbedingt mit den Absichten der Diözese decken müssen. Hauptamtliche versuchen die beiden Zielrichtungen miteinander ins Spiel zu bringen, indem die Ehrenamtlichen im Rahmen von gezielten Fortbildungen für neue Funktionen ausgebildet werden. Die Orientierung an Personen als Motivation für das ehrenamtliche Engagement wird schwieriger, wenn der Priester als Pfarrer mehr oder weniger ausfällt. Entscheidend sind dann andere Gläubige, die auch Motivationsfaktoren sind, beziehungsweise andere Motive, die sich stärker auf die Sache beziehen.

<sup>5</sup> So ist es mir zum Beispiel kein Problem, nach einem Fest die Tischtücher zum Waschen und Bügeln mitzunehmen, aber ich will nicht, dass dies einfach zur Gewohnheit wird. Ich will selbst einschätzen, wofür ich Zeit und Energie habe.

<sup>6</sup> *Herbert Haslinger, Praktische Theologie* (s. Anm. 3), 315.

<sup>7</sup> So konnte mich zum Beispiel der Pastoralassistent meiner Pfarrgemeinde nicht überreden, im Rahmen der Bibelausstellung einen fachlichen Vortrag oder Abend zu gestalten. Dafür organisierte ich eine Verkostung von biblischen Speisen – bereitet von Männern aus dem Pfarrverband. Ein gewisser Spaß war gesichert, die Anerkennung war zudem ebenfalls gegeben, da die biblischen Speisen mit Genuss verzehrt wurden. Das Engagement im Rahmen eines solchen Abends war also selbst gewählt, ich habe nicht von anderen definierte Aufgaben übernommen. Die Bibelausstellung wurde dadurch ein kooperatives Projekt und nicht nur eine delegierte Veranstaltung des Hauptamtlichen.

<sup>8</sup> So ist zum Beispiel in der Diözese Linz ein Modell unter dem Titel „Leitung durch ein Seelsorgeteam“ erarbeitet worden, in dem Ehrenamtliche zusammen mit einem Priester die Verantwortung für einen gemeindlichen Grundauftrag übernehmen. Nähere Informationen im Pastoralamt der Diözese Linz, Kapuzinerstr. 84, 4020 Linz.

## 2.2 Ergänzend, nicht ersetzend

Ehrenamtliche wollen sich selbst bestimmt und kompetent einbringen. Für Hauptamtliche heißt dies, dass sie alle Charismen fördern und integrieren sollen. Aktivitäten sollen in der Gemeinde entsprechend den Ressourcen entstehen. Die Orientierung an den Charismen ist die Voraussetzung für eine gelingende Kooperation. Widerstand wird spürbar, wenn Aufgaben Leuten aufgedrängt werden. Frauen und Männer wollen nicht Helfer und Helferinnen oder der verlängerte Arm von Hauptamtlichen sein. Man will Mitarbeiterin oder Mitarbeiter Gottes und nicht des Pfarrers sein.<sup>9</sup> Entscheidend ist also der Bezugspunkt der Mitarbeit. Wenn die Arme der Hauptamtlichen immer kürzer werden, versteht es sich von selbst, dass die Versuchung sehr groß ist, die Ehrenamtlichen als Ersatz zu sehen – was diese aber nicht sein wollen.

Damit Ehrenamtliche ihre Kompetenz ins Spiel bringen können, muss die Mitsprache und Mitbestimmung abgesichert werden. In den kirchlichen Räten herrscht de facto das Problem der Asymmetrie, da rechtlich nur beraten, aber nicht entschieden werden kann. Letztlich herrscht also eine große Abhängigkeit vom Pfarrer vor. Durchbrochen wird die Abhängigkeit durch die Arbeit in Projekten, die auch außerhalb der Gremien entwickelt werden. Die Verantwortlichkeit wird für ein bestimmtes Projekt klar delegiert. Das Projekt ist begrenzt. Dadurch fällt die Bedrohung aus, dass ein(e) Projektverant-

wortliche(r) zuviel Raum in der Gesamtorganisation einnimmt. Konkurrenz wird dadurch tendenziell vermieden. Es entstehen also durch ehrenamtliche Initiativen auch innovative Projekte in Eigenverantwortung außerhalb der Pfarrgemeinde innerhalb neuer Organisationsstrukturen von Vereinen, wie beispielsweise die Hospizarbeit oder Frauentreffs. Kreative Projekte sind somit kein Ersatz für bisherige seelsorgliche Aufgaben, sondern eine Ergänzung.<sup>10</sup>

Die Befriedigung der menschlichen Grundbedürfnisse stellt eine Grenze der Manipulierbarkeit durch die Institution dar. Hauptamtliche müssen um diese Grundbedürfnisse wissen. Sie selbst sollen als Angestellte in ihren Funktionen diese Grundbedürfnisse auch zurückstellen können. Schwierigkeiten sind vorprogrammiert, wenn Ehrenamtliche für Aufgaben herangezogen werden, die Hauptamtliche nicht machen wollen. Ehrenamtliche wollen kein Ersatz sein. Sie wollen nicht „zu Objekten einer vorgegebenen Rollendefinition“<sup>11</sup> werden.

Konkurrenzsituationen entstehen, wenn zur Aufrechterhaltung des Pfarrbetriebes Ehrenamtliche Aufgaben übernehmen, die traditionellerweise dem Pfarrer zugesprochen wurden. Die Konkurrenzsituation übt auch Druck aus. Es kann zum Beispiel zur Bewertung zwischen dem Wortgottesdienst der ehrenamtlichen Wortgottesdienstleiterin und der Eucharistiefeier des Aushilfspriesters kommen. Ehrenamtliche Arbeit will also Ergänzung für hauptamtliche Funktionen sein. Wenn

<sup>9</sup> Vgl.: „Denn wir sind Gottes Mitarbeiter“, 1 Kor 3,9a.

<sup>10</sup> Entgegen den Bedenken, dass Ehrenamtliche nur zur Einsparung von Arbeitsplätzen dienen, ist festzustellen, dass in verschiedenen Bereichen, in denen Frauen früher ehrenamtlich tätig waren, es auch zur Herausbildung von neuen Berufen in sozialen und pastoralen Bereichen gekommen ist.

<sup>11</sup> Herbert Haslinger, *Praktische Theologie* (s. Anm. 3), 317.



sie zu stark in bisher vom Priester ausgeübten Funktionen hineingeht, wird sie von den bisherigen Hauptamtlichen als Bedrohung erlebt. Priester wehren sich, seelsorgliche, personenbezogene Aufgaben an Laien abzutreten. Diese Abwehrreaktion zeigt sich in einer neuen Form des Klerikalismus, auch in Anzeichen von Regression, Depressivität und Zynismus.<sup>12</sup>

### 2.3 Gestützt und geschätzt

Für das lustvolle Gelingen des ehrenamtlichen Engagements sind bestimmte Sicherheiten entscheidend. In kleinen Gemeinden brauchen die Gläubigen seitens der Institution Kirche die Sicherheit, dass die Gemeinde nicht in ihrer Struktur aufgelöst wird. Dies hängt vor allem mit dem Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit zusammen. Es geht also darum, dieses Zugehörigkeitsgefühl im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements zu fördern. Natürlich kann dies auch in besonderer Weise über die bisherigen Pfarrgrenzen hinaus wachsen. So kann zum Beispiel über Arbeitsschwerpunkte eine Verbindung zu Personen entstehen, die sich in anderen Pfarren in denselben Bereichen engagieren. Die Offenheit für eine regionale Vernetzung ist stärker, wenn die Sicherheit bezüglich der eigenen Gemeinde gegeben ist. Kooperation zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ist eher dann erfolgreich, wenn es den Hauptamtlichen gelingt, diese Sicherheit zu vermitteln, indem die Eigenständigkeit der jeweiligen Gemeinde respektiert wird.

Ist ein Priester für mehrere Pfarren zuständig, kann er das Grundbedürfnis nach

Zugehörigkeit nicht in gleicher Weise in jeder Pfarre befriedigen. So können Konkurrenzverhältnisse zwischen den Pfarren wachsen. Wem wendet er sich mehr zu? Verteilt er die Energie, die Zuwendung, die Aufmerksamkeit gerecht? Die Zugehörigkeit untereinander wird wichtiger. Diese gilt es zu stützen. Für regional tätige Personen ist es notwendig, die Ehrenamtlichen unaufdringlich zu fördern. Es ist nicht möglich, sich in gleicher Weise auf alle Gruppen einzulassen. Priestern für mehrere Pfarren und Hauptamtlichen in der Region stellt sich dann die Frage, wo und wie sie ihrem Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit nachgehen. Belebende Konkurrenz kann entstehen, indem sich Ehrenamtliche als die Traditionssicherer vor Ort verstehen und die Hauptamtlichen innovatives Gedankengut in das Leben der Pfarre einbringen.

Hauptamtliche sollen also Ehrenamtliche nicht versorgen, sich aber um sie sorgen. Dabei ist wichtig, Kompetenzen anzuerkennen und zu regeln. Klare Rahmenbedingungen und Aufgabenbeschreibungen fördern die Zufriedenheit. Auf diese zu achten wird noch entscheidender, wenn durch Umstrukturierungen in der Seelsorge Stabilität und Sicherheit verloren gehen.

Werden durch Begleitung der Ehrenamtlichen und Förderung der Qualifikationen die Einzelnen gestärkt, ist Entfaltung möglich. Allerdings ist auf die Gefahr der Abhängigkeit der Ehrenamtlichen von den Hauptamtlichen zu achten. Es könnte das „Handlungsmuster des Marionettentheaters“<sup>13</sup> entstehen. Kooperation braucht also die Voraussetzung, dass in

<sup>12</sup> Vgl. Clemens Stoppel, Wider die Ausdünnung und Zerrissenheit. Die Aufgabe des Priesters heute aus der Perspektive der Ausbildung, in: George Augustin/Johannes Kreidler (Hrsg.), Den Himmel offen halten. Priester sein heute, Freiburg 2003, 23–27.

<sup>13</sup> Herbert Haslinger, Praktische Theologie (s. Anm. 3), 319.

beiden Tätigkeitsformen spezifische Qualitäten und Kompetenzen vorhanden sind, die nicht von der jeweils anderen Gruppe ersetzt werden können und gegenseitig auch geschätzt und anerkannt werden. Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung sind entscheidend für die Motivation. Hauptamtliche stehen für die Institution, in deren Namen Dank ausgesprochen wird. In der Anerkennungskultur kommt zum Ausdruck, ob Ehrenamtliche als Partner oder Konkurrenten gesehen werden. Daraus wird ersichtlich, dass es für Hauptamtliche sehr wichtig ist, sich ihre Einstellung gegenüber Ehrenamtlichen zu vergegenwärtigen.

Ein mögliches Konfliktfeld zeigt sich in der Problematik der Messbarkeit von ehrenamtlicher Tätigkeit. Für die Aufwertung des Ehrenamtes ist es gut, wenn der wirtschaftliche Nutzen errechnet wird. Aber es ist schwierig, wenn ehrenamtliche Tätigkeit gegenüber Hauptamtlichen aufgerechnet wird. Ein entscheidender Faktor der ehrenamtlichen Tätigkeit ist nämlich die Freiheit vom ökonomischen Leistungsdruck, dem die Hauptamtlichen grundsätzlich unterstellt sind. Ehrenamtliche fragen sich schon, was der Gewinn für sie und für die anderen oder für die Organisation ist, aber nicht, wieviel die Zeit kostet. Trotzdem ist die Erwartung da, dass zum Beispiel in Sitzungen professionell mit den Ehrenamtlichen umgegangen wird, weil man in den verbindlichen Aufgaben im Rahmen eines Ehrenamtes die Zeit nicht einfach vergeuden will.

Wenn „Gemeinde als Raum der Subjektwerdung des Einzelnen“<sup>14</sup> gesehen wird,

ist genau zu bedenken, was dies im Hinblick auf die Ehrenamtlichen bedeutet. Wie können Hauptamtliche diesen Raum sichern? Nach wie vor leben die Gläubigen in der Spannung, Glaubensleben in Eigenverantwortung gestalten zu sollen und gleichzeitig der eigenen Geschichte der Abhängigkeit in der Kirche treu zu bleiben. Im Herzen sind also viele ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch priesterzentriert, auch wenn sie von sich sagen, dass sie selbst Subjekt der Seelsorge sind. Hauptamtliche sollen um diese Ambivalenz bei den Ehrenamtlichen wissen. Hier gilt es zu betonen, dass gerade die ehrenamtliche Tätigkeit von Frauen sichtbar gemacht werden muss. Es ist darauf zu achten, dass ehrenamtliche Seelsorgerinnen neben den Angeboten zu Aus- und Weiterbildung auch Information und Zugang zur Arbeitsstruktur erhalten.<sup>15</sup>

### 3. Chancen für Hauptamtliche

Für Hauptamtliche, die regional tätig sind, entstehen neue Aufgaben in der Unterstützung der Identität der kleinen Gemeinde. Es ist wichtig, Ehrenamtliche zu begleiten, sie in ihrer Rolle zu stützen, spirituelle Quellen zu erschließen, Zugang zu Arbeitshilfen zu schaffen. Eine Chance für den persönlichen Gewinn der Ehrenamtlichen ist das Vernetzen untereinander, weil dadurch ein Lernen voneinander möglich wird. Hauptamtliche auf regionaler Ebene können also Projekte initiieren und dann die lokal vorhandenen Kräfte wirken lassen. Im Sinne des Paulus können sie auf Besuch in den Gemeinden sein, diese un-

<sup>14</sup> Klemens Schaupp, *Der Pfarrgemeinderat. Eine qualitative Interview-Analyse zum Thema „Biographie und Institution“*, Innsbruck 1989, 301.

<sup>15</sup> Vgl. Gertrud Casel, *Partizipation – auch in der Kirche. Seelsorgerinnen im Ehrenamt*, in: Sabine Pemsel-Maier (Hrsg.), *Zwischen Alltag und Ausnahme: Seelsorgerinnen. Geschichte, Theologie und gegenwärtige Praxis*, Ostfildern 2001, 118–138.

terstützen, auch zu Angeboten, die für „religiöse Virtuosen“ auf regionaler Ebene durchführbar sind, einladen. Sie können die nötige Grundversorgung der Pfarre mit dem „geistlichen Luxusangebot“ verknüpfen. Geistliche Wahlverwandtschaften werden dadurch ermöglicht. Wenn allerdings durch Aktionen seitens der Hauptamtlichen die Identität der jeweiligen Gemeinde gefährdet erscheint, wird der Widerstand wachsen, und die Konkurrenz wird nur Energie kosten.

Qualifizierte Ehrenamtliche stellen eine Herausforderung für die Hauptamtlichen dar. Für sie ist es daher umso wichtiger, auf die ständige berufliche Qualifizierung zu achten, um durch ausreichende Kompetenz Konkurrenz zu vermeiden.

#### 4. Seelsorge der Ehrenamtlichen als Aufmerksamkeit

Im Umfeld von Haupt- und Ehrenamt wird Seelsorge häufig mit den verschiedenen strukturierten Aktivitäten und Diensten in der Gemeinde in Verbindung gebracht. Wenn sich Getaufte und Gefirmte als Subjekte der Seelsorge verstehen, ordnen sie sich aber nicht mehr nur in die vorgegebenen Bahnen und Funktionen einer Pfarre ein. Gläubige finden neue Formen der Begleitung untereinander und der Sorge um die Menschen in ihrem Umfeld. Im Kontext der Ehrenamtlichkeit könnte man Seelsorge verstehen als Zeit der Aufmerksamkeit füreinander, für die Lebens- und Glaubenserfahrungen im Teilen von Schicksalen, Hoffnungen, Sorgen, Nöten und Freuden.<sup>16</sup> Menschen nehmen an der Geschichte der anderen in ihrer Gemeinde teil. Sie lassen sich vom Leben der anderen betreffen, überwinden dabei auch

Sprachlosigkeit, verhelfen anderen zur Sprache über ihr eigenes Leben. Zeit der Aufmerksamkeit füreinander im Blick auf das Lebensumfeld kann befreien, heilen, trösten, aufbauen und ermutigen. Diese Zeit braucht es innerhalb aller ehrenamtlichen Aktivitäten, ansonst werden diese zum Selbstzweck und letztlich inhaltsleer. In dieser Aufmerksamkeit füreinander liegt die diakonische Dimension der Seelsorge von Ehrenamtlichen, die von Hauptamtlichen grundsätzlich auch gefordert wird, in dieser Intensität im Bezug auf die Vielzahl von Gemeinden und Gläubigen aber nicht möglich ist.

Um von Seelsorge im Kontext von Ehrenamt sprechen zu können, braucht es auch die Zeit der Aufmerksamkeit für die Botschaft Jesu, um sich von ihr herausfordern zu lassen. Es kann Aufgabe von Hauptamtlichen sein, immer wieder zu dieser Auseinandersetzung anzuregen, zum einen in der Liturgie in der Deutung des Wortes Gottes, aber auch in anderen Zusammenhängen, zum Beispiel auf regionaler Ebene in Weiterbildungsangeboten, Bibelrunden und spirituellen Angeboten. Lebensdeutung aus der Schrift soll also ermöglicht werden. Als Seelsorge gilt auch, eine Zeit des Atemholens in Anspruch nehmen zu können. Gerade in den von Aktionismus geprägten Gemeinden ist die Sehnsucht groß, Zeit für sich selbst zu haben, um Kraft für den eigenen Alltag zu tanken. Für Hauptamtliche ist daher wichtig, derartige Freiräume anzuregen und anzuerkennen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solche Zeiten für sich in Anspruch nehmen wollen. Es gilt also darauf zu achten, dass Ehrenamtliche nicht nur ihre Aufgabe „erledigen“, sondern in diesem Zusammenhang auch einen Ge-

<sup>16</sup> Vgl. GS 2.

winn haben, indem sie Aufmerksamkeit untereinander erfahren, mit der Botschaft Jesu konfrontiert werden und Zeit und Kraft für sich und ihr Leben gewinnen können.<sup>17</sup>

Durch die Ehrenamtlichen wird ein viel größeres Spektrum der unterschiedlichen Lebenswirklichkeit der Menschen von heute in die Seelsorge mit einbezogen. Die Chance besteht also darin, „dass die Pluralität und Dynamik der Lebenswirklichkeiten der Menschen als inhaltliche Pluralität und Dynamik kirchlicher Praxis zur Wirkung kommt“<sup>18</sup>. Dies ist für die Relevanz des seelsorglichen Handelns sehr entscheidend. In der garantierten Freiheit, die in der unbezahlten Tätigkeit besteht, ist auch Unabhängigkeit gewährleistet, die einen Freiraum für Kritik und Widerspruch ermöglicht. Dies ist gerade für die

prophetische Dimension der Kirche von großer Bedeutung.

---

#### Weiterführende Literatur:

*Sebastian Schneider*, Für eine Pastoral der Aufmerksamkeit. Der Beitrag des Pastoralseminars für eine subjektfördernde Seelsorge, Würzburg 2000. *Franz Weber/Josef Marketz/ Sebastian Schneider* (Hrsg.), Das Leben entfalten. Ein pastoraler Grundkurs in der Gemeinde, Innsbruck 1999.

---

**Der Autor:** *Sebastian Schneider*, 1959, Leiter der Arbeitsstelle Gemeindeentwicklung in Österreich; Gemeindeberater; in der Erzdiözese Salzburg als Abteilungsleiter (Liturgie und Verkündigung) im Seelsorgeamt für verschiedene Projekte zuständig, verheiratet.

<sup>17</sup> Zu einer Pastoral der Aufmerksamkeit vgl.: *Sebastian Schneider*, Für eine Pastoral der Aufmerksamkeit. Der Beitrag des Pastoralseminars für eine subjektfördernde Seelsorge, Würzburg 2000, 266–275.

<sup>18</sup> *Herbert Haslinger*, Praktische Theologie (s. Anm. 3), 318f.