

**Arbeitskreis „Priester und Gemeinde“ im *Forum für die Christengemeinschaft (forum-cg.de)* über Ulrich Meier's Artikelreihe „Auftrag und Arbeit des Priesters in der Gemeinde“ in der Zeitschrift „Die Christengemeinschaft“**

*Aus welcher spirituellen Sendung, mit welcher sozialen Haltung und für welche religiös motivierten Initiativen arbeiten Priesterinnen und Priester in den Gemeinden der Christengemeinschaft? Dieser Fragestellung ist eine Reihe von Beiträgen im Jubiläumsjahr 2022 gewidmet. Aus konkreten Einblicken in die alltäglichen Aufgaben und dem Versuch eines Überblicks über die Tätigkeitsfelder soll eine Art Berufskunde entstehen, durch die das Bild des priesterlichen Handelns in der Gemeinde transparent werden kann.*

**Artikel VII**

**Ab Seite 4: Protokoll unseres Forum-Video-Gesprächs am 04.09.**

erstellt von Wolfgang Jaschinski am 06.09.22 (Kommentare erwünscht)

**Hier zunächst der Wortlaut des Artikel VII von Ulrich Meier Heft 7-8/2022**

**Sich selbst erneuern**

**Selbstführungskompetenz**

Den Schlüsselbegriff der Kompetenz für die Ausbildung von Priesterinnen und Priestern verdanke ich Michael Brater, der zusammen mit Anna Maurus und Christiane Hemmer-Schanze von der *Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung* (GAB München) im Auftrag der Leitung der Christengemeinschaft eine umfassende Evaluation der Priesterausbildung erarbeitet hat. Anders als Ausbildungskonzepte, die vornehmlich auf den Erwerb von Wissen und Fertigkeiten zielen, legt die Kompetenzbildung einen besonderen Schwerpunkt darauf, dass die Lernenden gerade auch in unbekanntem beruflichen Herausforderungen Vertrauen in die eigenen Möglichkeiten gewinnen können. Diese Verankerung in den eigenen Ressourcen speist sich aus den Erfahrungen, die beim Befragen und Auswerten beispielhaften Lernens auch dessen Subjekt und Umkreis einbeziehen. Kompetente Menschen handeln aus der Zuversicht, dass sie Neues und Ungewohntes bewältigen können. Für das Priestertum kommt als besondere Qualität hinzu, dass es ohne das im Glauben gewachsene Vertrauen auf Inspirationen nicht gelingen kann.

Selbstführung ist natürlich eine Grundvoraussetzung allen selbständigen Arbeitens und bezieht sich nicht nur auf den Priesterberuf. Vor dem Hintergrund des traditionellen Berufsbildes christlicher Geistlicher kommt es nach meinem Verständnis heute aber wesentlich darauf an, dass sich Priesterinnen und Priester bewusst und entschieden nicht (mehr) als »Kirchenbeamte« verstehen, deren Gehorsam einseitig darauf ausgerichtet ist, den Vorgaben zu folgen, die ihnen aus einer Priesterhierarchie heraus erteilt werden. Die Suche nach religiöser Erneuerung in freien Gemeinden verträgt sich nicht mit einem vereinheitlichten Bild des priesterlichen Berufsfelds. Die Möglichkeit, innerhalb des Gemeindelebens unterschiedliche Schwerpunkte und Spezialisierungen auszubilden, ist dabei nicht nur eine Sache persönlicher Vorlieben und Stärken, sondern muss auch in die sozialen Kontexte eingebunden werden, in denen sich Priesterinnen und Priester in den Gemeinden vorfinden. Sie sollten zum Beispiel darin geübt sein, ihren Arbeitsalltag mit sozialem Feingefühl und Verlässlichkeit zu organisieren und sich bei der Auswahl ihrer Initiativen und Projekte an den Intentionen der Kolleginnen und Kollegen und der Gemeindemitglieder zu orientieren, mit denen zusammen sie vor Ort Gemeinschaft und Gemeinde bilden und fortbilden.

In Zeiten drohender Entfremdung und Schwächung durch Stress und Burnout ist besonderes im sozialen Arbeitsbereich ein Augenmerk auf die äußere und innere Selbstregulation zu lenken: Wie balanciere ich meinen Einsatz für andere Menschen mit der bewussten Gestaltung und Versorgung meines persönlichen, partnerschaftlichen und familiären Lebens? Wodurch erhalte ich mein

freudiges Interesse an Menschen, wo pflege ich meine Begeisterung für Gegenwart und Welt, wann kümmere ich mich um meine eigene religiöse und spirituelle Weiterentwicklung? In diesen Zusammenhang gehört auch die stetige Arbeit an der eigenen biographischen Vergangenheit wie z.B. das Hinterfragen alles dessen, was an unproduktiven Haltungen und Gewohnheiten durch Vorbilder in Familie, Schule und beruflicher Tätigkeit mitgebracht wird.

Der zentrale Ort der Selbstführung liegt im Dialogfeld des gestaltenden Ichs mit sich selbst in der Vielfalt seelischer und sozialer Bezüge. Hier gilt es, regelmäßig Rückschau im realistischen Blick auf das zu üben, was in der Erinnerung, aber auch in den Empfindungen tatsächlich lebt. Nicht zuletzt werden beim Innehalten in den Anforderungen des Alltags Verabredungen mit sich selbst für die nächste Zukunft getroffen. Selbstführung geschieht nur dort, wo das Selbst sie sich leistet und dafür Wachsamkeit und Zeit investiert. Niemand muss jedoch heute Selbstführung allein und nur aus eigener Kraft bewältigen. Es lohnt sich, ein persönliches Netzwerk zu bilden, das neben dem Austausch mit Freunden und Kollegen regelmäßige professionelle Begleitung als Feedback, Intervision, Supervision oder Coaching umfasst, um das eigene Bemühen zu unterstützen und zu ergänzen.

### **Kunst der Zusammenarbeit**

Bei der Aussendung der Apostel durch Christus selbst wird mit dem Prinzip des Zwei-und-zwei der Keim zur Zusammenarbeit im geistlichen Amt gestiftet: *Danach aber suchte der Herr noch 72 andere aus und sandte sie je zwei und zwei vor sich her in alle Städte und Ortschaften, in die er selbst kommen wollte* (Lk 10,1). In Markus 6,7 wird dies auch für die Aussendung der 12 Jünger beschrieben. Das Prinzip der zwei oder drei Zeugen, das in der Rechtsprechung innerhalb der jüdischen Religion galt, erfährt hier eine Transformation. Christus bezeichnet den Raum zwischen Menschen als einen der Orte seines Kommens, seiner verheißenen Gegenwart, die es auch heute zu bezeugen gilt: *Denn wo zwei oder drei in meinem Namen versammelt sind, bin ich mitten unter ihnen* (Mt 18,20).

Für eine gelingende Zusammenarbeit – selbstverständlich nicht nur der Priester untereinander, sondern auch mit den Mitarbeitern und Ehrenamtlichen – bedarf es besonderer Kompetenzen. Hier geht es um weit mehr als um abgrenzende Verabredungen auf Grundlage der Addition der Kräfte: Wie bilden wir den Organismus durch das Mittel der strukturellen Trennung von Arbeits- und Verantwortungsbereichen aus? Dazu gehört ebenso das gemeinsame Interesse am Zusammenspiel von Stärken und Schwächen der Einzelnen, die wache und wertschätzende Anteilnahme an der Arbeit der Kooperationspartner wie auch der Wille, miteinander eine lebendige und lernende Organisation zu schaffen. Die Unterschiedlichkeit der Menschen ist dabei schon durch den Apostel Paulus im Bild der verschiedenen Organe an dem einen Leib hervorgehoben, die alle aus dem Geist Gottes für ihr besonderes Amt in der Gemeinde begabt werden: *Bei jedem zeigt sich das Wirken des Geistes auf eine andere Weise, aber immer geht es um den Nutzen der ganzen Gemeinde* (1. Kor 12,7). Das Potenzial einer kleineren oder größeren Arbeitsgemeinschaft zeigt sich nicht in der Addition gleichförmiger Elemente, sondern erscheint im mathematischen Sinne als Multiplikation oder sogar als Potenzierung, wenn sich die Beteiligten in ihrer Verschiedenartigkeit akzeptieren und schätzen.

Wie in der Selbstführung auch die Schattenseiten der Persönlichkeit zu berücksichtigen sind, so ist auch in der Verantwortung für Gemeinschaften der eher konstruktive Gruppen-Genius bzw. der latent destruktive Gruppen-Dämon eine nicht zu unterschätzende Wirklichkeit. Diese prinzipiell unsichtbaren Gemeinschaftswesen bilden sich unter anderem in den Rollen ab, die sich in jeder Gruppe ausdifferenzieren und die ihr je eigenes systemisches Gepräge in der gemeinschaftlichen Arbeit geltend machen. Wie lässt sich die Licht-Seite für das Gemeinsame fruchtbar machen, wie die Schattenseite aus ihrer zerstörerischen Strebung erlösen? Neben dem Bemühen um Erkenntnis und Verständnis helfen die vor allem durch geeignete Kommunikation zu fördernde Anerkennung und Befreiung der Wirkungen im Sinne des gemeinschaftlichen Wohls.

## **Keine Scheu vor den eigenen Grenzen**

Man kann die Grenzen seiner Möglichkeiten als Endpunkte, als den unangenehmen Übergang von Mächtigkeit zur Ohnmacht erleben – oder als den Beginn eines Neuen. Es kommt dabei ganz auf den Blickwinkel an. Das Bestreben, etwas richtig oder vollständig und fertig zu machen, muss an seinen Grenzen die Erfahrung des Scheiterns erleiden. Wer das vermeiden will, nimmt sich nur so wenig vor, dass er keine Fehler machen kann, oder macht im Scheitern die Umstände, andere Menschen oder gleich die ganze Welt dafür verantwortlich: So etwas kann man gar nicht schaffen. Die andere Art, mit Scheitern umzugehen: Ich nehme es als Symptom dafür, dass ich an meinen Grenzen auf andere angewiesen bin. Wo mein Potenzial erschöpft ist, kommt vielleicht gerade das Vermögen des Menschen ins Spiel, mit dem sich jetzt konkret die Zusammenarbeit anbietet. Man kann das trainieren. So erlebe ich es beispielsweise bei der Theaterimprovisation in Gruppen: Gehe mit dem, was dir gerade eingefallen ist, soweit voran, bis es sich erschöpft – und dann gib das nächste Stück künstlerische Zeitgestaltung an deine Partner ab. Oder schaue auf das, was deine Bühnenfreunde gerade tun und erlöse sie durch das Einbringen deiner frischen Einfälle, wenn sich ihr Bogen an Möglichkeiten zu schließen beginnt.

Für das Glück solcher Gemeinschaftserlebnisse im Strom von Geben und Nehmen gibt es natürlich keine Garantie, für das Ungenügen im Alleingang schon eher. Lässt man sich auf das Abenteuer ein, auf die Gefahr des Scheiterns Gemeinsames zu wagen, öffnet sich bald der Raum befriedigenden Zusammenklangs: Wir erleben uns »im Strom« lebendiger Verbindung – mit uns selbst, mit dem oder den anderen, mit dem gemeinsamen Vorhaben. Solche Flow-Erfahrungen führen zu einer erfrischenden Erneuerung – nicht nur in der Gemeinsamkeit, sondern auch im eignen Selbst. Das gemeinsam Investierte kommt in vielfachem Echo zu den Beteiligten zurück. Was in solcher Zusammenarbeit entsteht, kann auch von Unbeteiligten als beglückend erlebt werden, zum Beispiel von den Zuschauern bei Improvisationsdarbietungen: Sie kennen und erkennen das Risiko des nicht abgesicherten Vorgehens, sie erleben das gegenseitige Vertrauen der Akteure und bemerken schließlich das wertvolle Geschenk, das sich aus der wachen und zugleich hingebungsvollen gemeinsamen Präsenz in der Gegenwart des Neuen ergibt.

**Gespräche am 04.09.2022 - Stand des Protokolls: 06.09.2022 Wolfgang Jaschinski  
Dieses Roh-Protokoll kann gern korrigiert, ergänzt und evtl. eine Dokumentation ergeben.  
Mit jedem Absatz - markiert durch ein Sternchen \* - setzt ein anderer Teilnehmer ein.**

- \* Dieser Artikel behandelt die praktische Ebene der Gemeindegemeinschaft und die dafür erforderlichen Kompetenzen. Der Prozess des „Sich Erneuerns“ beinhaltet einen weiteren Prozess, nämlich den Prozess, sich die Fähigkeit zur Erneuerung zu erwerben. Man muss nicht alles von vornherein können. Wir haben es zu tun mit einem „Prozess im Prozess“.
- \* Erneuerungsprozesse haben mit der Frage zu tun, wie frei Priester sind, wie frei Gemeinden sind, sein können. Die Leitung könnte eventuell sagen, dies geht zu weit, hier nicht weiter. Wo dürfen sich Priester und Gemeinden hinbewegen?
- \* Im Rahmen der Lehrfreiheit können die Priester ihren Erkenntnisweg selbst beschreiten und in die Verkündigung einfließen lassen, soweit die Sakramente nicht berührt sind. Somit wird die individuelle Entwicklung nicht behindert durch strukturelle Regeln. Es gibt allerdings auch Grenzfälle von randständigen Meinungen, Haltungen, Äußerungen, die von vielen anderen nicht geteilt werden. Hier kann es strittig werden.
- \* Es besteht die Freiheit, die Gemeindebildung weit zu entwickeln. Es bestehen mitunter Grenzen in den Priestern.
- \* ... oder auch in den Gemeinden und deren Mitgliedern.
- \* Mögliche Unvollkommenheiten von Priestern können von Gemeinden ausgeglichen, bzw. ergänzt werden. Was ein Priester gegebenenfalls nicht gut beherrscht, das ist vielleicht die Stärke eines Gemeindeglieds. Dies gilt ohnehin immer zwischen Du und Ich.
- \* Es braucht Mut von Seiten des Priesters, Unterstützung zu erfragen.
- \* Dazu braucht es eine Vertrauensbasis, so dass man etwas gemeinsam beginnen kann, auch wenn es scheitern könnte.
- \* Dies ist die Situation des sozialen Umgangs in der Theaterimprovisation: Wann halte ich mich zurück? Wann bringe ich mich ein? Wir haben es oft mit einer Polarität zu tun zwischen festen, vorgegebenen Strukturen, Handlungsregeln einerseits und Flexibilität, Dynamik, Improvisation andererseits. Musiker im Kultus spielen meist fest komponierte Stücke, Improvisationen sind eher selten. Es wäre generell gut, das Gefühl zu entwickeln, was in welchem Moment gefragt ist, wobei ein Missgriff, ein Scheitern nicht als Katastrophe zu werten wäre.
- \* Ulrich Meyer meint sicher nicht ein mögliches Scheitern im Kultus, der ja auch fest vorgegeben ist.
- \* Wir haben es nicht mit idealen Menschen zu tun, die flexibel, dynamisch die Situationen meistern. Wir brauchen alle auch einen Halt an vorgegebenen sozialen Strukturen, darüber hinaus brauchen wir einen Freiraum, aus dem Moment heraus spontan zu handeln.
- \* Es ist toll, wie Ulrich Meier die idealen Möglichkeiten eines religiösen Entwicklungsweges beschreibt. Wenn Menschen jedoch von Angst und Enge eingeschränkt sind, dann können sie den Entwicklungsweg nicht frei gehen. Wenn jemand nichts zu verlieren hat, dann kann er mutig sein und gewinnen.
- \* Ich plädiere gegen das Einzelgängertum. Interaktionen mit anderen sind entscheidend.
- \* Es werden ja auch immer 2+2 ausgesendet. Das kann uns viel Kraft geben.
- \* Es ist aber auch nicht immer einfach, den Zweiten zu finden. Angesichts der zunehmenden Individualisierung in der allgemeinen Gesellschaft und der Betonung der Ich-Werdung in der Anthroposo-

phie beobachte ich oft individuellen Rückzug, Beharren auf individuellen Überzeugen, Kritik und Intoleranz anderen gegenüber. Dies erschwert die eigentlich von allen theoretisch auch beschworene Gemeinschaftsbildung.

- \* Ja, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit fällt nicht voll Himmel. Brauchen wir sogar eine Toleranz gegenüber der Intoleranz? Elemente der Veränderung zeigen sich durchaus an Einzelnen. Kann ich überhaupt ein Interesse der anderen an meinen Themen erwarten?
- \* Aus solchen Gründen haben sich Menschen im Forum zusammengefunden und üben eine neue Form der überregionalen Zusammenarbeit.
- \* Gruppen-Genius versus Gruppen-Dämon, wie gehen wir damit um?
- \* „Konstruktiv“ und „Destruktiv“ liegen gar nicht so weit auseinander. Das eine kann durchaus in das andere gewandelt werden.
- \* Das Interesse an etwas ist wichtig und ist meist positiv.
- \* Es ist wichtig, sich beider Seiten, beider Wesen bewusst zu werden. Oft ist es wichtig zu erkennen, welche Motive die Mitglieder haben. Es gibt oft Anteile von persönlichen, eigennützigen Motiven, die sich mit altruistischen Motiven überlagern. Negatives kann durch Positives verkleidet sein.
- \* Auch wenn einen manche Menschen nerven, können wir versuchen, unser Interesse an ihnen dennoch aufrecht zu erhalten. Wir können andere Menschen fordern, aber nicht überfordern.
- \* Ein praktisches Beispiel, wie eine Konfliktsituation gelöst und die Betroffenen erlöst werden könnten: eine Frau hatte immer viel auszusetzen, hatte jedoch die Fähigkeit, sehr gut nähen zu können. Es wurde ihr vorgeschlagen, Kostüme zu nähen. Sie nahm diese konkrete Aufgabe an: die störende Kraft wurde in positives Tun gewandelt.
- \* Man hat kaum eine Chance, wenn man versucht, den Dämon zu bekämpfen. Besser kann man versuchen, etwas Leuchtendes zu erkennen und Wachzurufen. Der Prozess der Umwandlung wird durch die Betroffenen vollzogen. Dies wäre das Ideal: Leuchtende Anteile bei anderen sehen und in die Gemeinde integrieren.
- \* Sinngemäßes Zitat von Bonhöfer: Gemeinschaft funktioniert dann am besten, wenn jeder einen Platz hat.
- \* Und was tut man, wenn jemand seinen Platz nicht finden kann? Anschieben, Ausgrenzen, behütend aufnehmen?
- \* Ich las einmal, dass es eine Ausprägung dämonischer Züge sein, wenn starre, unflexible Formen der Gemeinschaft aufrecht gehalten werden.
- \* Steiner benannte den Astralleib als Ort des Dämonischen. Es könne eine Übung sein, nicht auf seinem Standort zu bleiben, sondern sich zu entwickeln. Hier kann jeder seine eigenen Schritte vollziehen. Hier braucht es soziales Feingefühl.
- \* Wir können versuchen, die Polarität von Stärken und Schwächen nicht negativ zu werten. Jeder einzelne kann ein Organ mit eigener Art und spezieller Aufgabe sein und so zum Leben des gesamten Leibes beitragen. In einem Orchester hat jedes Instrument seine nicht wegzudenkende Rolle und Bedeutung, so verschieden die Instrumente auch sind. Wenn man einen Platz innehat, den andere nicht einnehmen (wollen), dann kann dies wichtig für die Gemeinschaft sein. Man kann seinen Platz nur selber einnehmen und sollte nicht durch andere an (s)einen Platz gestellt werden.
- \* Selbst wenn Menschen ihren Platz gefunden haben, dann könnten sie Angst bekommen, diesen Platz wieder verlieren zu können. Wenn ich mich sehr stark mit meinem Platz identifiziere, dann könnte es so kommen, dass ich den Verlust vielleicht nicht ertragen könnte.

\* Kritisieren ist nicht an sich schlecht, Kritik kann hilfreich sein, der Anstoß zu sinnvollen Veränderungen sein.