

# Mitarbeiter im pastoralen Dienst

## Stellungnahme des Beirats der Konferenz der deutschsprachigen Pastoraltheologen

---

Zum Anlaß und zur Zielrichtung der nachstehenden Stellungnahme des Beirats sei einleitend folgendes gesagt.

(1) Hinsichtlich der Ausgangssituation stützt sich unsere Stellungnahme auf die Umfrage des Sekretärs der Deutschen Bischofskonferenz (Mitte 1975), die eine Entscheidung der Deutschen Bischofskonferenz vorbereiten soll, sowie auf eigene Recherchen im Zusammenhang mit einem Symposium, das der Beirat im Oktober 1975 in München veranstaltet hat.

(2) Die Stellungnahme setzt folgende Fakten voraus, die als Vor-entscheidungen aus den letzten Jahren bei den innerhalb der Deutschen Bischofskonferenz offenbar schon im Frühjahr 1977 anstehenden Entscheidungen Berücksichtigung finden müßten:

- Seit etwa 50 Jahren ist im engeren pastoralen Bereich die Berufsgruppe der Gemeindeassistent(inn)en/-referent(inn)en tätig (Kontingent derzeit ca. 3.000);
- seit etwa 10 Jahren arbeiten auf allen pastoralen Ebenen in der Bundesrepublik wie auch in Österreich und der Schweiz diplomierte Laientheologen als Pastoralassistenten/-referenten (Kontingent in der Bundesrepublik derzeit ca. 200);
- seit etwa 5 Jahren hat die Kirche in Deutschland die Anregung des Vaticanum II aufgegriffen und den ständigen Diakonat eingeführt (Kontingent derzeit ca. 300, z. T. nebenberuflich);
- entgegen Bestrebungen in der Synode hat sich die Deutsche Bischofskonferenz dafür entschieden, den Lösungsweg der "viri probati" vorerst und solange nicht in Anspruch zu nehmen, bis die pastorale Situation einen solchen Weg deutlich als Willen Gottes erkennen läßt.

(3) Der Stellungnahme geht es zunächst um den Vorschlag einer Reihenfolge von Schritten und Maßnahmen:

- an erster Stelle steht eine Bedarfsplanung für alle hauptbe-

- ruflichen pastoralen Dienste und für alle pastoralen Ebenen, nach vorher vereinbarten Kriterien (Punkt 1);
- des Weiteren müßte eine Klärung des Berufsbildes für Diakone, Pastoralassistenten/-referenten und Gemeindeassistenten/-referenten im Verhältnis zueinander und im Verhältnis zum priesterlichen Amt erfolgen (Punkt 2);
  - danach stünden Wege zur Integration der neuen Dienste in das Rollengefüge der Kirche und ihrer Gemeinden an (Punkt 3);
  - schließlich ginge es um die Klärung der Ausbildungsstandards (Punkt 4);

Unter Punkt 5 sollen abschließend die Gründe dargelegt werden, die uns diese Reihenfolge für den Prozeß der Entscheidungsfindung wählen ließen.

## 1. Zur Aufgabe der Bedarfsplanung

### 1.1 Dringlichkeit

Die Querauswertung des Ist-Standes der Bistümer (Forster-Heinz) läßt die Bedarfsplanung und die Umschreibung der Berufsbilder als dringlichste Maßnahmen erkennen. Unserer Meinung nach gebührt der Bedarfsplanung der Vorrang vor der Abklärung der Berufsbilder:

#### 1.11

weil sie angesichts der jungen Menschen, die sich derzeit um eine Ausbildung für den kirchlichen Dienst auf den verschiedenen Ausbildungsniveaus (FHS, FOS und Universität) bemühen (und damit der intensiven kirchlichen Werbung um pastorale Berufe entsprechen) keinen Aufschub verträgt;

#### 1.12

weil sie andererseits noch keine theologischen Positionen (für oder gegen bestimmte kirchliche Dienste) präjudiziert und damit auf eine hohe Einmütigkeit unter allen verantwortlichen Entscheidungsträgern der Bistümer rechnen kann;

#### 1.13

weil sie theologisch gut begründet werden kann, da alle kirchlichen Dienste (gerade auch die theologisch verbindlichen Wesens-

züge des Priesteramtes) der Not der Menschen entsprechen müssen, denen zu dienen die Kirche und ihre Ämter berufen ist (salus animarum suprema lex); entsprechend darf und muß eine Neuordnung, die auf eine größere Differenzierung der Dienste hinausläuft, auch theologisch bei den gewandelten menschlichen Notsituationen in und außerhalb der Kirche (missionarischer Auftrag) ansetzen, wie sie sich aus dem fundamentalen Wandel unserer Gesellschaft ergeben haben. Die historisch gewachsenen traditionellen Strukturen der kirchlichen Ämter sollten nicht zum Ausgangspunkt genommen werden.

### 1.2 Abgfenzung

Diese Bedarfsplanung sollte an der Notwendigkeit nebenamtlicher Dienste - gleichgültig, ob es sich hierbei um Laiendienste oder um den Diakonat im Zivilberuf handelt - keinen Zweifel lassen, sie aber aus dem Rechenexempel einer Bedarfskalkulation für die nächsten Jahre herauslassen. Dafür spricht schon die nüchterne Überlegung, daß diese nebenamtlichen Dienste im Unterschied zu den hauptberuflichen kein Geld kosten, bei der Bedarfsplanung für hauptamtliche Dienste aber natürlich die finanzielle Belastbarkeit der Diözesen einen wichtigen Kalkulationsfaktor darstellt.

### 1.3 Umfang

Die Bedarfsplanung sollte in einem ersten Schritt alle hauptberuflichen Dienste (also unabhängig von der Frage der Ordination für Priester bzw. Diakone) zu ermitteln suchen, und zwar für alle drei pastoralen Ebenen (Gemeinde, Region, Bistum), ausgehend von der absoluten Zahl der Gläubigen und unter Berücksichtigung der soziologischen (Stadt/Land) und der funktionalen Erfordernisse (kategoriale Seelsorge) des Bistums. Nur wenn die Bedarfsplanung zunächst auch die Priester einbezieht, kann anschließend differenziert werden, wieweit und aufgrund welcher sachlicher Erfordernisse die übrigen pastoralen Mitarbeiter gebraucht werden.

#### 1.31

Aus dem Gesamt der benötigten hauptberuflichen Dienste ist im nächsten Schritt zu ermitteln, wieviel Priester unter der Vor-

aussetzung einer Reorganisation der Bistümer und der Gemeindestrukturen (Pfarrverband usw.) als Gemeindefeiler, aber auch in der kategorialen Seelsorge (Schülerseelsorge, Krankenhaus usw.) unverzichtbar nötig bleiben, damit deutlich bleibt, wann der Priesterangel ein nicht mehr erträgliches Maß überschreitet und eine Revision der obengenannten Vorentscheidung bezüglich der "viri probati" nötig wird (s. o. (2)).

### 1.32

Auf der anderen Seite kann dann geklärt werden, welche nichtpriesterlichen hauptberuflichen Mitarbeiter entsprechend den soziologischen und funktionalen Bedürfnissen der drei Ebenen gebraucht werden und zwar

### 1.321

wieviele nichtakademisch ausgebildete Gemeindeassistent(inn)en, weil es sachlich und finanziell naheliegend ist, mit einem Minimum an Ausbildungs- und Besoldungsaufwand zu arbeiten;

### 1.322

wieviele Mitarbeiter mit einem theologischen Diplom gebraucht werden, weil es in unserer Bildungsgesellschaft bis hinunter auf die Gemeindeebene Aufgaben gibt, die das Ausbildungsniveau wissenschaftlicher Theologie erfordern;

### 1.323

wieviele Mitarbeiter darüber hinaus durch ein humanwissenschaftliches Zweitstudium ausgewiesen sein müßten, weil es entsprechende Sonderaufgaben (besonders im Bereich der kategorialen Seelsorge) gibt, die diese Qualifikation erfordern.

### 1.33

Schließlich kann erfragt werden, wieviele der unter 1.32 genannten nichtpriesterlichen Mitarbeiter den hauptberuflichen Diakonat anstreben sollten, wobei es sich hier strenggenommen nicht mehr um eine Bedarfsanalyse handelt, sondern bereits um das Erfragen pastoraler Konzeptionen, die den einzelnen Bistümern zugrunde liegen. Dabei wäre in Erinnerung zu rufen, daß der Diakon Funktionen der Gemeindefeitung nur ausnahmsweise und teilweise übernehmen darf, will man nicht durch regelmäßige Kommunionfeiern

statt Eucharistie einer heimlichen Protestantisierung unserer Gemeinden Vorschub leisten.

#### 1.4 Geltungszeitraum

Diese Bedarfsplanung sollte zunächst nur für einen überschaubaren Zeitraum (von etwa 5 Jahren) durchgeführt werden und nach Ablauf dieser Frist regelmäßig und nach den gleichen Kriterien wiederholt werden, damit Fehleinschätzungen rechtzeitig korrigiert werden können.

### 2. Zur Aufgabe, klare Berufsbilder zu schaffen

#### 2.1 Dringlichkeit

Da Berufsbilder außerordentlich komplexe Gebilde darstellen (siehe unter 5.2) empfehlen wir, die Klärung des Berufsbildes zunächst im Sinne einer funktionalen Abgrenzung der verschiedenen Dienste untereinander voranzutreiben. Solches Bemühen um Differenzierung ist natürlich logisch untrennbar mit gleichzeitigen Integrationsbemühungen verbunden (siehe unter 3.), aus praktischen Gründen jedoch vorzuziehen, und damit an die zweite Stelle zu rücken. Daß sie eine innere Voraussetzung für die Standardisierung der Ausbildungswege darstellt, ist evident (siehe unter 4.).

#### 2.2 Artikulation gemeinsamer Züge aller kirchlichen Berufe

Das Bemühen um Profilierung der neuen pastoralen Dienste tangiert notwendig das bisherige Rollengefüge unserer Gemeinden und der Ortskirche insgesamt. Darum gilt es vorweg, die allen kirchlichen Berufen (auch dem Priesterberuf) künftig eigenen Grundzüge im Blick zu behalten, nämlich

##### 2.21

Bewußtsein für die Bedeutung und die Risiken eines "religiösen Berufs" in einer säkularisierten Gesellschaft (Ausfall des "Ansehens" seitens der Gesellschaft; Risiko, daß sich eigene Glaubenskrisen zu Berufs- und Existenzkrisen ausweiten usw.);

##### 2.22

gläubige, spirituelle und kirchliche Grundhaltung, verbunden mit

der Fähigkeit zur Reflexion über den Glauben und zur "Rechen-  
schaft von unserer Hoffnung";

### 2.23

Disponibilität, Kollegialität, Fähigkeit und Bereitschaft  
zur Kooperation mit den übrigen Diensten und mit der Gemeinde;

### 2.24

Bereitschaft, vom Wesen der Seelsorge her für alle speziellen  
Berufsbilder des pastoralen Dienstes zu akzeptieren, daß sie

- in einem inneren Zusammenhang mit dem Auftrag der gesamten  
Kirche stehen (Verzicht auf exklusiv klerikale Privilegien;  
siehe unter 3.13)

- und daß sie für alle Zukunft ein Nebeneinander von speziali-  
siertem (spezifischem) und nicht spezialisiertem (unspezifi-  
schem) Einsatz in der Seelsorge erfordern (siehe unter 2.3)

## 2.3 Das Profil der Berufsbilder im einzelnen

Trotz und angesichts der Tendenzen zu wachsender Spezialisie-  
rung und Professionalisierung in unserer arbeitsteiligen Ge-  
sellschaft ist daran festzuhalten, daß Seelsorge, weil sie  
dem Heil des ganzen Menschen dient, neben aller berechtigten  
Spezialisierung (auf einzelne Felder und Situationen unserer  
Gesellschaft: kategoriale Seelsorge) den nicht spezialisiert-  
ten Einsatz fordert, und dies nicht nur für die neuen Laien-  
dienste, sondern schon für den Priester und den Diakon. Ent-  
sprechend sind die Berufsbilder durchgängig für beide Einsatz-  
formen zu konzipieren:

### 2.31

Für den Beruf des Priesters

#### 2.311

Das Berufsbild des Priesters in der allgemeinen Seelsorge  
(schwerpunktmäßig Gemeindeleitung) mit den besonderen Erfor-  
dernissen des Inspirators und des Koordinators der übrigen  
gemeindlichen Dienste und Charismen

#### 2.312

Das Berufsbild des Priesters in der funktionalen Seelsorge (Re-  
ligionslehrer, Militär-, Krankenhaus-, Tourismusseelsorger, Uni-

versitätstheologe, Mitarbeiter in der Diözesanverwaltung oder auf den mittleren Führungsebenen) mit den besonderen Erfordernissen des jeweiligen spezifischen Tätigkeitsfeldes (z. B. Gesprächsfähigkeit oder Befähigung zum mittleren Management) und der Kooperation mit nichtkirchlichen Instanzen (z. B. Ärzten, Journalisten, Politikern).

In der bisherigen Ausbildung der Priesteramtskandidaten wurden diese beiden, seit langem eingeführten Formen priesterlicher Existenz (bewußt oder unbewußt) nicht hinreichend unterschieden und konnten deshalb auch motivational und spirituell nicht im wünschenswerten Umfang bearbeitet werden (sodaß die spätere berufliche Differenzierung weitgehend irrational dem Zufall, dem Ehrgeiz oder anderen Faktoren überlassen blieb).

## 2.32

Für den hauptberuflichen Laien in der Kirche

Daß es neben dem Priester auch den hauptberuflichen pastoralen Dienst von Laien in der Kirche gibt und geben soll, scheint nicht nur auf dem Hintergrund des Vaticanums II und der Synode, sondern auch im Blick auf die neuzeitliche Entwicklung der pastoralen Dienste in Europa ("Seelsorgehelferinnen, Katecheten, Gemeindeassistenten") und in Übersee (unerhörte Bedeutung der "Katecheten" für die Gemeindebildung in allen Missionsländern) ausdiskutiert zu sein. Von daher ist der Vorschlag, den Diakonat global und undifferenziert zur Bedingung für den hauptberuflichen Einsatz im pastoralen Dienst zu machen (vgl. KNA vom Oktober 1975) als Rückschritt in ein vorkonziliäres Denken und wegen seiner brüskierenden Beschränkung des Engagements von Laien, insbesondere von Frauen im pastoralen Dienst (die 3.000 Gemeindeassistentinnen würden zwangsläufig wieder zurückgestuft) abzulehnen.

Wenn aber überhaupt Laien hauptberuflich in der Seelsorge nötig und wünschenswert sind (bezüglich der theologischen Legitimation s. u. 3.12) gilt dies grundsätzlich für die akademisch und nichtakademisch ausgebildeten Laien in gleicher Weise. Damit ergeben sich als nächste Differenzierungskategorien:

### 2.321

Berufsbild für Laien im nicht spezialisierten seelsorglichen Einsatz

- (1) mit akademischer Ausbildung (Pastoralassistenten)
- (2) ohne akademische Ausbildung (Gemeindeassistenten)

Bei dieser Subdistinktion könnte unter anderem die soziale Struktur der betreffenden seelsorglichen Räume einen Ausschlag geben (Stadt/Land; Unterschicht usw.).

### 2.322

Berufsbild für Laien im spezialisierten (funktionalen) Einsatz, wobei gegebenenfalls Zusatzqualifikationen in Form eines Zweit- oder Aufbaustudiums zu fordern sind

- (1) mit akademischen Niveau (Pastoralassistenten)
- (2) auf dem Niveau der Fachhochschule (Gemeindeassistenten).

### 2.33

Für den hauptberuflichen Diakon

gilt im Prinzip die gleiche Differenzierung, denn (wie die Umfrage zeigt) sind - trotz des Bemühens um ein funktionales Berufsprofil in manchen Diözesen - insgesamt 80 % der Diakone im allgemeinen Gemeindedienst tätig. Infolgedessen sind auch hier zwei Ausprägungen des Diakonats nebeneinander zu akzeptieren: eine doktrinale Festlegung auf den einen oder anderen Typ entbehrt der theologischen und historischen Basis und geht in jedem Fall an einem Teil der Realität der heutigen seelsorglichen Situation vorbei.

### 2.331

Berufsbild des Diakons im allgemeinen seelsorglichen Einsatz

Diesem Berufsbild ist, solange die Deutsche Bischofskonferenz die Frage der "viri probati" nicht weiter verfolgt, auch die Übernahme von Leitungsfunktionen (Diakon als Bezugsperson für Teilgemeinden) einzuordnen, ohne daß man deshalb behauptet, eine Quasi-Gemeindeleitung sei dem Diakon vorbehalten. Die Übertragung an Laien könnte auch noch deutlicher zum Ausdruck bringen, daß es sich hier um eine Notordnung handelt.

2.332

Berufsbild des Diakons im spezifischen seelsorglichen Einsatz  
Diese Ausprägung des Diakonats realisiert schwerpunktartig den diakonalen (sozial-karitativen) Auftrag der Gesamtkirche und ist jenen Diakonen vorbehalten, die aufgrund ihrer persönlichen Fähigkeiten, ihrer Ausbildung und der Bedarfslage vor Ort dazu ordiniert werden.

#### 2.4 Die nebenberuflichen Dienste

sollten bei allen diesen Bemühungen um Profilierung der hauptberuflichen Dienste nicht aus dem Auge verloren werden. Dabei ist nicht nur an den nebenberuflichen Diakon zu denken, sondern auch an den nebenberuflichen pastoral engagierten Laienhelfer (Lektor, Kommunionsspender, Gruppenkatecheten bei der Hinführung auf den Sakramentenempfang im Rahmen der Gemeindekatechese, Krankenhelfer usw.) und sogar an den nebenberuflichen Priester, der zwar als theoretisches "Modell" von der Kirchenleitung abgelehnt worden ist, aber gleichwohl eine Realität der kirchlichen Praxis darstellt: als Arbeiterpriester, als Priester in der kirchlichen Verwaltung oder in der theologischen Forschung, als Normalfall priesterlicher Existenz in manchen Kirchen der Ostblockländer.

### 3. Zur Aufgabe der Integration der verschiedenen Berufsbilder untereinander

#### 3.1 Zur Dringlichkeit und zum Umfang dieser Aufgabe

Die Aufgabe der Integration umfaßt die theologische, kirchenrechtliche, sozialpsychologische und finanzielle Einordnung der neuen Dienste in das Rollengefüge der übrigen kirchlichen Funktionsträger. Sie hängt sachlich eng mit der Umschreibung des Berufsbildes zusammen (siehe oben 2.) und ist Voraussetzung für die Ausbildungsgänge (siehe unten 4.).

### 3.2 Theologische Gesichtspunkte

Soweit sich die theologische Diskussion der letzten Jahre auf die Frage fixieren ließ, ob die neuen Dienste zum "Amt" gehören (in der Form der "Teilhabe" am Amt oder der "Konstituierung" eines Amtes ohne Weihe), bleibt zu bedenken, daß auch nach heutigem theologischen Verständnis nicht in jeder Hinsicht eindeutig festzustellen ist, was das "Amt" in der Kirche genau konstituiert. Ferner werden die mühsamen und geschichtlich nicht immer durchsichtigen Prozesse der Ausdifferenzierung kirchlicher Ämter in der Frühzeit der Kirche, in der Patristik und noch im Hochmittelalter (von den Niederen Weihen angefangen bis zum päpstlichen Primat) oft nicht hinreichend berücksichtigt. Diese sind in ihrer Bedeutung für die Neuordnung der heutigen Dienste weder systematisch-theologisch noch praktisch-theologisch voll aufgearbeitet. Darum empfiehlt es sich, in der gegenwärtigen Situation von folgenden gesicherten und allgemein akzeptierten theologischen Positionen auszugehen:

#### 3.21 Priesteramt und Diakonat

gehören zum sakramentalen Ordo. Für den Diakonat ergibt sich daraus, daß er nicht primär als Ausfaltung gemeindlicher Charismen ("Von unten") verstanden werden darf, sondern als Teilhabe am sakramentalen Ordo ("von oben") in die hierarchische Ämterstruktur der Kirche einbezogen ist. Von daher ist es vertretbar, daß Diakone subsidiär und auf Zeit mit Teilfunktionen der Gemeindeleitung betraut werden können.

#### 3.22 alle hauptberuflichen Laiendienste

sind theologisch auf der Basis des allgemeinen Priestertums und als "professionelle" Ausfaltungen der Charismen zu begreifen, die der Kirche geschenkt sind.

#### 3.23

Daß sich die zentralen Aufgaben der hauptberuflichen Dienste (mit oder ohne Weihe) inhaltlich zum größten Teil (wenn man einmal von der Reservierung des Eucharistievorsitzes und der Vergebungsvollmacht auf den Priester absieht) nicht von der Berufung

aller Christen unterscheiden, darf nicht verwundern und beunruhigen, sondern ist Ausdruck der Glaubenswirklichkeit, daß die Kirche als Ganzes Träger des Heilswerkes Christi ist. Denn daraus ergibt sich, daß die sakramental fundierten Ämter in der Kirche nicht etwas schlechterdings anderes tun als die Laienchristen, sondern dasselbe wie sie und zusammen mit ihnen, jedoch in einer besonderen Verpflichtung auf den verbindlichen Auftrag der Kirche. Diese materielle Identität zwischen der Sendung des Christen überhaupt und der Sendung des "geweihten oder nicht geweihten" Rollenträgers in der Kirche zu akzeptieren, gehört zu den Grundcharakteristika kirchlicher Berufe im Gesamt (siehe oben 2.24).

### 3.3 Kirchenrechtliche Gesichtspunkte

Während der kirchenrechtliche Status von Priestern (Pfarrern) und Diakonen durch das geltende Recht substantiell geklärt ist, sind die neuen pastoralen Dienste des Gemeindeassistenten und des Pastoralassistenten im allgemeinen Kirchenrecht noch weiterhin unabgeklärt. Die Deutsche Bischofskonferenz sollte sich darum bemühen, daß die neuen Dienste seitens der römischen Kurie entsprechend eingestuft werden. Das Motu proprio Pauls VI. über die Niederen Weihen gibt die Möglichkeit einer kirchenrechtlichen Legitimierung der neuen pastoralen Dienste - wenigstens auf partikularrechtlicher Basis: "Es steht nichts im Wege, daß die Bischofskonferenzen außer den in der Lateinischen Kirche allen gemeinsamen Diensten noch andere vom Apostolischen Stuhl erbitten, deren Einführung sie in ihrem Land aus besonderen Gründen für notwendig oder sehr nützlich erachten. Dazu gehören z. B. die Dienste des ... Katecheten sowie andere Dienste, die denen übertragen werden sollen, die sich caritativen Aufgaben widmen, wo ein solcher Dienst nicht den Diakonen anvertraut ist" (Kleriker- und Weiherecht, Nachkonziliare Dokumentation, Bd 38, Trier 1974, 29 f); ein ähnlicher Text findet sich im Evangelisationspapier der Römischen Bischofssynode (Vgl. auch F. Lobinger, Auf eigenen Füßen: Kirche in Afrika, Düsseldorf 1976). Für die Ebene der Gemeindeassistenten votiert in diesem Sinne der Kirchenrechtler H. Müller, Von der Seelsorgehilfe zum pastoralen Dienst. Die

Stellung der Seelsorgehelferin/Gemeindereferentin in kirchenrechtlicher Sicht (in Theologisch-praktische Quartalsschrift 124 (1976) 360 - 369). Es wäre auch an eine "missio canonica pastoralis" (analog zur missio catechetica und zur missio homiletica) zu denken.

#### 3.4 Sozialpsychologische Gesichtspunkte

Hier wären die benachbarten Phänomene der Rollendifferenzierung in der Gesellschaft, etwa im Schulwesen oder im Bereich ärztlich-therapeutischer Versorgung zu studieren. Die Differenzierung zwischen Grundschullehrer und Fachlehrer, Allgemeinarzt und Facharzt, der Wandel im Selbstverständnis der Krankenschwester, die sich gegenüber den neuen therapeutischen Diensten behaupten muß, oder die Aufwertung der Kindergärtnerin zur Vorschulerzieherin fördern die gleichen sozial-psychologischen Probleme zutage, denen wir auch bei der Differenzierung kirchlicher Dienste begegnen. Auch in der Kirche lösen Funktionsverlagerungen Ängste aus (bei den neuen Diensten ebenso wie bei Pfarrern und Bischöfen), auch hier hat man Angst, in der Kompetenz ungerechterweise beschränkt, in der Arbeit und Ausbildung nicht gewürdigt zu werden. Auch hier besteht die Gefahr, daß die eigenen Überlebensinteressen mit theologischen Axiomen untermauert werden, die damit die Funktion ideologischer Rechtfertigung uneingestander Interessen oder unausgesprochener Befürchtungen annehmen. Es wird viel sozialpsychologisches Fingerspitzengefühl nötig sein, um solche Ängste und Blockierungen abzubauen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohl der Gemeinden in die Wege zu leiten. Es wäre zu prüfen, ob die Einbeziehung der neuen Dienste in die reguläre pastorale Fortbildung und eine angemessene Repräsentation in den Gremien das wechselseitige Vertrauen stärken kann. Hierhin gehört auch eine entsprechende würdige Einführung der neuen Dienste in der jeweiligen Gemeinde oder Region (vgl. etwa die Praxis des Bischofs von Basel, die Beauftragung von Laien und die Ordination von Priestern in der gleichen liturgischen Feier vorzunehmen).

#### 3.5 Finanzielle Gesichtspunkte

Hier fühlen wir uns am wenigsten kompetent, glauben aber, daß die Gerechtigkeit und Transparenz der Besoldungspraxis für das

Klima unter den verschiedenen pastoralen Diensten von erheblicher Bedeutung ist. Als Besoldungsgrundlage (auf der dann noch andere Faktoren wie Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereich oder die soziale Situation berücksichtigt werden können) soll mit Rücksicht auf die gesamtgesellschaftliche Praxis die Ausbildungsqualifikation gelten, die auch beim Diakonat zugrundegelegt werden muß.

#### 4. Zur Aufgabe der Ausbildungsregelung

##### 4.1 Rang

Alle bisherigen Überlegungen müssen sich in der Ausbildungsordnung niederschlagen; ihr Gewicht liegt darin, daß sie die pastorale Konzeption, die sich aus Bedarfsplanung, Berufsbildungsschreibung und theologisch-rechtlicher Ortsbestimmung ergibt, praktisch zu sichern und zu ermöglichen hat.

##### 4.2 Einzelne Bereiche

Für die mit den Stichworten: Qualifikation, Motivation, Ausbildung, Zugangswege bezeichneten Problemfelder sei auf 4.3 des Protokolls unseres Symposions verwiesen (S. 16 - 18).

#### 5. Über die Wichtigkeit der richtigen Reihenfolge im Entscheidungsprozeß

##### 5.1 Offenheit contra Dringlichkeit

Während in den vergangenen Jahren immer wieder (zu Recht) gesagt wurde, man müsse "die Dinge wachsen lassen", weil für weitreichende Entscheidungen die theologischen Voraussetzungen noch zu ungeklärt seien und man sich für die geistgewirkte Entwicklung offen halten wolle, wird diesem Wachstumsprozeß nun von außen her plötzlich Einhalt geboten: sowohl die Finanzlage der Bistümer als auch das gewachsene Interesse an kirchlichen Berufen erzwingen eine deutlichere Klärung der bisherigen Entwicklung. Damit stellt sich als Grundproblem die Frage: Wie kann das Notwendige entschieden und gleichzeitig soviel Entwicklung

wie möglich offengehalten werden?

Um dieses Problem zu lösen, sind die anstehenden Entscheidungen (über Ausbildungsstandards, Anstellungsverträge, Berufsbilder, Bedarfslage, Abgrenzung und Kooperation zwischen den Diensten) auf das Ausmaß der in ihnen steckenden Vorentscheidungen (Implikationen, Konsequenzen) hin durchleuchtet worden. Die Reihenfolge wurde so gewählt, daß die durchsichtigsten, risikoärmsten, den meisten Spielraum offenlassenden Maßnahmen am Anfang stehen.

## 5.2 Theologisch-normative contra pragmatisch-funktionale Argumentation

Es besteht derzeit eine große Versuchung, entweder von vorgegebenen theologischen Positionen aus zu argumentieren (Amtstheologie, Theologie des Ordo) oder rein pragmatisch Löcher zu stopfen. Demgegenüber müßte ernst genommen werden, daß sich bei der Einführung neuer Mitarbeiter in der Kirche Anpassungsleistungen vollziehen, die auf ihre langfristige Wirkung hin bedacht sein wollen. Bei jeder Anpassungsleistung ist zugleich darauf zu achten, daß die Ziele identisch bleiben (substantieller Auftrag der Kirche) und die Mittel, soweit als nötig, ausgewechselt werden (Veränderung der geltenden Rollenstruktur). Deshalb sind die kurzatmigen Lösungen meistens die riskoreichsten; sie sind in Gefahr, durch Festhalten an bestimmten Mitteln, die Ziele aufzugeben.

Stellt man nüchtern in Rechnung, daß auch in den theologischen Standpunkten unreflektiert historische und gesellschaftliche Vorerfahrungen stecken, und daß andererseits pragmatisch-funktionale Erwägungen zugleich theologische Weichenstellungen implizieren, so ergibt sich daraus für den Entscheidungsprozeß, daß für jeden einzelnen Schritt die theologische und humanwissenschaftliche Rechtfertigung erbracht werden muß. Dabei wird sich herausstellen, daß von den anstehenden Problemen im einen Fall eher die Theologie, im andern Fall eher die Sozialwissenschaft entscheidungsbestimmend ist.

So geben bei der Bedarfsplanung und bei der Koordination der Ausbildung sozialwissenschaftlich-funktionale und didaktische Erwägungen den Ausschlag, während bei der Berufsbildumschreibung und

bei dem Bemühen um Integration der unterschiedlichen Berufsbilder theologische Gesichtspunkte dominieren. Die Logik und damit die Reihenfolge des Entscheidungsprozesses aber ist selber nicht normativer Natur, sondern folgt als politischer Entscheidungsprozeß den Regeln optimaler Konsensbildung auf gemeinsame Zielvorstellungen hin.

### 5.3 Konsensus contra Parteilichkeit

Selbstverständlich ist davon auszugehen, daß alle am Entscheidungsprozeß Beteiligten guten Willens sind, dasselbe Ziel verfolgen (nämlich die seelsorgliche Handlungsfähigkeit der Kirche in der BRD durch eine Reorganisation ihrer Dienste zu verbessern). Ebenso deutlich ist jedoch zu sehen, daß es über den Weg zur Erreichung dieses Zieles in den Bistümern verschiedene Meinungen gibt, wie sich aus der Favorisierung unterschiedlicher Dienste deutlich ablesen läßt. Diese unterschiedlichen Positionen innerhalb der Deutschen Bischofskonferenz entsprechen unterschiedlichen theologischen Auffassungen, gleichzeitig aber auch den (verständlichen) Interessen der jeweils favorisierten Berufsgruppen und der hinter ihnen stehenden (ebenfalls verständlicherweise interessierten) Ausbildungsinstitutionen (FHS, FOS, Universität). Auch wenn man allen am kirchlichen Dienst Interessierten ein gläubiges Engagement unterstellen darf und muß, ist zu beachten, daß sie untereinander in einer Konkurrenzsituation stehen und sich gegeneinander zu profilieren suchen (die Gemeindeassistenten durch ihre praxisnahe Ausbildung, die Pastoralassistenten durch ihre wissenschaftliche Ausbildung, die Diakone durch ihre Lebenserfahrung und ihren sakramentalen Status).

Soll der anstehende Entscheidungsprozeß in der Deutschen Bischofskonferenz zu einer langfristigen und guten Lösung führen, muß dafür gesorgt werden, daß alle "Parteien" gleiche Chancen haben, ihre Gesichtspunkte einzubringen. Daraus ergibt sich für das Procedere, daß die anstehenden Entscheidungen in eine Reihenfolge gestellt werden müssen, die möglichst lange vom Konsens aller getragen wird, weil die Entscheidungen, die im Interesse aller Beteiligten sind, Vorrang haben vor den Entscheidungen,

die bestimmte Partikularinteressen durchsetzen helfen. Es muß vermieden werden, daß Vorentscheidungen gefällt werden, die einen Teil der Betroffenen und am kirchlichen Dienst Interessierten brüskieren müssen, gerade wenn sie "rein theologisch" argumentieren.

Zusammenfassend darf gesagt werden: aus all den hier aufgeführten Erwägungen ergab sich für uns, daß die vorgeschlagene Reihenfolge am ehesten eine langfristige, der seelsorglichen Situation gerecht werdende und dem Frieden in der Kirche dienende Vorgehensweise darstellt.

Endredaktion 19. November 1976