

Hubert Schuler

Drei Speyerer Schritte und sechs Fragen an den Kongreß

Wie soll ich einen Pfarrer trösten, den ich bitten muß, eine zweite Pfarrei, eine dritte oder gar eine vierte — das gibt's tatsächlich! — unter seine Fittiche zu nehmen? In unserer Diözese Speyer z.B. sind von den 350 Pfarreien 130, also ein gutes Drittel nicht mehr mit einem Pfarrer besetzt. Die durchschnittliche Größe einer Pfarrei liegt zwischen 1.500 und 2.000 Katholiken, es sind zum Großteil Landpfarreien, in denen Pfarrgemeindegrenzen und Dorfgrenzen identisch sind.

Ich denke an einen bestimmten Pfarrer: Er ist 63 Jahre alt. Er weiß nur zu gut, welches Ausmaß an neuen Verpflichtungen auf ihn zukommen. Er weiß, daß er seine Aufgabe nur erfüllen kann, wenn er ein Minimum von menschlichem Kontakt zu den Leuten hält. Wie schafft er das alles in mehreren Pfarreien, ohne zu resignieren?

Eine solche resignative Stimmungslage (ganz nach dem Motto: "daß bald nichts mehr geht, wenn es so weitergeht") ist weit verbreitet; ich möchte sagen, teilweise sogar schon in Verbitterung umgeschlagen bei den Priestern, aber nicht nur bei den Priestern, auch, aus den unterschiedlichsten Gründen, bei den pastoralen Mitarbeitern und bei den Gemeinden. Die Schuldigen für diese miese Situation werden ausgedeutet. Sie sitzen immer in der Zentrale, bei uns in Speyer, oder in Rom. Was ist für uns als Seelsorgeamtsleiter zu tun in dieser Notlage?

Natürlich können auch wir in Speyer nach Rom schauen. Wir tun dies auch. Unser Bischof hat sogar zugesagt, die Wünsche von unten dorthin weiterzutragen. Kurzfristig dürfte von dort die Behebung unserer Nöte allerdings nicht zu erwarten sein. Was bleibt zu tun, wenn wir Realisten sind?

Erste Hilfe: Verteilung der seelsorglichen Aufgaben auf viele Schultern in der Gemeinde. Das geschieht schon. Die Mitwirkung der Gemeindeglieder an verantwortungsvollen Aufgaben in den Gemeinden ist in den letzten Jahrzehnten beträchtlich gewachsen. Diese Entlastung bringt dem Pfarrer aber auch neue zusätzliche Aufgaben und stellt größere Anforderungen an seine Führungsqualität.

Zweite Hilfe: In den letzten Jahren ist eine große Anzahl hauptamtlicher pastoraler Mitarbeiter/innen, die nicht Priester sind, hinzuge-

kommen, ca. 150 Pastoral- und Gemeindereferenten/innen in unserer Diözese. Ich tröste den obengenannten Pfarrer also: Du bekommst eine Pastoralreferentin. Das ist nicht wenig. Die nimmt viel Arbeit ab. Aber die Verantwortung für alles und jedes in beiden oder mehreren Pfarreien bleibt doch bei ihm alleine liegen. Und ich bin sicher: nach einigen Jahren wird die Pastoralreferentin oder der Pastoralreferent resignieren, weil ihnen nur die Arbeit im zweiten Glied zugetraut wird. Die Verantwortung liegt allein beim Pfarrer, der in allem doppelt oder mehrfach belastet bleibt.

Was weiter tun? Pfarreien auflösen und mit anderen zusammenlegen um Arbeit zu ersparen und die Strukturen übersichtlicher zu gestalten? Was wäre damit für die Vitalität der Kirche gewonnen? Wir in Speyer entschieden uns für den Erhalt von den in vielen Jahrhunderten gewachsenen selbständigen Pfarreinheiten und setzten auf "Koperation".

Dritte Hilfe: Wir machen einen Pastoralplan, um die Verantwortung neu zu verteilen. Jetzt kann der Pfarrer ganze Bereiche in seiner Gemeinde (seelsorgliche und verwalterische) an erstzuständige, ehrenamtliche Gemeindemitglieder abgeben. Jetzt kann er sogar ganze Territorien (sprich Pfarrgemeinden) einem hauptamtlichen Mitarbeiter, der nicht Priester ist, als Seelsorger verantwortlich anvertrauen, soweit das eben kirchenrechtlich möglich und zulässig ist. Das haben wir jetzt getan mit unserem Speyerer Pastoralplan, der in einem zweijährigen umfassenden Verständigungsprozeß zwischen Bistumsleitung und Basis entstanden ist. Diese Strukturreform im Rahmen des jetzt Möglichen ist nicht wenig. Und wir machen damit in der zugegebenermaßen kurzen Zeit von 2 Jahren ganz gute Erfahrungen. Aber ist sie nicht doch nur so etwas wie die "dritte Hilfe", die Notoperation? Was haben wir wirklich, wenn wir den Pastoralplan haben? Was braucht's, damit der Patient, der mit dem Schnellverband und mit der Tropfenflasche versorgt ist, an dem auch die erste Notoperation versucht worden ist, wieder genesen kann? Was ist die Therapie für die Pfarrgemeinde in unserem Land? Viele Fragen bleiben offen.

Deshalb möchte ich sechs Fragen formulieren, die meine Erwartungen an diese Begegnung mit den Pastoraltheologen zum Ausdruck bringen.

1. Die Therapie lebt von der Vision, dem wünschenswerten Endzustand eines Heilungsprozesses. Wie sieht diese Vision einer konkret verfassten Kirche unserer Tage aus, einer Diözese, einer Pfarrgemeinde? Brauchen wir nicht eine Verständigung über eine gemeinsame Vision? Und wie erreichen wir sie?

2. Wenn diese Verständigung ergibt, daß zur Umsetzung dieser Vision in die pastorale Praxis die vorgegebenen kirchlichen Strukturen inklusive ihrer rechtlichen Vorgaben verändert werden müssen, welche Veränderungswünsche melden wir bei der Gesamtkirche an, wie und wie nachdrücklich vertreten wir sie?

3. Welche Spielräume lassen die vorgegebenen Strukturen für die Diözesen jetzt schon zu und wie können wir sie nutzen, um im Maß des Möglichen auf dem als hilfreich erkannten Weg voranzukommen? Denn nur von Visionen und von den Auseinandersetzungen um gesamtkirchliche Veränderungen können wir auch nicht leben. In dem Sinne wollte unser Pastoralplan ein vernünftiger Schritt sein. Ist er das?

In der Entscheidung für einen Plan im Rahmen des jetzt Vertretbaren und Machbaren stecken nochmals viele Einzelfragen, wie z.B. die:

4. Wenn wir Leitungsaufgaben in Pfarrgemeinden in so hohem Ausmaß an Personen übertragen, die nicht Priester sind (was kirchenrechtlich ja möglich ist), wie verträgt sich das mit unseren unaufgebbaren Grundsätzen vom kirchlichen Amt? Umgekehrt: Hat die kirchliche Tradition die Ausprägungsformen des einen Ordo nicht in ein zu enges Korsett gesteckt?

5. Wenn wir in einem Leitungsgremium in einer Gemeinde, bei uns künftig "Pastoralteam" genannt, ein hohes Maß an Eigenverantwortung in die Hand von ehrenamtlichen Gemeindemitgliedern legen, wie eigenständig können diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirklich sein? Wie weit sind sie eingebunden in den Führungsanspruch des Teamleiters und des Pfarrers? Kann es dann z.B. noch ein pastoralbegründetes Vetorecht des Pfarrers geben?

6. Von den Priestern und pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fordert unser Pastoralplan, ihre Führungs- bzw. ihre Handlungsverantwortung in der Gemeindeleitung auf neue und ungewohnte Weise wahrzunehmen. Welche neuen Konzeptionen der Seelsorgeausbildung bieten uns dazu die theologischen Hochschulen im allgemeinen und die Pastoraltheologen im besonderen?

Mit solchen Fragen erwarte ich einen spannenden Kongreß mit Ihnen.