

Last und Lust des Amtes

Josefine Heyer IBMV, Bad Homburg *

Vorbemerkung

Orden stehen heute vielfach in der Spannung zwischen Bewahren des Bewährten und zuversichtlicher Offenheit für die Zukunft. Diese Lage trifft alle Mitglieder, vor allem aber die Leitung von Orden und den institutionellen Charakter dieser Lebensgemeinschaften.

Auf dem Boden der angegebenen Literatur und eigener Erfahrungen entstanden für die VOD-Tagung 1996 in Freising die folgenden Anregungen.

Die gekürzte Fassung einer Mitschrift weist die übernommenen Zitate nicht einzeln aus. Deshalb wird auf die angegebene Literatur hingewiesen.

Die Kürzung hat ebenfalls zur Folge, daß Beispiele, Zwischenhinweise und Erläuterungen ebenso wie weitere Schlußfolgerungen nicht mit aufgenommen sind.

Die vorliegenden Hauptakzente könnten dennoch Hintergrund und Hilfe für die gelebte Praxis sein.

1. Führen und Leiten mit einer Vision

Die Anwesenheit Gottes ist ablesbar am:

Gelebten Füreinander (Solidarität)

- mit und für andere
- mit Blick für die Welt
- mit Blick für die Hecken und Zäune
- im Auftrag der Schöpfungserhaltung und Entwicklung

Gelebten Miteinander

- gleiche Würde und Berufung (hinweg über Generation, Bildung und Kultur
- keine wichtigen Entscheidungen ohne Mitwirkung der Betroffenen. Partizipation macht initiativ, verantwortlich und engagiert.
- Beziehungs-, Kommunikations- und Konfliktkultur gestalten und fördern und damit auch die Gottesdienstfähigkeit.

* Wir veröffentlichen im Folgenden Auszüge aus den Referaten, die Professor Sr. Dr. Josefine Heyer IBMV auf der Jahresversammlung 1996 der Vereinigung der Ordensoberinnen Deutschlands (VOD) vorgetragen hat. Die Auszüge wurden zusammengestellt durch das Generalsekretariat der VOD und überprüft und korrigiert durch die Referentin.

Früchte:

Mystik (Sacharja 8,23)

Gottesverwurzelung
(vgl. M. P. Zulehner)

Der Mensch wächst nicht zu seiner Größe heran, ohne in Gott verwurzelt zu sein. Mystik meint nach Rahner: das eigene Leben als Geschichte mit Gott erkennen. Gott ist im Menschen. Wir sollen helfen, das zu entdecken und zu begleiten. Wenn die Wurzeln krank sind (Mystik), stirbt der Baum ab. Nicht für Gott zu wirken ist Sache, sondern sein Werk zu tun (Piet van Breemen).

Mystik kommt vom griechischen *myein* und heißt soviel wie staunend beschweigen – wir sagen Geheimnis. (Das deutet hin auf da-heim-sein, wohnen im Geheimnis). Der Sinn des Geheimnisses ist nicht, daß wir es verstehen, sondern daß wir es bewohnen, in Gott daheim sind.

Zum Wesen der Mystik gehört, daß sie nicht nützlich ist. Sie gehört nicht zu den Bereichen des Herstellens, des Machens, des Lernens, wie z.B. Glaubenssätze und Moralnormen. Mystik ist wie Liebe eine Erfahrung, ein Geschenk, ein Tun.

Wir – und die Kirche der Zukunft – brauchen dazu Erfahrungsräume, wo wir Gott erfahren und ihn so glauben. Eine christliche Gemeinschaft baut sich letztlich aus der so verstandenen mystischen Dynamik auf. Sonst werden unsere Orden und Kirchen zu toten Gebäuden mit Normen und Regeln. Mystik kann sich in individueller Einsamkeit entwickeln. Sie hat aber je mehr Zeugniskraft, desto mehr Menschen auf ihrem Weg der Mystik miteinander vernetzt sind.

Die Lebendigkeit eines Ordens hängt vorrangig von seinem Visionsvorrat ab und davon, ob sich möglichst viele Glieder an der gemeinsamen Vision beteiligen. Daher ist es Aufgabe der Leitung, durch Kommunikation an der Klärung und Formulierung, sowie an der Verbreitung einer gemeinsamen Vision zu arbeiten.

Theologisch kann davon ausgegangen werden, daß Gottes Geist allen gegeben ist (1. Kor. 12,7). Gott selbst bewirkt durch seinen Hl. Geist in allen „seine Vision“ der kirchlichen Gemeinschaft für heute. Dieses gläubige Vertrauen prägt die innerkirchliche Visionsarbeit.

Leiten ist eine Dienstleistung am Ganzen. Durch gezielte Einflußnahme wird die Lebendigkeit der Organisation bewahrt und gemehrt, oder es wird eine angemessene „Sterbehilfe“ geleistet.

Nicht alles auf Erden hat ewiges Leben. Sterben in Würde, sterben lassen mit Bewußtheit und Begleitung ermöglicht neues Leben: d. h. daß aufkeimendes Leben unterstützt wird und Wachstumschancen erhält. Das bedeutet für uns: nicht resignieren oder etwas „auslaufen“ lassen, das ist Unglaube und steht

der Aufforderung zur Hoffnung entgegen, die Gott uns vermittelt (vgl. Ps. 4,2 „Du hast mir Raum geschaffen, als mir Angst war“).

Kooperativ leiten heißt: ›einen Mitarbeiter oder eine Gruppe unter Berücksichtigung der jeweiligen Situation auf ein gemeinsames Ziel hinführen‹.

Eine solche Auffassung von Leiten entspricht den Bildern vom Leiten in der Bibel: Diener aller (Lk. 22,24–30 und Mk. 10,32–45); Jesus der Sklave aller (Phil. 2,5–11); der gute Hirt (Ez. 36; Joh. 10,1–21); von der Fußwaschung (Joh. 13).

Wichtige Funktionen einer Vision sind:

Orientierung: – sie zeigt den eingeschlagenen Weg.

Kritische Funktion: – sie läßt erkennen, ob derzeit auf Um- oder Irrwegen gegangen wird.

Motivation: – sie hilft den Weg schrittweise zu gehen, langen Atem zu haben.

Eine für heute tragende und bewegende Vision erwächst aus dem Ineinanderlesen der Tradition (*Ordenscharisma, Gründungsgnade*) mit der Situation. Damit ist sie Teil eines Evangelisierungsprozesses.

Wird ein Aspekt – Tradition oder Vision – vernachlässigt, wächst in der Kirche die Versuchung, verweltlicht oder weltfremd zu sein. Solche Versuchungen werden begünstigt durch lebensgeschichtliche Erfahrungen und Entwicklungen einzelner und/oder von Gemeinschaften, ebenso wie durch die mangelnde Reflexion und zu schwachen Widerstand gegen soziokulturelle Einflüsse.

Die gemeinsame Vision muß eine von möglichst vielen gemeinsam „bewohnbare“ Vision sein. Sie kommt praktisch zustande dadurch, daß die Mitglieder ihre eigenen Visionen austauschen und auf den Prüfstand der in der biblischen Tradition überlieferten Visionen stellen, d. h. maßnahmen am Gründungscharisma.

Die Verbreitung der Vision dient der Elementarisierung. Präsentationstechniken (Visualisierung, „Bebilderung“) unterstützen die Verbreitung der Vision in der Gemeinschaft.

In die konkreten Visionen der einzelnen ebenso wie in denen von Orden gehen neben dem ererbten Hauptziel in seinen vielfältigen Ausformungen auch Nebenziele ein.

Insbesondere die Wünsche nach Sicherheit und Selbstentfaltung sind von Bedeutung. Sie spielen als Stabilitätsfaktoren und Anspornfaktoren bei der Motivation der Mitglieder eine erhebliche Rolle.

Wichtige Grundwünsche der Menschen an das Leben heute sind Fortschritt und Stabilität, Wurzelfassen und Wachsen (vgl. Zulehner).

Wichtig ist die Balance zwischen beiden und Räume, die geprägt sind von der Liebe.

Wachsen meint frei sein so zu leben, sich entfalten zu können, wie man es sich selbst erhofft.

Dazu gehört ein Klima der Freiheit und der Teilhabe. Das steckt auch in dem Wunsch nach mehr Selbstentwicklung und Selbstwert.

Wurzeln ist der spannungsreiche Gegenpol zu Wachsen. Nichts kann wachsen ohne Wurzeln, aber auch die Wurzeln sterben ab, wenn der Baum nicht mehr wächst. Das gilt für Gemeinschaften, Familien, Religionen. Wurzeln geben Beheimatung und ermöglichen Entwicklung. Sonst droht psychische Heimatlosigkeit.

Bei alledem geht es um *Balance*, nicht um das tragische Entweder-Oder. Die einen wollen wachsen, ohne sich um die Wurzeln zu kümmern, sind ständig auf Veränderung aus und lassen dem Wachstum keine Zeit.

Andere sind unentwegt um die Wurzeln besorgt. Alles, was Unsicherheit in sich birgt, wird aus Angst stabilitätsmindernd erlebt. Sie wollen, das alles so bleibt, wie es war oder ist. Gott gibt uns die Talente aber nicht, daß wir sie ängstlich vergraben. Wir sollen damit wuchern.

Viele Menschen leben heute in psychischer Einsamkeit, fühlen sich nirgends wirklich zu Hause. Das ist eine existenzielle Bedrohung. Auch Schwestern geht es teils so, daß sie sich innerlich in ihrer Gemeinschaft nicht mehr beheimatet fühlen, obwohl sie dort leben und arbeiten. Was wissen Schwestern wirklich voneinander? Sind wir gegenseitig mehr an der Person oder an ihrer Funktion/Dienstleistung interessiert?

Teilen wir in den Orden nicht nur unsere Arbeit, sondern auch unser Leben? – Sind wir miteinander solidarisch, nicht nur mit der fernen Dritten Welt und anderen Benachteiligten bei uns, sondern miteinander? Die Sorge für die Fernen scheint uns manchmal von der Sorge umeinander zu befreien.

Solidarität hat viel mit Ichstärke zu tun. Ichschwäche kann nicht solidarisch sein. Solidarität ist geprägt von Selbstlosigkeit (Zulehner). Das Selbst wird losgelassen auf andere hin: man lebt für jemand oder etwas und findet so Sinn und Zugehörigkeit. Wie kann aber jemand sein Selbst loslassen, wenn er keines oder nur ein unterentwickeltes Selbst besitzt? Selbstlosigkeit setzt Selbstfindung, Ichstärke, Identität voraus. Sonst regiert die Angst, in der Selbstlosigkeit unterzugehen und ständig zu kurz zu kommen.

Ichstarke Schwestern sind aber nicht immer „pflegeleicht“, da reiben sich Interessen. Ichschwache Schwestern dagegen sind meist nicht in der Lage Fortschritt, Veränderung, Neues mitzutragen und ein Risiko in Hoffnung einzugehen.

Um die christliche Freiheit leben zu können, bedürfen wir eines starken Ich. Wie, wenn dessen Ausbildung nur teilweise gelingt oder mißlingt? Ein schwaches Ich befürchtet, daß die eigenen Kräfte es überborden und zerstören könnten. Darum sucht es Schutz bei strengen Autoritäten, festen Normen und Institutionen. Es lebt von einer geliehenen Identität, es macht Identitätsanleihen.

Dem Anspruch von Freiheit und Selbststeuerung stehen oft Freiheitsbehinderungen entgegen.

Frei sein wollen und frei sein können klaffen weit auseinander. Solch „ängstlichen Seelen“ permanent zu helfen, hat begrenzten Sinn. Die, die so behütet werden, wachsen nicht genügend auf Freiheit hin. Freiheit ist aber ein unverzichtbares Moment der Menschwerdung.

Eine Institution, die Freiheitsentwicklung hemmt, unterbindet auch Menschwerdung und führt die ichstarken Glieder in schwere Loyalitätskonflikte. Andererseits, wer sich nicht in Freiheit verwirklicht oder entwickelt, wird schuldig, weil ein Stück Schöpfung für immer unentwickelt bleibt.

Freiheit heißt nicht Bequemlichkeit, sondern neben Lust auch verantwortungsvolle Last.

Solche Entwicklung kann man nicht durch Appelle einfordern.

Unentbehrlich für die Lebendigkeit eines Ordens und damit für den Prozeß des Leitens ist außerdem eine *transparente Kommunikation*. Fehlt es an Transparenz, entstehen meist schädliche Gerüchte als eine Form informeller Kommunikation.

Leiten bedeutet, möglichst viele Mitglieder zu einer eigenständigen Praxis in Leben und Tun im Sinn der gemeinsamen Vision zu ermächtigen. Dies setzt „mystagogische Kompetenz“ voraus, weil es um die Förderung der gottgegebenen geistlichen Berufung jedes einzelnen Mitgliedes geht, sowie der selbstverantworteten Entfaltung der mit der Berufung geschenkten Begabungen. Diese sind von den Mitgliedern eigenverantwortlich zu entdecken, zu entfalten und einzusetzen. (*mystagogisch hier verstanden als Gotteserfahrung im Alltag, die wiederum den Alltag prägt. Mystagogische Kompetenz hat jemand, der in das Geheimnis Gottes einführt, und Gotteserfahrung im Leben deutet*).

Die Grundlage für solche Ermächtigung ist das Erleben von Mitverantwortung, das von der Wechselwirkung zwischen Identifikation und Partizipation begründet und gefördert wird.

Wer sich aber für Partizipation als Leitungsform entscheidet, wählt damit zugleich mehr Zeitinvestition, eine größere Möglichkeit von Risiken und Fehlern – und mehr Leben und Dynamik.

Institutionen geben Entlastung durch Nonnen, wo ich sonst immer allein verhandeln, entscheiden und verantworten müßte. Sie sollen Hilfe sein durch Re-

gelingen, die frei machen. Institutionen mit neuer Qualität werden gebraucht, die Freiheit ermöglichen durch Entlastung, statt Freiheit zu kassieren durch erstarrte Normen.

Lebenswelten sollen Leben fördern und weder subjektiv noch objektiv zu Todeszonen werden. Sonst kann es sittliche Verpflichtung werden, den Ort des Todes zu verlassen und zwar dann, wenn das Bleiben mehr psychischen oder geistlichen Tod bringt als das Weggehen. Es bleibt demnach die Frage: Wie kann das Überleben gesichert werden?

Wir wünschen uns als Menschen immer mehr, als in Raum und Zeit paßt.

Dieser „utopische Überschuß“ bringt uns Gott in Erinnerung. Die mystische Lebenskultur, Vertrauen in Leben, in Gott, wird zu wenig geweckt. Wir suchen die Erfüllung unserer Wünsche in Arbeit, Gemeinschaft, Beziehungen Freizeit. Aber können das Schwestern, die Gemeinschaft leisten? Das macht geneigt zu einem erbarmungslosen Leben: von anderen Erfahrungen, Erfüllung zu erwarten, die ein Mensch nicht geben kann. Können wir einander, der Gemeinschaft verzeihen, daß sie nicht Gott für uns sein kann?

R. Bleistein: in Liebe die Tugend des Erbarmens lernen, in der Endlichkeit mit Schuld und Fehlern zu leben – in Liebe.

Eine wichtige Ursache für die Krisen von Institutionen ist der gewachsene Anspruch von Menschen auf Selbststeuerung. Oft wird die scheinbare Freiheitlichkeit um den Preis des Entlastungsverlustes durch die Institution erkaufte. Leben aus verantworteter Selbststeuerung ist nicht bequem, sondern anspruchsvoll. Freiheit kann auch zu Last werden. Ichschwache Personen möchten sie darum oftmals wieder loswerden, versuchen z. B. die Last verantworteter Entscheidung an andere abzugeben. Unterscheiden wir Menschen mit freiheitlichem Streben von freiheitsflüchtigem (*Fundamentalismus*).

Glaubwürdig sind Orden nicht als abstrakte Institutionen, sondern als personalisierte Lebensmuster. Menschen wollen von Personen lernen, die für Institutionen stehen.

Das Ziel von Leitung ist immer zweidimensional: es geht um Zusammenhalt der Gemeinschaft und das Einbringen von Sachzielen; also um Beziehung und Zufriedenheit einerseits und um Funktion und Leistung andererseits. Geht es auch hin und wieder um Frucht?

Heute ist in „alten“ Institutionen durch Leitung viel innere Verjüngungsarbeit zu leisten. Solche innovatorischen Prozesse der Verjüngung, manchmal Aufweckung aus einem schleichenden Organisationstod, verlangen eine gediegene Kenntnis solcher Prozesse und der Widerstände, die sich gegen Innovationen vorhersehbar einstellen müssen.

Von Gott her haben wir das Recht, ein Fragment zu sein. Wenn wir uns oder andere „ganz“ machen wollen, überfordern wir uns. Der Zwang, alles fehlerlos zu machen, beschädigt die Seele und hat eine destruktive Kraft. Ganzheit – Erlösung – Schalom gibt Gott, wenn Endlichkeit zu Unendlichkeit wird. Das

kann unser Leben in Gemeinschaft entlasten, wenn wir den fragmentarischen Charakter jeder einzelnen annehmen. Wichtig wäre nur, was *Bonhoeffer* sagt: man sollte dem Fragment noch ansehen, wie es eigentlich gemeint war.

In kirchlichen, meist sehr komplexen Organisationen wie Orden gibt es ungleichzeitige Strömungen: alte Anteile befinden sich im Sterbeprozess, während es gleichzeitig Verjüngungen gibt durch einzelne, kleine Zellen.

Auch Institutionen haben einen Entwicklungszyklus. Wir sollten heute immer wieder versuchen, statt an manchen Stellen den Untergang zu verwalten, den Übergang zu gestalten. Orden haben so auch einen Lebenszyklus zwischen Geburt und Tod. Anfangs gebar die Kraft der Vision eine Gruppe durch die Mitglieder, die sich anstecken ließen, und sie wurden zu einer Gemeinschaft, zu einer Visionsgemeinschaft. Mit der zunehmenden Größe wurden Arbeitsteilung und auch Administration nötig.

Aber eine Gemeinschaft kann auch welken. Das Alter zeigt sich in der abnehmenden Zahl junger Schwestern. Zumeist beginnt das Welken eines Ordens mit der Schwächung der Vision, die auch nach vorne schauen läßt: d. h. wenn die „gute alte Zeit“ mehr im Blick ist als das Morgen.

Wenn, der Schwund dann auch die Bereiche der Arbeit erfaßt und nur noch Administration übrigbleibt, beginnt der Orden zu sterben. Auch Orden haben eine von Gott zugemessene Zeit. Das hat nichts mit der Qualität von Leitung oder Mitgliedern zu tun, darum kann das auch entlasten, von der Schuldfrage befreien und da und dort den Mut geben, etwas wirklich zu Ende gehen zu lassen im Glauben und in Hoffnung auf Gottes Schalom.

Aber es gibt auch Verjüngungsprozesse durch Erneuerung und Wachsen der Vision. Vision (von lat. *videre*) ist das, was man geistig schaut; eine Zukunft, die man geistig erschafft.

Es gibt in der Kirche – auch in Orden – auf unterschiedlichen Ebenen Leitungsverweigerung, sie hat mehrere Ursachen: Leitung von Organisationen wird mit seelsorglicher Begleitung von Lebensgeschichten verwechselt, Einflußnahme wird als Machtmißbrauch verstanden, und sie gilt dann als Gegensatz zur „wahren Gleichheit“ aller an Würde und Berufung. Es kann auch die Anstrengung der Leitung verweigert werden. Leitungsverweigerung erwächst entweder aus Unkenntnis oder Bequemlichkeit, Leitung findet aber auf allen Ebenen der Institution statt!

Was uns heute fehlt, wird uns morgen wichtig sein. Uns Heutigen fehlt es oftmals an guter Autorität. Im Wachsen ist der Wunsch nach Autorität, die ihre Kraft nicht gegen die Entwicklung des Menschen einsetzt, sondern die deshalb gesucht wird, weil sie das ermöglicht, wofür ihr Name steht: augere, vermehren von Lebenschancen (*Zulehner*).

So bleibt die Frage: Was können wir tun, um der Verheißung Gottes Raum zu schaffen und die Verheißung nicht durch unkluges oder kurzsichtiges Handeln zu behindern?

2. Geistlicher Impuls „Die Hoffnung tun“

Unser Leben, unsere Wege auf Erden sind oft gezeichnet von der Mühsal des Gehens – aber auch von der Hoffnung, daß es leichter und besser wird; daß wir nicht umsonst unterwegs sind. Innerhalb und außerhalb der Bibel kennen wir viele Weggeschichten, die Menschen erzählen, die sich auf den Weg machten; von Menschen, denen die Last des Weges zu schwer wird aber auch von einer Verheißung, die immer wieder die Richtung weist, Hoffnung weckt und damit Kraft gibt für den nächsten Schritt.

Auch wir haben uns rufen lassen, haben uns auf den Weg gemacht – und doch: sind wir nicht oft in Gefahr zu resignieren vor Situationen, die wir als ausweglos definieren, vor den vielen Anforderungen, die auf uns zukommen und denen wir uns kaum gewachsen fühlen, vor einer ungewissen Zukunft, die wir kaum abschätzen können, den Veränderungen in Welt und Orden, die uns zu schaffen machen?

Wagen wir noch den Sprung ins Ungewisse mit allen Risiken im Vertrauen auf die Zusage Gottes, oder klammern wir uns eher an das Faktische, das Einst und das Jetzt? Lassen wir uns unseren Blick noch weiten auf Hoffnung hin?

Verheißung und Hoffnung gehören zusammen, wenn sie auch die Mühsal des Weges nicht nehmen. Jesus versichert den Aposteln und uns: „In der Welt werdet ihr Drangsal haben, aber seid getrost, ich habe die Welt überwunden – und bin bei euch bis ans Ende der Zeiten.“

In dieser Verheißung, daß Gott selbst mit uns auf dem Weg ist, stehen wir, auch wenn wir den nächsten Schritt mehr ahnen als sehen. Gott will uns in seine Zukunft führen, er will unser Vertrauen, unsere Hoffnung, die auf ihn setzt, damit wir so für uns und die Welt Hoffnungszeichen sind, die wirklich tragen. Er will, daß wir die Hoffnung tun! (zum Folgenden: vgl. W. Lambert SJ)

So hatte Gott es Jeremia in schwerer Zeit aufgetragen: *Kauf dir einen Acker in Anatot* (Jer 32,1–44) – Diese wenig geläufige Geschichte wollen wir näher bedenken.

Wissen Sie zufällig, wo Anatot liegt? Ich wußte es auch nicht, bis ich vor einiger Zeit eine alte Geschichte las. Es ist die Geschichte einer ziemlich verrückten Spekulation auf einen Acker im Gebiet von Anatot, einem Ort in der Nähe von Jerusalem.

Es ist im Jahr 586 vor Christus, nach einem Zusammenbruch, am Ende eines verlorenen Krieges. Jerusalem war eingekesselt von den Truppen Babylons, sturmreif – die ganze Stadt ein Gefängnis. Und in diesem Gefängnis gibt es noch ein Gefängnis. In ihm ist ein Mann eingekerkert wegen ‚Wehrkraftzersetzung‘. Provokativ hatte er die Prognose gestellt: Ganz Judäa und seine Hauptstadt wird in die Hände der Feinde fallen. Dem König Zidkija hatte er Aug in Auge das Exil angekündigt. Seit dem galt dieser Mann als Kollaborateur, der es mit der Gegenseite hielt. Also: aus den Augen und ins Gefängnis mit ihm.

Mitten in dieser Situation, umschlossen vom Belagerungsring der Feinde und den Gefängnismauern der eigenen Leute, eingengt von der Angst des eigenen Herzens, in der Situation ohne Aussicht – da fängt Hoffnung an.

Im Herzen des eingekerkerten Jeremia – keimt eine Botschaft auf. Er empfängt den Auftrag: „*Kauf dir einen Acker in Anatot!*“ – ‚Wort des Herrn‘, wie es heißt.

Wenn wir uns erinnern, wo Anatot liegt, in der Nähe von Jerusalem, im besetzten Gebiet, dann können wir erkennen, daß Jeremia dabei ist, das schlechteste Geschäft seines Lebens zu machen. Er kauft ein Stück Land, das schon in der Hand des Feindes ist. Und Jeremia wickelt den Handel nicht in einem Winkel des Wachhofes ab. Nein, er holt Zeugen dazu; läßt die Verkaufsurkunde doppelt ausfertigen. Eine davon bleibt unversiegelt, damit man jederzeit den seltsamen Handel nachlesen kann. Er versammelt alle Judäer, die im Wachhof sind, als Augenzeugen.

Also dies heißt, ‚einen Acker in Anatot kaufen‘: in aussichtsloser Lage sichtbar für alle um einen herum ein Zeichen der Hoffnung setzen. Dieses Tun im Auftrag des Herrn hat aus Jeremia einen Menschen der Hoffnung gemacht.

Das Wort des Herrn will auch uns zu hoffenden Menschen machen, zu Menschen, die sich über den Ernst der Situation keinen Illusionen hingeben – aber zu Menschen, die sich Hoffnung geben lassen.

Darum heißt Hoffnung haben zunächst einmal, sich all der Mauern bewußt werden, hinter denen wir eingekerkert sind: die persönlichen Feindschaften, die bloß diplomatischen Beziehungen, die Nichtangriffspakte, die Mauern der Gleichgültigkeit und des Schweigens, die Wassergräben der kühlen Distanziertheit, die Stolperdrähte der spitzen Bemerkungen, die Hürden der Vorbehalte und Vorurteile, die Schwellen der Ängste, die Wälle der Selbstrechtfertigungen, die Stacheldrahtzäune des Egoismus. Hoffnung haben heißt, dies sehen zu können ohne Verzweiflung zu zelebrieren, sondern sich Zeit zu nehmen und auf Botschaften der Hoffnung zu lauschen.

Mit Jesus hat Gott auf die absolute Zukunft einer verwüsteten Welt gesetzt. Jesus ist der Kaufpreis für dieses Stück Erde, das wir Menschen sind. Nach Paulus ist der Hl. Geist Gottes Angeld für uns, und Glaube, Hoffnung und Liebe sind die erste Abzahlung Gottes in und für uns.

Das heißt aber auch, sich Zeit zu nehmen, um die Hoffnung zu tun. Und wer die Hoffnung tut, von dem kann man sagen: er kauft sich einen Acker in Anatot. Wenn ein Mensch dir Sorgen macht, vielleicht große Sorgen, dann gib ihn nicht auf. Halte zu ihm. Tu die Hoffnung. *Kauf dir einen Acker in Anatot.*

Wenn alle um dich herum skeptisch sind, desorientiert, zweifeln – dann trag ihre Not mit und mache sie unsicher in ihrer Verzweiflung durch das ‚vielleicht‘ der Hoffnung. Gib der Zukunft eine Chance, *kauf dir einen Acker in Anatot.* Wenn du spürst, daß die mit dem harten Ellenbogen sich durchsetzen, Lüge sich bezahlt macht, Untreue Beziehungen untergräbt – dann setz weiter auf Friede, Wahrhaftigkeit und Treue. *Kauf dir einen Acker in Anatot.*

Wenn du krank bist, vielleicht um dein nahes Sterben weißt, dann lausche in dich, ob sich nicht in deiner Schwäche eine andere Kraft ankündigt. *Kauf dir einen Acker in Anatot.*

Wenn du angesichts deines Egoismus, deiner Sündigkeit, deiner Schuldgefühle vor dem Trümmerhaufen eines armseligen Lebens zu stehen glaubst – dann gib nicht auf, sondern gib dich hin. *Kauf dir einen Acker in Anatot.*

Wenn du einmal spürst, daß du dein Leben ‚verlieren mußt, um es zu gewinnen‘ – dann verliere es! *Kauf dir einen Acker in Anatot.*

Wenn du nicht weißt, wie die Zukunft, wie Wachstum errungen werden kann, du aber merkst, daß dein „Machen“ am Ende ist, du hilflos bist vor der Situation, dann vertrau auf das Gesetz des Weizenkorns, daß aus Tod Leben wird: *Kauf dir einen Acker in Anatot.*

Wenn du vielleicht so niedergeschlagen und depressiv bist, daß du selber nicht mehr hoffen kannst – dann laß die anderen für dich hoffen und beten. *Laß sie für dich einen Acker in Anatot kaufen.*

Wissen sie jetzt wo Anatot liegt?

Vielleicht schauen sie einmal nach bei sich. Möglicherweise liegt er schon um die nächste Hausecke oder in ihrem Herzen. Und wenn sie da Anatot finden: sie sollten sich dort unbedingt einen Acker kaufen.*

3. Führung/Leitung (Folien)

1. übernehmen heißt: Entscheidungen für und mit anderen treffen und verantworten; die Einhaltung der getroffenen Entscheidungen kontrollieren
2. aufgrund von: Sachautorität (auf Einhaltung achten)
Amtsautorität (so wenig wie möglich, aber konsequent in ja und nein)
3. schafft: Entlastung (Vereinfachung)
Festlegung (sich leiten zu lassen)
4. belohnt durch: Informationsvorsprung (Überblick, Wissen ist Macht)
eigene Vorstellungen verwirklichen
hohen Status (Apostel/Minister-Beispiel)
mehr Feld zum Agieren (Aktionsfeld größer; dadurch mehr Bewegung)

* teils nach W. Lambert SJ: Adventpredigt, Radio Vatikan, (priv. Mitschrift).

5. kostet: Distanz zu den Mitarbeitern (Änderung in der Beziehung)
Zentrum der Kritik/Kontrolle
erhöhtes Risiko (evtl. Statusverlust, *wer hoch steht; sehe zu, daß er nicht falle – Paulus*)
6. ist abhängig: von der Situation – Balance halten
7. bedarf der Kontrolle: „Wie führe ich mein Amt, was vollzieht sich in der Gemeinschaft?“
8. Sanktionen: Drohung (*Wenn das so weiter geht, dann...*) Beziehungsverlust usw.

Empfehlung:

Konflikt- und Versöhnungskultur aufbauen; Selbstwertgefühl im Orden stärken, Differenzen aushalten (Beispiel: drei denken anders, nicht abwertend damit umgehen); Brückenbauer-ICH; geschöpfliche Wirklichkeit der guten und bösen Anteile zur Kenntnis nehmen. Hinweis: Angst ist kein guter Ratgeber im Leben.

Aufgaben von Leitung

- Diagnostizieren, was in der Gruppe vor sich geht
- Feststellen, welche Funktionen zu welcher Zeit gebraucht werden.
- Anregen, daß fehlende Funktionen wahrgenommen werden.
- Notfalls, wenn niemand da ist, bei wichtigen Funktionen diese selbst übernehmen.
- Führungsfunktionen (informieren, planen usw.) in regelmäßigen Zusammenkünften wahrnehmen.

Jedes Mitglied ist für sich und seine Teilhabe am Ganzen verantwortlich.

Leitung verantwortet die Ermöglichung von Prozessen im Leben aller. Sie ist nicht verantwortlich für jeden Inhalt und jedes Tun der Mitglieder.

Helfen wird ihr:

- offen zu sein für neue Erfahrungen in der Gemeinschaft/Gruppe,
- offen zu sein für das Verhalten anderer und für das eigene (Frustration, Experimente, Supervision),
- sich nicht in Ideen, Modellen der Erklärung zu verfestigen und mit diesen die Wirklichkeit zu interpretieren,
- vermeiden zu vereinfachen, d. h. was Leitung nicht sehen will, zu unterdrücken.

Lust und Last des Amtes

(2. Teil)

Managers do the things right, leaders do the right things. (Warren Bennis)

Dieser Satz sagt etwas über die Kompetenz und Auswirkung von Leitung aus. Das steht in Spannung zu einer Aussage des NT, in der es um die Motivation und die Bereitschaft und um das daraus erwachsende Verhalten geht.

*Bei euch aber soll es nicht so sein,
sondern der Größte unter euch soll werden wie der Kleinste,
und der Führende soll werden wie der Dienende. (LK 22,26)*

Damit menschliche Gemeinschaft gelingen kann, sind drei Dinge erforderlich:

- ein Ziel, ein „Wozu“, ein Lebenssinn
(für einen Orden wird dieser in der lebendigen Beziehung zu Gott und zu einander mit Blick auf die Welt bestehen);
- Personen, denen dieses Ziel wichtig ist, denn ohne sie bleibt jedes Ziel, jeder Lebenssinn tot. Nur gelebte Ideale können begeistern und die Welt verändern;
- schließlich braucht es einen Rahmen, eine Struktur, die es erlaubt, den Lebenssinn zu konkretisieren: dazu gehören Regeln des Zusammenlebens sowie geeignete personelle, finanzielle und organisatorische Strukturen, d. h. Institution.

1. Theologische Vorbemerkung (nach Klemens Schaupp SJ)

Jede Form menschlicher Gemeinschaft ist immer beides zugleich: menschlich begrenzte, oft auch konfliktbeladene Wirklichkeit, aber auch eine Wirklichkeit des Glaubens, ein Ort, wo der auferstandene Christus durch seinen Geist lebendig und wirksam ist. Dies gilt auch dann, wenn diese Gegenwart verborgen oder unter dem Schutt menschlichen Versagens wie verschüttet ist.

Es ist Gott selbst, der seine Kirche schafft, der beruft und der Gemeinschaft immer wieder neue Mitglieder hinzufügt. Ein Orden ist also im letzten ein Werk Gottes. Die Aufgabe der Mitglieder und des Leitungsamtes ist es nicht, dieses Wirken Gottes ersetzen zu wollen, sondern es zu unterstützen. Konkret: den von Gott geschenkten Mitgliedern zu helfen, ihre Berufung immer mehr zu erkennen und ihr entsprechend zu leben.

2. Merkmale von Leitung

Leitung hat es ganz wesentlich mit der Lebendigkeit einer Gemeinschaft/Gruppe zu tun. Sie wird konkret dort, wo sich jemand dafür einsetzt, daß eine Organisation oder Gruppe ihre Ziele erreicht. Deshalb ist Leitung immer auch

Einflußnahme. Entscheidend dabei ist, wie transparent die Beeinflussung geschieht. Folgende Elemente gehören dazu:

a) Mit einer Vision Aufmerksamkeit und Solidarität erzielen ist handlungsleitend, also sich auf ein gemeinsames Ziel besinnen (nur überleben oder absterben wollen, ist keine Vision!

Nach jüdisch-christlicher Tradition gründet die Wirksamkeit tragfähiger Visionen in der lebensschaffenden Kraft Gottes. Neh 8,10: „Seid nicht traurig (angesichts der Verwüstung); denn die Freude an Jahwe ist eure Kraft“.

Dazu gehört, Ziele möglichst nicht durch Nebenziele verdunkeln oder überwuchern lassen und sich der Diktatur des Dringlichen durch zielgerichtetes und entschiedenes Handeln widersetzen, um Freiräume zu schaffen für das Notwendige (Priorität) – es geht um Leben oder Tod! *Moses: „Heute lege ich dir vor Leben oder Tod, wähle das Leben!“*

b) Sinn vermitteln durch Kommunikation, Beziehung und Gemeinschaft, damit diese nicht nur als Last erlebt, sondern positiv erfahrbar wird (Konflikt- und Versöhnungskultur). Leben wird dort als sinnvoll erlebt, wo Menschen aus ihrer Vereinsamung und Isolation befreit werden, wo die Beziehung und Gemeinschaft gelingt. Wenn es die Leitung mit der Förderung der Lebendigkeit einer Gemeinschaft oder Organisation zu tun hat, dann hängt das Gelingen wesentlich davon ab, wie weit sie beziehungsstiftend, beziehungsfördernd und beziehungsklärend sein kann; wie weit es gelingt, Formen tragfähiger und erlebbarer Gemeinschaft und Zugehörigkeit zu entwickeln. Sinn wird also vermittelt auch durch Kommunikation, Beziehung und Gemeinschaft.

Die Lebendigkeit einer Gemeinschaft hängt ganz wesentlich davon ab, wie weit es möglich ist, daß ihre Mitglieder Verschiedenheiten, Spannungen und Differenzen aushalten und konstruktiv damit umgehen können.

Jeder, auch der gesund entwickelte Mensch, benützt Abwehrmechanismen, doch unterscheidet er sich von einem Menschen mit einer Persönlichkeitsstörung dadurch, daß diese Abwehrmechanismen nicht vorherrschen. Ein Mensch, dessen Persönlichkeit genügend entwickelt ist, kann die durch Spaltung hervorgerufene Wirklichkeitsverzerrung auch wieder korrigieren.

c) Leitung sollte die Entfaltung der Persönlichkeit durch Stützung von positivem Selbstwertgefühl ermöglichen und selbst Position beziehen. Lebendigkeit, Kreativität und Vertrauen setzen einen Freiraum voraus, der durch Transparenz und Verlässlichkeit ermöglicht wird. Menschen wollen wissen, woran sie sind. Deshalb ist es notwendig, daß Leitung selbst klare Standpunkte bezieht und durchhält. Dadurch wird eine fruchtbare Auseinandersetzung mit der vertretenen Position möglich. Das bedeutet auch, den Standpunkt zu bezeugen, zur Überzeugung zu stehen, wenn man dafür angefeindet wird.

Das heißt nicht, eine Meinung fanatisch oder intolerant zu vertreten mit der versteckten oder offenen Absicht, sie anderen aufzuzwingen (Manipulation); sondern es heißt, anderen die Begegnung mit der eigenen Person und Über-

zeugung nicht zu ersparen und so den eigenen Standpunkt überprüfen oder korrigieren zu können.

d) Um die Entfaltung der Persönlichkeit durch Stützung eines positiven Selbstwertgefühles zu ermöglichen, muß Leitung die Beziehung zu anderen in doppeltem Vertrauen gestalten:

- in die mir von Gott geschenkten Fähigkeiten,
- in die dem andern von Gott geschenkten Fähigkeiten.

Deshalb ist es hilfreich, zuerst bei den Stärken anderer anzusetzen und diese zu fördern. Erst als zweiter Schritt ist dann zu versuchen, die Grenzen und Schwächen abzubauen. Oft geschieht das in umgekehrter Reihenfolge, und das führt zu Freudlosigkeit, Nörgelei, Verbissenheit, Mutlosigkeit usw. Das bedeutet auch, sich mit dem „*Werdewillen*“ gegen die „*Werdescheu*“ eines Menschen verbünden. In 1.Kor 14 wird das die Auferbauung der Gemeinde genannt.

3. Solidarisch und zeichenhaft Handeln:

Niemand ändert sich gerne, deshalb ist mit Widerstand zu rechnen. Wer in einer Gemeinschaft Veränderung wünscht, wird oft als unbequem erlebt. Daher wird auf solch eine Person Druck ausgeübt, damit sie sich anpaßt. Gelingt das nicht, wird versucht, sie zu isolieren. Diesem Anpassungs- oder Isolierungsdruck standzuhalten, ist nicht leicht. Deshalb ist Veränderung leichter, wenn sie nicht von einer einzelnen Person, sondern von einer Gruppe herbeigeführt wird. Das entlastet alle Beteiligten.

Zeichenhaftes Handeln ist nicht bestimmt durch Effizienz oder Zweckrationalität, sondern „nur“ von Motivation oder Absicht (z. B. Salbung in Bethanien, Joh. 12,1–11).

Den fragmentarischen Charakter unserer Kommunitäten und Provinzen sollten wir annehmen. Es fehlt nicht an hohen Idealen, aber die Verwirklichung scheitert in der Praxis. Das Fragmentarische unseres Lebens ist schöpferisch bedingt. Dagegen sollten wir uns nicht auflehnen, sondern daran arbeiten, daß man unserem Fragment das Ganze ansieht, das von Gott gemeint ist (vgl. 2. Kor 2,7, zerbrechliche Gefäße). Das ist die Spannung zwischen unserem und Gottes Wirken.

Spannungen und Konflikte könnten wir als Wachstumschancen sehen lernen, denn viele Wachstumsmöglichkeiten gehen sonst verloren.

Unheilsame Weisen, mit Spannungen umzugehen:

- Rückzug, sich absondern
- direktes Verhalten wie Türen zuschlagen, Kontakt abbrechen

- indirektes Verhalten: man tut seine Arbeit, aber innerlich sucht man sein Engagement woanders;
- Rückzug auf Raten: ich tue meine Arbeit, aber sonst laßt mich in Ruhe.
- Bildung sich abschließender Cliquen oder sich mit anderen gegen andere verbünden.
- Stereotype Streitrituale: das sind ständig sich wiederholende Auseinandersetzungen, die zu keinem befriedigenden Ergebnis führen. Es geht nicht um faire Auseinandersetzung mit dem Problem. Oft steckt Angst dahinter: wenn ich jetzt nachgebe, habe ich für immer verloren.
- „Opferspiele“: jemand versucht Konflikte dadurch zu lösen, daß er die Rolle des „unschuldigen Opfers“ annimmt und damit moralische Überlegenheit gewinnt, in dem die anderen zu Übeltätern gestempelt werden. (Man spricht dann von Opferspielen, wenn jemand aus dem Unrecht Kapital zu schlagen versucht; oder es der Gemeinschaft ständig vorhält, statt sich um eine Veränderung zu bemühen.)
- Unrealistische Erwartungen: in jeder Gemeinschaft gibt es unausgesprochene und ausgesprochene Vorstellungen darüber, wie die ideale Gemeinschaft aussehen sollte. Solche Vorstellungen enthalten meist unrealistische Zielvorstellungen, z. B. eine Kommunikation ist nur dann gut, wenn sie harmonisch ist. Zielvorstellung: es darf keine Spannungen geben.

Wie kann man mit Spannungen leben?

- *Hoffnung und Vertrauen* vermitteln und sie entgegenbringen, sonst ist jedes Bemühen im Keim erstickt (die soll erst mal zeigen, ...). Nach Ignatius von Loyola ist die Zunahme an Hoffnung und Vertrauen ein Anzeichen für die Wirksamkeit des Gottesgeistes im Menschen, in der Gemeinschaft.
- *Einzelne aus der Isolation befreien*. Viele fühlen sich mit ihren Schwierigkeiten alleingelassen. Leitung muß hören und klären helfen – aber nicht alle Lösungen finden!
- *Interesse für die anderen fördern*. Das fördert die affektive Reife der Beteiligten.
- *Schädliche Erfahrungen aus der Familienbeziehung korrigieren*. Jeder lernt in der Kindheit mit einer „Brille“ sehen. Diese Brille hilft einerseits zum Sehen, führt aber andererseits immer wieder zu Verzerrungen; deshalb müssen entstehende Sichtweisen korrigiert werden, und wo es möglich ist, sollte geholfen werden, entscheidende fehlende Erfahrungen aus der Kindheit nachzuholen (z.B. Noviziat, Juniorat).
- *Soziale Fähigkeiten entwickeln*. Das sind solche, die der gegenseitigen Verständigung dienen: wie eigene Empfindungen und Gefühle ausdrücken, klar, eindeutig, nicht verletzendes Feedback geben einem anderen helfen sich

auszudrücken; Sach- und Beziehungsfragen in Diskussionen getrennt behandeln.

– *Die nötigen Informationen geben.* Fruchtbare Gespräche setzen ein Minimum an Wissen voraus.

– *Eigene Fehler und Grenzen annehmen.*

– *Fehlverhalten sorgfältig korrigieren.* Das meint, wo es notwendig ist, andere auf Grenzen, Fehler, blinde Flecken aufmerksam machen. Das ist nicht leicht, wenn es aber in Achtung vor der Würde des anderen und in Wohlwollen geschieht, kann es hilfreich sein, menschlich und geistlich. Will eine Gemeinschaft die Reife ihrer Mitglieder fördern, so kann sie auf Dauer auf eine solche Korrektur nicht verzichten.

Hilfreiche Konfrontation sollte beachten:

– Immer konkrete und nachprüfbar Beobachtungen mitteilen, nicht Vermutungen oder vage Eindrücke. Das sollte mit Wohlwollen ausgesprochen werden und kein endgültiges Urteil sein, sondern offen für die Korrektur durch die Betroffene.

– Meist ist es notwendig, nach einiger Zeit die Korrektur zu wiederholen, weil es niemand leicht fällt, sich zu ändern – schon gar nicht sofort.

– *Übergangsphasen sind auszuhalten.* Die Phase des Strukturverlustes zeigt Auflösungserscheinungen, Abbröckeln von Praktiken und überkommenen Strukturen. Das macht unsicher. Das Alte funktioniert nicht mehr, Neues ist noch nicht gefunden, und es entsteht eine gewisse Leere. Neue Gemeinsamkeiten und Verbindlichkeiten sollten in der Gemeinschaft gefunden werden.

Weil das schmerzlich ist, versucht man oft den Prozeß abzukürzen. Damit wird eine entscheidende Chance verspielt, daß die von Gott geschenkte Möglichkeit erkannt werden kann, und daß Wachstum möglich wird.

Zu bedenken ist auch der Umgang mit den verschiedenen Lebensaltern, z. B. mit unterschiedlichen Ängsten und Bedürfnissen. Was sind unsere Lebenssehnsüchte und Hoffnungen jetzt, oder werden wir Gefangene unserer Vergangenheit? Wie gibt die konkrete Alltagsgestaltung Raum und in welchem Maße? Wie akzeptieren wir Individualität ohne die Solidarität der Gemeinschaft zu verraten?

4. Leitungsstile

Es gibt unterschiedliche Leitungsstile, die dem Entwicklungsgrad der geistlichen Berufung und der Reife der betroffenen Personen entsprechen müssen: autoritative sowie partizipative. Es ist Teilaufgabe der Leitung, den Entwicklungsgrad der Mitglieder im Rahmen des zunächst angemessenen Leitungsstiles zu erhöhen.

Leitlinie für die Leitung ist das *Subsidiaritätsprinzip*: Keine Entscheidung soll von einer Seite gefällt werden, die von einer ihr untergebenen Stelle ebenso gut oder besser getroffen werden kann. So sollte jede Entscheidung von der untersten Stelle gefällt werden, die noch den dazu nötigen Überblick hat. Es sollte keine Entscheidung ohne die Betroffenen geben, die von der Entscheidung berührt werden oder diese mittragen und ausführen müssen.

Bei der Ausführung von Leitung ist neben den Aufgaben und der Gruppenintegration jeweils auch die Situation zu berücksichtigen. Daraus ergeben sich unterschiedliche situative Leitungsmodelle (z. B. Generations- und Bildungsunterschiede, unterschiedliche Berufsfelder usw.). Ein Aspekt ist der ›Reifegrad‹ der Mitglieder. Weil dieser unterschiedlich ist, bedarf es einer flexiblen ›Stilbandbreite‹ beim Leitenden.

Um zu leiten, bedarf es nicht notwendigerweise eines formellen Auftrages. Wer einen Beitrag zur Erfüllung der Aufgaben (instrumentale Leitung) oder zur Integration der Gruppe (sozioemotionelle Leitung) leistet, leitet. Solches Leiten stützt sich auf die innere Autorität des Leitenden. Fehlt diese, wird leicht zu autoritären Notlösungen gegriffen.

Realisierung:

Es gelingt vielfach, gemeinsam mit anderen Visionen zu formulieren und Personen zu gewinnen, die grundsätzlich mit ihrer unvertretbaren geistlichen Berufung einverstanden sind. Aber konkrete Schritte, auf die Vision zuzugehen, mißlingen oft genug. Leitung sollte sich daher auch für die schrittweise Realisierung der gemeinsamen Vision zuständig wissen.

Dazu zählen folgende Teilkompetenzen:

Es gilt gemeinsam kleine Schritte zu planen, über sie gemeinsam zu entscheiden, sie charismenteilig auszuführen und gemeinsam zu prüfen, ob und inwieweit das gesteckte Ziel auch erreicht worden ist.

Der Entwicklung von Orden werden verschiedenartige Widerstände entgegengesetzt. Leitende sollten kundig sein oder werden, um diese vielfältigen Widerstände zu erkennen und mit ihnen schöpferisch umzugehen.

Zur Leitungskompetenz gehört es, eine am Gemeinwohl orientierte Kooperation zwischen den Mitgliedern zu fördern. Ein Aspekt der Pflege der Kooperationsfähigkeit ist die Bearbeitung von Konflikten, sachlicher wie persönlicher. Die Fähigkeit zum Konfliktmanagement erleichtert die Leitungsaufgabe (Hilfe geben auch biblische Konfliktlösungsmodelle z. B. Mt 18).

Eine eigene Leitungsfähigkeit brauchen jene, die zugleich Arbeitgeber sind. Zu ihren Leitungsaufgaben gehören auch: Auseinandersetzung mit Sach- und Mitarbeiterproblemen, Vereinbarung von Zielen, planen, entscheiden, Mit-

arbeiter auswählen, beurteilen, fördern, delegieren, koordinieren, organisieren, informieren, motivieren, kontrollieren, d. h. Personalführung im weiteren Sinne.

Für Ordensleitungen kommt die wichtige „geistliche Leitung“ hinzu, die in der lebendigen Förderung der ordenseigenen Spiritualität, der Erhaltung oder Dynamisierung der Vision und des Gründungscharismas usw. besteht, neben den Aufgaben der Personalführung, die in einer Lebensgemeinschaft einen weitreichenderen Stellenwert hat als in Institutionen anderer Art.

Leistungen müssen sich selbst managen, ihre Zeit und Gefühle. Aspekte des Selbstmanagements sind Selbstvertrauen in die stets weiter zu entwickelnden eigenen Kompetenzen und Vertrauen in den guten Ausgang. Beide Formen des Vertrauens haben gute theologische Gründe: Selbstvertrauen, das auch in Gott gründet, sowie das Wissen, daß Gott selbst der Herr und Bauherr von Orden und Kirche ist (vgl. Ps 127).

Literatur:

SCHAUPP, Klemens: *Der Pfarrgemeinderat*, Tyrolia 1989

– DERS. Geistliche Berufung: Gabe und Aufgabe in: ZKTH 106 (84)

VAN BREEMEN, Piet: *Erfüllt von Gottes Licht*, Echter 1995

ZULEHNER, Paul M.: *Ein Obdach der Seele*, Patmos 1995