

Bernadette Grawe

Chancen und Grenzen von Supervision in der Pastoral

Eine Supervisorin reflektiert ihre Tätigkeit, stößt dabei auch an Grenzen von Supervision. Grawe verlangt zu den supervisorischen Haltungen eine „kritische Nachdenklichkeit gegenüber den gesellschaftlichen Hintergründen und institutionellen Vorgängen“. An konkreten Beispielen wird schließlich näher erläutert, wie Supervision abläuft und wirkt. red

1. Was ist Supervision?

Institutionen sind in unserer Gesellschaft u. a. dazu da, Vermittlungswege für die vielfältigen menschlichen Bedürfnisse und Interessen bereitzustellen oder sogar neu herzustellen. Diese Vermittlungswege sollen Unterschiede, Differenzen und Konflikte zwischen den Menschen kommunikativ bearbeiten und überbrücken helfen. Für die Reflexion von beruflichen Problemen und Fragestellungen hat sich seit einigen Jahrzehnten Supervision als ein solcher Vermittlungsweg angeboten und wird auch in kirchlichen Arbeitsfeldern zunehmend genutzt. Supervision stellt „... ein Beratungsarrangement dar, in dem Einzelne oder Kleingruppen mit Hilfe eines Beraters, des Supervisors, Probleme beruflichen Handelns im sozialen, pädagogischen und therapeutischen Praxisfeld reflektieren ... Dabei sollen die Probleme im Kontext der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Bedingungen reflektiert ... werden ...“¹ SupervisorInnen sind von Institutionen angestellt oder arbeiten neben- oder freiberuflich in eigener Praxis. Sie fühlen sich je nach Ausbildungsinstitut bestimmten institutionellen, gruppenspezifischen oder therapeutischen Theorietraditionen verpflichtet. Mit der Gründung eines Berufsverbandes, der Deutschen Gesellschaft für Supervision e. V., wurde im Bereich der Bundesrepublik Deutschland mit der Titelvergabe „SupervisorIn DGSv“ sichergestellt, daß seine Träger festgelegte Standards in ihrer eigenen Ausbildung nachweisen können.

¹ Gerhard Wittenberger, „Supervision“, in: H. Eyferth – H. U. Otto – H. Thiersch (Hg), Handbuch zur Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Neuwied und Darmstadt, 1987, 1179.

2. Supervisorische Haltungen²

Ein erstes: Wer sich dazu entschließt, in einer Supervisionssitzung seinen Fall oder sein berufliches Problem vorzutragen, hat sich häufig schon durch viele eigene Reflexions- oder Lösungskurven gedreht und mit Freunden, vielleicht sogar mit KollegInnen darüber gesprochen. Er ist an einer Grenze angelangt, die er selbst nicht mehr überschreiten kann oder mag. Supervision ist daher zunächst einmal ein Verstehensprozess, der Nähe, Einfühlung, Rekonstruktion und Nachvollziehen des erzählten Problems durch den Supervisor, die Supervisorin erfordert. Dies ist aber nur die eine Seite des Beratungsprozesses. Gegenüberstellung, Distanzierung, Abstand nehmen und wieder Loslassen sind eine andere, nicht weniger notwendige. Der Supervisor, die Supervisorin braucht also eine gefestigte innere Bereitschaft, sich einerseits mit dem dargebotenen Problem zu identifizieren, damit er versteht, aber auch die Fähigkeit, sich den geschilderten Sachverhalten wieder gegenüberzustellen, auch wenn jemand ihm Leidensdruck und Problemdefinition gerade aufdrängen mag. Mit der „Entgegensetzung“ haben wir es zunächst aber oft nicht so leicht, und sie wird in der Regel nur verstanden oder aufgegriffen, wenn sie, wie Leuschner so treffend formulierte, in einer zugewandten Haltung geschieht, wenn also die Beziehungsebene als eine Art „Sicherheitsgurt“ bei einer Konfrontation im Gespräch benutzt wird und erfahren werden kann.³

Zum zweiten: Da Supervision sich auf die Berufsrolle bezieht, wird ein Supervisor/eine Supervisorin sich immer wieder um kritische Nachdenklichkeit gegenüber den geschilderten gesellschaftlichen Hintergründen oder institutionellen Vorgängen bemühen. Zur supervisorischen Haltung gehört daher auch die Frage, mit welchem Standpunkt wir selbst denn dieser jeweiligen Institution begegnen, mit der wir es zu

² Eine ausführliche Darstellung der hiermit verbundenen Fragestellungen findet man bei H. Lehmenkühler-Leuschner – G. Leuschner, Zur supervisorischen Haltung, in: Forum Supervision 9 (1997), 48 ff.

³ So das Konzept der zugewandten Konfrontation zuerst dargestellt in: Gerhard Leuschner, Beratungsmodelle in der Gruppensupervision, in: Supervision – ein berufsbezogener Lernprozeß, Mainz 1977, 50–66, hier 65.

tun haben. Wir müssen uns immer wieder Rechenschaft ablegen über Fragen wie: Wie nah, wie distanziert stehen wir dem Ziel und Zweck einer Einrichtung gegenüber? Lassen wir uns benutzen, um Rolleninhaber zu stützen, obgleich wir bemerken, daß sie z. B. Verfahrensweisen zur Durchsetzung ihrer Interessen einsetzen, die unserem eigenen Verständnis von Beteiligung der Mitarbeiter Hohn sprechen? Konzepte der persönlichen Rückenstärkung für Leitungskräfte, wie sie uns gelegentlich in der Wirtschaft als „Coaching“ begegnen, werden sich um diese Dialektik supervisorischer Beratungsbeziehung keine großen Gedanken machen, da sie letztlich vielleicht weniger einem kritisch-aufklärenden Ethos als mehr den Verkaufszahlen und der Kundenzufriedenheit verpflichtet sind.

Es geht bei unserer Beratungsbeziehung weder um die Stützung einer blindparteilichen Rebellion gegen institutionelle Abhängigkeiten, in denen sich unsere SupervisorInnen befinden, noch um die Unterstützung bei einer Anpassung ans System. Wir bemühen uns geradezu um eine unabhängige Position, wohl wissend, daß wir selbst auch verführbar sind, inhaltliche Dissense zu verschweigen, zu übergehen oder zu vergessen. Wir entdecken uns selbst ja auch oft bei typischen Blindheiten, die ganz handfeste Ursache darin haben, daß wir befürchten, unseren (lukrativen) Auftrag zu gefährden. Wir wissen aber, daß wir uns damit in Abhängigkeiten hineinmanövrieren, die auch Folgen für unsere klare und realistische Wahrnehmung haben.

Beide dargestellten Haltungen – die der Entgegensetzung und die des Standpunktes – sind wichtig für SupervisorInnen, weil sie uns im Beratungsprozeß nüchtern bleiben lassen, weil sie die eigene Verstrickung in die besprochenen Vorgänge immer fest mit im Visier haben. Das Wissen und die Bereitschaft zu dieser eigenen Vergewisserung erst schafft paradoxerweise unsere relative Unabhängigkeit und schärfere Wahrnehmungsfähigkeit. Die Risiken, die damit verbunden sind, sind jedoch auch zu nennen: Nicht jeder zu Beratende kann und will die Entgegensetzung aushalten, und gelegentlich werden Aufträge nicht verlängert, weil ein inhaltlich aufklärender aber kritischer Standpunkt zu schmerzhaft erscheint und die in

ihr liegende Produktivität letztlich noch nicht erkannt wurde.

Will man Verbindungen zwischen dem christlichen und dem supervisorischen Ethos beschreiben, so findet man hier, in der supervisorischen Haltung wichtige Anknüpfungspunkte. Das christliche, das jesuanische Ethos kritisiert immer wieder die Selbstbezüglichkeit des Menschen, seinen Narzißmus, mit dem er sich selbst absolut setzt und keine Entgegensetzung erträgt. Der Mensch sieht nicht seine (gesellschaftliche oder persönliche) Schwachheit, wie sie in Christus symbolisiert ist, sondern macht sich selbst zum Gott. Die Grenzenlosigkeit in dieser Selbstbestätigung, die Gier nach Macht ist durch die christliche Botschaft grundlegend kritisiert worden. Erst in der Begegnung mit dem anderen, im Einlassen auf die Sozialbeziehung ist die menschliche Reifung möglich (Nächstenliebe-Gebot, Bergpredigt).

Diese, so würde supervisorisches Ethos sagen, ist aber nicht einfach durch einen vorgängigen Konsens, sondern durch eine Dialektik von Ja und Nein, durch das Durcharbeiten der Unterschiede und durch ein Ringen um die gemeinsame Wahrheit zu gewinnen.

3. Anlässe für Supervision in kirchlichen Arbeitsfeldern

Wenn pastorale MitarbeiterInnen Supervision anfragen, so haben sie entweder schon eine lange Berufspraxis hinter sich und suchen nun nach einer neuen Orientierung für ihren Beruf. Oder es ist vor einiger Zeit ein Wechsel in der Gemeindeleitung erfolgt, und sie haben Schwierigkeiten, sich mit dem neuen Pfarrer zurechtzufinden. Innere Konflikte und Unsicherheiten haben sich aufgestaut, und sie suchen nach Lösungsmöglichkeiten. Ein junger Priester bekommt zu seiner Gemeinde noch den zusätzlichen Auftrag für eine weitere Gemeindeleitung. Die ersten Monate haben bereits Überlastungen erkennbar gemacht, und er muß seine Arbeitsstruktur überprüfen. Ein anderer Pastor weiß nicht, wie er mit einem Konflikt im Pfarrgemeinderat umgehen soll. Und auch das geschieht: Ordensschwestern (ein kleiner Konvent) entdecken, daß sie sich in Alltagskonflikten erschöpfen und die große Linie des eigenen Zusammenlebens und -arbeitens

irgendwie aus den Augen verlieren. Sie haben von Supervision gehört.

4. Konkretionen

Im folgenden möchte ich nun zwei Fallbeispiele aus meiner supervisorischen Praxis⁴ darstellen. Sie dienen jeweils als Folie oder Illustration für einige sich anschließende thesenartige Schlußfolgerungen zur Supervision in kirchlichen Arbeitsfeldern. Ich beziehe diese Fallbeispiele bewußt mehr auf den direkt pastoralen Arbeitsbereich. Supervisionen in karitativen Einrichtungen sind häufiger von der jeweiligen sozialen Problematik geprägt und zeigen andere Schwerpunkte.

Fallbeispiel 1

Stellen wir uns also den jungen Pfarrer einer mittelgroßen Gemeinde vor. Vor einigen Monaten hat er noch eine weitere Gemeinde hinzubekommen, denn diese Nachbarpfarrei wird keinen eigenen Pfarrer mehr erhalten. Er findet in der neuen Gemeinde eine Gemeindefereferentin vor, die ihren Dienst hier bereits seit über 25 Jahren ausübt. Diese Gemeindefereferentin hat eine sehr fürsorgliche Art, sie will es dem neuen jungen Pfarrer auf jeden Fall recht machen. Diesem geht diese „Unterwürfigkeit“, wie er es in der Supervision nennt, „auf den Geist“. Gleichzeitig ist er sehr ängstlich, diese Gedanken auszusprechen, weil er befürchtet, die um einiges ältere Gemeindefereferentin zu verletzen. So behandeln sich beide seit einiger Zeit wie mit Glacé-Handschuhen, sitzen aber emotional auf einem Pulverfaß.

Bislang hat der Pfarrer stillgehalten und zugehört. Nun ist ihm aber in der Sakristei vor einigen Tagen der Kragen geplatzt. Da der Küster in Urlaub ist, hat die Gemeindefereferentin Küsterdienste übernommen und ihm alles bereitgestellt für den Gottesdienst. Als er seine Albe übergeworfen hat, fühlt er plötzlich, wie sie hinter ihm steht und ihm die Falten am Rock glattzieht. Diese Berührung ist ihm zuviel, er dreht sich wütend um und zischt sie an: „Lassen Sie das bitte.“ Erschreckt weicht sie zurück und rennt aus der Sakristei hinaus. Mit Schuld-

gefühlen über seine Heftigkeit kommt der Pfarrer in die Einzel-Supervision. Er hat noch nicht wieder mit ihr gesprochen.

Eine Rekonstruktion der Beziehungsgeschichte mit der Gemeindefereferentin ermöglichte es ihm nun in der Supervision, sich die verschiedenen Facetten seiner Abwehr gegen sie und seines inneren Konfliktes mit ihr zu vergegenwärtigen. Dabei kamen zum einen lebensgeschichtliche Themen wieder auf den Tisch – er fühlte sich durch das Verhalten dieser Gemeindefereferentin wieder an die Erziehungsmaßnahmen einer Tante erinnert. Diese alte Übertragung hinderte ihn daran, die eigenen Anteile am Geschehen mit der Gemeindefereferentin zu sehen. Zu klärenden Gesprächen war es damals mit dieser Tante nie gekommen, und so befürchtete er – dem alten Muster unbewußt folgend –, auch hier werde sich wieder ein unlösbarer Konflikt anbahnen, dem er nur durch Weggehen steuern könne. Die Supervisionsgespräche führten schließlich dazu, daß er sich den Mut faßte und mit der Gemeindefereferentin sprach. Auf diese Weise steckten beide nach und nach in Gesprächen ihre Erwartungen aneinander ab, und er fühlte sich erleichtert, daß der so stark erlebte Konflikt diesmal eine Entwicklung in Gang setzte und für die Arbeit und die eigene Rollenklärung produktiv wurde. Die Beziehung zwischen beiden blieb weiterhin eher von Distanz gekennzeichnet – aber das Arbeitsbündnis wurde gerettet und konnte sich weiter entwickeln.

Verdrängung von Unterschieden und Konflikten

In einer Kultur, in der sich die Menschen als einander gleiche Kinder Gottes verstehen, die sich annehmen und lieben sollen, muß – wie ich festgestellt habe – immer wieder daran gearbeitet werden, daß Unterschiede, Differenzen oder Konflikte notwendig zum alltäglichen Leben dazu gehören und daß durch diese Konflikte hindurch, durch ihre Bearbeitung sich erst die Beziehung und das Gemeinsame bilden. Das Aufdecken von Unterschieden oder Konflikten wird bereits als „unchristlich“ diffamiert, und man geht ihm ängstlich aus dem Weg. Auf diese Weise kommt es aber erst zum Gefühlsstau und zur emotionalen Eskalation. In der Supervision entdeckte ich immer wieder einen hohen An-

⁴ Der supervisorische Beratungsraum ist durch eine Schweigepflicht geschützt, die hier vorgestellten Fallbeispiele sind anonymisiert.

teil an konfliktunfähigen Menschen, die sich gegenseitig mit seltsamen Umwegen das Zusammenleben schwer machen. Konflikte dürfen nicht sein und sind vor diesem Hintergrund eng mit Schuldgefühlen verbunden, die unangenehme Gefühle müssen verdrängt, und wenn sie bewußt werden, von jedem einzeln, individuell und persönlich „ge-sühnt“ werden. Sozialpsychologisch ist aber das „Nein“, die Abgrenzung, die Auseinander- setzung des Menschen mit dem anderen die unverzichtbare Voraussetzung für ein „Ja“, für eine Bereitschaft, sich auf eine Beziehung einzulassen.

Fallbeispiel 2

Die zweite Geschichte: Ein Pfarrer fühlt sich ausgelaugt, erschöpft. Der Körper reagiert schon mit irreversiblen Krankheiten. Er fragt sich: Was mache ich in meiner beruflichen Tätigkeit falsch? Warum kenne ich meine Grenze nicht oder überspringe sie unbewußt immer wieder? Wir kommen in der Supervision auf ganz verschiedene Ursachenstränge. Zum einen ist eine persönliche Disposition da, sich „verheizen“ zu lassen. Dieser Pfarrer ist immer und für alle da, er zögert, sich in seine Wohnung zurückzuziehen: „Wenn es schellt, muß ich aufmachen, ich habe Präsenzpflicht, und die Gemein- demitglieder sehen doch Licht . . .“. In seiner Familie war früher die Wohnung ein Rück- zugsort, heute muß er die Wohnung eher ver- lassen, wenn er sich entspannen will. Er hat einen hohen Anspruch an seine priesterliche Präsenz und bietet sich immer wieder als seelsorglicher Gesprächspartner an. In die- sen Einzelgesprächen kommen häufig nicht nur persönliche Probleme, sondern Konflikte zwischen Gemeinmitgliedern auf den Tisch: „Ich fühle mich dann zwischen alle Stühle gezogen . . . Meine Kraft zum Aus- gleich ist doch auch nur begrenzt . . . Ich möchte eigentlich mehr ein Begleiter sein, aber die Gemeinmitglieder zwingen mich immer wieder in Entscheidungsprozesse über Kleinigkeiten hinein. Ich frage mich dann: Warum können die Laien das nicht selbst? Warum muß ich das wieder entschei- den?“ Es scheint, eine Gemeinde „frißt“ ihren Pfarrer, und gleichzeitig sehe ich auch, wie er sich selbst „hingibt“ und kein klares und für ihn lebbares Rollenbild entwirft. In der Supervision gehen wir den Einzelge-

sprächen nach: Wie kommen sie zustande? Welche Themen werden dort verhandelt, gehören aber eigentlich in den Pfarrgemein- derat? Wie geht er mit Situationen um, in denen ihm nebenbei etwas „gesteckt“ wird? Kann er Gespräche abbrechen, um die Ge- sprächspartner zur direkten Konfliktau- stragung zu motivieren? Im Laufe der Supervi- sion entwickelt der Pfarrer seine Fähigkeiten zur Abgrenzung, er läßt sich nicht mehr so schnell in Konflikte verwickeln, die nicht seine sind und kann besser aushalten, wenn er nicht über alle Vorgänge in der Gemeinde informiert ist. Er entdeckt, daß seine Unsicherheit in Gruppen und in Gremien ihn immer wieder dazu verleitet hat, die Entschei- dungsprozesse in der Gemeinde in Einzelge- spräche zu verlagern.

Helferdynamik

Häufig stecken hinter starken Burn-out- Symptomen Helferdynamiken, wie hier auch. „Helfen als Beruf“⁵ hat Schattenseiten, die die Helfer nicht immer sofort erkennen und die oftmals erst durch Krankheitssymptome auf sich aufmerksam machen. Kirchliche MitarbeiterInnen sind für diese Helferpro- bleme besonders anfällig. Mit hohem persön- lichen Einsatz engagieren sie sich für andere Menschen, lassen sich für wichtige gesell- schaftliche oder soziale Anliegen gebrauchen und vereinnahmen. Ihre eigene Bedürftigkeit verdrängen sie und überziehen damit häufig ihre Kräfte. Neben einem durchaus anerken- nenswerten Altruismus ist hier aber auch das Gefühl von Grandiosität nicht zu übersehen, ein zweifelhafter Gewinn, mit dem sie ihre ersten Anzeichen von Erschöpfung zuzu- decken gewohnt sind.

Pastoratsmacht

Michael Foucault⁶ verdanken wir einige kri- tische Hinweise auf die in der kirchlichen Geschichte entwickelte pastorale Machtkul- tur. Der Seelsorger, der sich als Hirte ver- steht, muß möglichst nah bei seinen Gläubi- gen, der Herde, sein, damit sie sich nicht zer- streut. Er kann im Grunde nicht auf die Wirksamkeit von Gruppenstrukturen ver- trauen oder sich auf die in einem Gemeinwe-

⁵ Vgl. Wolfgang Schmidbauer, *Helfen als Beruf*, Hamburg 1992 (© 1983).

⁶ Michael Foucault, *Was ist Kritik?*, Berlin 1992.

sen funktionierenden Gesetze verlassen. Er geht notfalls dem einen verlorenen Schaf nach: dies zeigt geradezu seine Fürsorglichkeit und seinen Schutz. Diese Zuwendung des „guten Hirten“, so Foucault, hat jedoch auch eine Schattenseite: sie besteht in seiner Kontrollmacht. „Die christliche Pastoral bzw. die christliche Kirche, sofern sie eben eine spezifische pastorale Aktivität entfaltet, hat die einzigartige und der antiken Kultur wohl gänzlich fremde Idee entwickelt, daß jedes Individuum unabhängig von seinem Alter, von seiner Stellung sein ganzes Leben hindurch und bis ins Detail seiner Aktionen hinein regiert werden müsse: daß es sich zu seinem Heil lenken lassen müsse, und zwar von jemandem, mit dem es in einem umfassenden und zugleich peniblen Gehorsamsverhältnis verbunden sei . . .“⁷

Gemeindemitglieder und Pfarrer werden heute möglicherweise ein solches „Gehorsamsverhältnis“ weit von sich weisen, auch wenn man es manchmal in der gekränkten Klage über die „selbständigen Laien“ eher indirekt herauszuhören glaubt. Auch können gerade wir SupervisorInnen nicht daran vorbeisehen, daß jede psychologische Beratungsbeziehung die Gefahr disziplinierender „Übergriffe“ im Sinne unseres eigenen Verständnisses von „Wohlverhalten“ kontrollieren muß.

Unser Fallbeispiel zeigt, daß der Pfarrer in der Leitung seiner Gemeinde stark über die Einzelgespräche geht und damit dem Bild vom guten Hirten gerecht werden will. Daß er auf diesem Weg aber auch sehr viel Macht hat, daß er seinen Einfluß genau steuern kann, und daß er dadurch die Laien eher unselbständig hält, ist erst nach einigen Anläufen mit ihm besprechbar. „Macht ist keiner der Namen Gottes“, wie er immer wieder sagt: damit wehrt er auch für sich diesen Aspekt seiner Arbeit ab.

Dem „Burn-out“-Phänomen scheint mir hier nur vordergründig gewehrt zu werden, wenn man in der Supervision stützend hilft, zu den eigenen Wünschen und Zielen zurückzufinden und sich abgrenzen zu lernen. Produktiver ist es letztlich, wenn es zudem gelingt, über diejenigen institutionellen Eigenheiten aufzuklären, die das persönliche Verhalten immer wieder mitbegründen und scheinbar sinnvoll machen.

Verführung zur Abspaltung

Von Stavros Menzos⁸ wissen wir, daß Mitglieder und Nutznießer von Institutionen ein eher unbewußtes psychosoziales Arrangement mit der Institution eingehen. Die Institution bedient auf diese Weise das Individuum mit Möglichkeiten, Konflikte nicht als solche wahrzunehmen, sondern ganz oder teilweise unbewußt zu machen. In einem beobachteten Zusammenhang scheint mir diese Tatsache besonders zum Tragen zu kommen. Sie betrifft unsere Sprache.

Die religiöse Sprache ist angefüllt mit Symbolen oder deutet mit nur wenigen Sätzen manchmal ganze Verhaltenserwartungen an. Wie wir bereits bei der Metapher vom guten Hirten gesehen haben, wird die Schattenseite dieser „Hirtentätigkeit“, die ja möglicherweise in einer machtförmigen Asymmetrie besteht, nicht mitgedacht. Das heißt, dieser Teil wird abgespalten, taucht nicht auf, kommt nicht ins Bewußtsein, wenn wir über den guten Hirten reden.

Ähnlich erlebe ich den Umgang mit einem Bibel-Zitat, das in der Erziehung vor allem von Frauen in der katholischen Kirche eine tiefgreifende Rolle gespielt hat: „Siehe ich bin die Magd des Herrn, mir geschehe nach deinem Wort . . .“ Hier funktioniert nach meiner Erfahrung das gleiche: Das Ja-Sagen und die Einwilligung, sagen wir, in einen Glauben oder in eine Beziehung, wird hier hochgepriesen und weitertradiert, nicht aber die innere Auseinandersetzung, das vielleicht zuerst ausgesprochene Nein. Diese Anteile werden abgespalten und scheinen sogar verpönt. Wir wissen aber sozialpsychologisch, daß Entscheidungen durchgearbeitet werden müssen und daß sie eine Vielzahl von Auseinandersetzungen notwendig machen, die oft schmerzhaft sind und nicht so leicht von den Lippen gehen, wie scheinbar das Ja von Maria. Hier kann ich gut nachvollziehen, was A. Muschg kürzlich über religiöse Sprache sagte: hier „vernichtet sie das Konkrete“, das genaue Hinsehen. In der Supervision können und wollen wir uns das nicht leisten. Die umfangreiche Exploration von solchen Metaphern zwingt in der Supervision, wieder konkret zu werden, sich nicht auf eine besondere Sprachebene

⁸ Stavros Menzos, Interpersonale und institutionalisierte Abwehr, Frankfurt ²1990.

⁷ A. a. O., 9.

zurückzuziehen. So war dies hier im ersten Fallbeispiel vielleicht kein explizit religiöser Begriff, aber: was bedeutet dem Pfarrer denn „Unterwürfigkeit“? Was verbindet er damit? Könnte man das Verhalten der Gemeindereferentin auch „höflich“ nennen? Durch die Rückfragen kommen weitere Erfahrungen und Erlebnisse auf den Tisch, und das Bild dieser Beziehung zwischen Pfarrer und Gemeindereferentin wird genauer, aber auch plastischer, bunter, konkreter.

Auf der Titelseite eines kleinen Sammelbandes über Kulturphilosophie⁹ findet sich ein Bild: eine tiefe Spalte zwischen zwei nebeneinanderstehenden Bergmassiven wird überbrückt durch eine gläserne Kuppel, die jeweils nur auf den äußersten Rand beider Massive aufsetzt. Manchmal erscheint mir die Kirche wie diese Kuppel: schön präsentiert sie ihren gläsernen Reiz, eine jahrhundertalte Tradition, ihre Statik aber, schaut man genauer hin, ist äußerst fragil. Diese Statik wird jedoch immer wieder von Handwerkern gestaltet, die in der Lage sind, über Abgründe hinweg Brücken zu konstruieren.

Margit Eckholt

„Option für die Armen“ – Leitmotiv christlicher Solidaritätsarbeit

Das Verständnis von Solidarität wird durch zunehmende Sprachlosigkeit verdunkelt. Eine Reflexion über die Option für die Armen mag Licht ins Dunkel bringen. red

1. (Christliche) Solidaritätsarbeit in der Krise

1.1 Wandel in der Solidaritätsarbeit: Motivationsverlust und Resignation?

In den letzten Jahren ist es zu einem erheblichen Wandel in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und auch in bezug auf unser Glaubensverhältnis und Glaubensleben gekommen, oder besser, wir erleben selbst diesen Wandel, sind Teil von ihm, aktiv und passiv, sind Zeugen dieser gesamtgesellschaftlichen Umstrukturierung, für die es

viele Wörter und „Unwörter“ gibt – eine multimediale Gesellschaft, eine Gesellschaft des „Internet“, der „globalen Spieler“, vom bereits verbrauchten Begriff der Postmoderne ganz zu schweigen –, Wörter, die ein wenig versuchen, sich an das Phänomen des Wandels, unseres eigenen Erlebens heranzutasten, die aber nichts mehr als tastende Versuche bleiben. Ganz allgemein scheint der Westen verunsichert, das „alte Europa“ von einer „Müdigkeit“ gepackt, Traditionen, Werte, Moralvorstellungen, religiöse Überzeugungen sind ins Wanken geraten, Identitäten werden wie ein Patchwork aus Versatzstücken unterschiedlichster Erfahrungen, Kulturen zusammengesetzt, wieder abgestreift. Angst geht um, an Ansehen und Macht zu verlieren, die Macht, das Weltgeschick bestimmen zu können, an die neu aufstehenden Mächte im Osten, Korea, China, Japan abgeben zu müssen. Neue Koalitionen bilden sich heraus, der Pazifik wird zum neuen Mittelmeer. Von diesem Wandel ist auch die christliche Solidaritätsarbeit betroffen.

Solidaritätsarbeit, das „Engagement“, getragen von der Kraft einer gesellschaftsverändernden Utopie, auch in einem christlich-existentialphilosophischen Sinn, war charakteristisch für die siebziger und zum großen Teil auch noch die achtziger Jahre. Der Einsatz für die politisch, wirtschaftlich oder sozial Unterdrückten in den Ländern des Südens, der Kampf für ihre „Befreiung“, gegen Diktaturen und Menschenrechtsverletzungen wurde beflügelt von der Utopie der Schaffung einer gerechten, freien Gesellschaft. Das christliche „Engagement“, die Solidaritätsarbeit, wie wir es heute nennen würden, hatte eine zutiefst politische Dimension, die „Fronten“ waren klar, das Pro und Contra konnte klar benannt werden. Nur wenige Jahre später, Mitte der neunziger Jahre, scheint sich alles geändert zu haben: Die Konturen der Solidaritätsarbeit haben sich verwischt; klare politische und gesellschaftliche Ziele in einer immer komplexer und undurchschaubarer werdenden Welt zu formulieren wird immer schwieriger, aus langfristigen Verpflichtungen werden kurzfristige Kompromisse, wechselnde Koalitionen.

Wie kommt es zu diesem Wandel, dieser Ernüchterung, die nicht nur im Norden, son-

⁹ Ralf Konersmann, Kulturphilosophie, Leipzig 1996.