

Karl Wagner

Pastoralstruktur- und Personalplanung im Bistum Limburg

1 Hintergrund, Anlaß und Zielsetzung

Das Bistum Limburg umfaßt knapp 800.000 Katholiken (unter 1,6 Millionen Nichtkatholiken) in 330 Pfarreien. Es gibt nur wenige Kleinstpfarreien unter 500 Katholiken; große Stadtpfarreien bis zu 8.000 Katholiken. Einige Pfarreien bestehen aus 2 oder 3 eigenständigen Kirchengemeinden (mit eigenen Pfarrgemeinde- und Verwaltungsräten). Pfarreien in den Diasporagebieten umfassen bis zu 25 Ortsgemeinden. Viele Pfarreien haben Filialgemeinden mit eigenem Sonntagsgottesdienst. Für die Katholiken anderer Muttersprache gibt es eine Anzahl von Personalgemeinden, besonders im Rhein-Main-Gebiet.

Hintergrund aller Planungen im Bistum Limburg ist die Limburger Synodalordnung (1968), die auf das Kirchenverständnis des II. Vaticanums aufbaut. Sie geht von der Eigenverantwortung der gewachsenen und bestehenden Gemeinden aus und ordnet die Mitwirkung der Gemeindeglieder an der Gestaltung des kirchlichen Lebens und an der Gemeindeleitung durch die gewählten Pfarrgemeinderäte (mit einem gewählten Vorsitzenden).

Das Bistum ist in 11 Bezirke (Regionen) eingeteilt, mit jeweils einem Bezirkssynodalrat und einem Bezirksamt (dieses wird nebenamtlich von einem Bezirksdekan geleitet).

Alle bisherigen Schritte einer Pastoralstruktur- und Personalplanung sind demgemäß ausgerichtet auf die Erhaltung und Förderung des kirchlichen Lebens in den bestehenden Gemeinden. Auch wenn der konkrete Anlaß solcher Planungen ab 1970 der Rückgang der Priesterzahl und die Zunahme der pastoralen Laienberufe war, sollten Gemeindeauflösungen, Zusammenlegungen und Zentralisierung vermieden werden.

Im Hinblick auf die Personalsituation und die Erhaltung bestehender Gemeinden wurde geregelt:

- die Zuteilung der Stellen für Priester, Diakone, hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Seelsorge;
- die Beschreibung von Kooperationsmustern in der Gemeindeleitung und Gemeindepastoral sowie zwischen den Gemeinden;
- die personelle Ausstattung der Pfarrsekretariate;

- die Vollmachten für ehrenamtliche Mitglieder der Verwaltungsräte (für das kirchliche Vermögen), bis hin zum völligen Verzicht des Pfarrers auf Vorsitz und Stimmrecht und die Wahl eines ehrenamtlichen Vorsitzenden;
- die Beratung und Begleitung der Verantwortlichen auf Gemeindeebene durch die Bezirksämter, das Bischöfliche Ordinariat und eine Gruppe von Gemeindeberaterinnen und -beratern.

Eine längerfristige und umfassende Planung pastoraler Inhalte und Ziele für das gesamte Bistum wurde bisher nicht angestrebt. Die Pastoral im großstädtischen Rhein-Main-Gebiet (Frankfurt, Wiesbaden und Umland), in den weiten Diasporagebieten (Lahn-Dill, Taunus) und in katholischem Traditionsland (Westerwald, Limburg, Rheingau) erfordert ein differenziertes Planen und Vorgehen. Daran arbeiten die jeweiligen Bezirkssynodalräte und Bezirksämter.

Aktuelle Schwerpunkte für die Gesamtpastoral werden nach entsprechenden Vorarbeiten gesetzt durch Diözesansynodalarat und Bischof; sie werden vermittelt in Hirtenbriefen, Pastoralkonferenzen, Visitationsgesprächen u.a.m.

2 Der Pastoralstruktur- und Personalplan von 1977

Nach 1970 begann die Bistumsleitung mit der Entwicklung eines Planes, der die Verteilung der hauptamtlichen Pastoralkräfte in den Gemeinden und deren Zuordnung und Kooperation beschreiben sollte.

Dafür gab es folgende Vorgaben:

- die bestehenden Pfarreien mit ihren Gremien bleiben selbständig;
- die Gesamtzahl der Pastoralstellen für die Gemeinden (ca.500) soll erhalten werden;
- bis 1985 sind ca. 175 Priester verfügbar, um große Pfarreien oder mehrere kleinere Pfarreien zu leiten;
- genügend hauptamtliche nichtpriesterliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Gemeindepastoral werden zur Verfügung stehen.

Ausgehend von den o.g. 175 Pfarrern wurde ein Plan mit 175 "Zentralorten" entworfen, die auch künftig einen Pfarrer am Ort haben sollten. Die übrigen 155 "Schwerpunkteorte" sollten, wenn kein Pfarrer für sie eingesetzt werden kann, mit hauptamtlichen Pastoralkräften als "Bezugspersonen" besetzt werden, die dem Pfarrer eines Zentralortes zugeordnet und dienstlich unterstellt werden. Auf solche gemeindliche

"Bezugspersonen", möglichst im Pfarrhaus, wollte man nicht verzichten.

Eine Kooperation der Gemeinden wurde angeregt durch die Beschreibung von Pfarrverbänden (mit möglichst zwei Zentralorten und den zugehörigen Schwerpunkorten).

Um eine richtige Verteilung der Pastoralstellen auf Bezirke und Pfarreien zu gewährleisten, wurde für alle Pfarreien ein Punktesystem erarbeitet, das sich orientierte an Ortsgröße, Katholikenzahl, Konfessionsanteil, Filialorten, Entfernungen, Sollzahl der Sonntagsgottesdienste.

Aus dem Verhältnis der Punktzahl der Pfarreien eines Bezirks zur Gesamtpunktzahl im Bistum wurde die Zahl der Pfarrer bzw. Zentralorte für diesen Bezirk errechnet.

In den Bezirken wurde dann erarbeitet (mit Pfarrgemeinderäten und Bezirkssynodalräten), welche Pfarreien entsprechend der zugeteilten Zahl der Pfarrerstellen Zentralorte sein sollten.

In ähnlicher Weise vollzog sich die Zuteilung der Stellen für nichtpriesterliche pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Mitteilung der dem Bezirk zugeteilten Zahl durch das Bistum, Verteilung auf die Pfarreien durch den Bezirk (keine Differenzierung nach Pastoral- und GemeindereferentInnen).

Nachdem alle Daten aus den Bezirken vorlagen, setzte der Diözesansynodalrat mit dem Bischof den Pastoralstruktur- und Personalplan in Kraft (am 29.1.1977).

3 Arbeit mit dem Plan von 1977

Seit 1977 wurde die Stellenbesetzung in den Gemeinden nach dem vorliegenden Plan vorgenommen. Er war zunächst für 10 Jahre vorgesehen, hat aber praktisch 15 Jahre den Anforderungen genügt.

Anstelle der vorgesehenen Pfarrverbände entwickelte sich stärker eine Kooperation von "Pfarreienverbänden", die einen gemeinsamen Pfarrer hatten, oder auf Dekanatsebene.

Die Stellen für die Kategorialeseelsorge wurden ständig vermehrt (Krankenhäuser, Altenheime u.a.), so daß die Pfarrgemeinden von diesen Aufgaben weiter entlastet wurden.

Ebenso wurde die personelle Ausstattung der Pfarrbüros ausgeweitet (auch unter der Rücksicht, daß es in immer weniger Pfarrhäusern eine vollzeitbeschäftigte Haushälterin gibt).

1980 gab das Bischöfliche Ordinariat eine Zusammenstellung pastoraler Aktivitäten und Perspektiven heraus unter dem Titel "Sammlung und Sendung" als Impulspapier für das Bistum.

Nachdem der Struktur- und Stellenplan in Kraft war, wurden die Gemeinden und Bezirke mit ihren Gremien und Gruppen gebeten, dem Bischof Vorschläge für eine "Pastoral nach 1985" zu liefern. Elemente des gesammelten Materials gingen in die Weiterarbeit der Bistumsstellen ein.

1985 wurden Richtlinien für den Sonntagsgottesdienst herausgegeben. Sie sollten sicherstellen, daß in jedem Kirchort möglichst sonntags Eucharistie gefeiert wird, andernfalls ein Wortgottesdienst.

1987 begann das Dezernat Grundseelsorge mit einer Untersuchung der Kooperationsformen zwischen Pfarrer und hauptamtlich pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einzelnen Pfarreienvverbänden. Daraus wurden drei "Muster für die Gemeindeleitung in Kooperation" entwickelt und 1991 vom Bischof veröffentlicht. Darin geht es um die Aufgabenverteilung in einem "Pastoraleam" zwischen dem Pfarrer bzw. einem leitenden Priester nach can 517 § 2 CIC, den zugeordneten nichtpriesterlichen Seelsorgerinnen und Seelsorgern und den Pfarrgemeinde- und Verwaltungsräten. Neu war insbesondere die Ermöglichung der Leitung der Seelsorge nach can 517 § 2 CIC durch einen Priester, der hauptamtlich eine andere Aufgabe wahrnimmt oder im Ruhestand lebt — zusammen mit einer nichtpriesterlichen pastoralen "Bezugsperson". Von dieser Möglichkeit ist inzwischen im Bistum vielfach Gebrauch gemacht worden.

Gleichzeitig wurde das Kirchenvermögensverwaltungsgesetz so geändert bzw. interpretiert, daß ein Pfarrer ganz auf den Vorsitz im Verwaltungsrat verzichten kann (den dann ein gewählter ehrenamtlicher Laie übernimmt) oder, daß er sich als geborener Vorsitzender durch Stellvertretung und Vollmachtserteilung weitestgehend von Verwaltungsaufgaben entlasten kann.

4 Neuer Planungsansatz 1993

Im Jahr 1992, fünfzehn Jahre nach der ersten Pastoralstruktur- und Personalplanung, ergab sich die dringende Notwendigkeit, grundlegend neu zu planen. Dafür lagen folgende Gründe vor:

- die Zahl der Priester ging weiter zurück; es konnten nicht mehr alle 175 Zentralorte mit einem Pfarrer besetzt werden;
- auch die Zahl der hauptamtlichen Diakone und Laien in der Pastoral reichte nicht mehr aus, um alle vorhandenen Stellen zu besetzen (Ausscheiden wegen Familienphase; Wechsel zur Kategorialseelsorge; Rückgang der Bewerbungen, insbesondere mit Fachhochschulausbildung);
- langjährige nichtpriesterliche Seelsorgerinnen und Seelsorger, insbesondere die "Bezugspersonen", fordern eine angemessene Verteilung der Leitungsverantwortung und werden dabei von den Pfarrern mehrerer Gemeinden bzw. den leitenden Priestern nach can 517 § 2 CIC weitgehend unterstützt;
- die ehrenamtliche Kompetenz und Mitverantwortung scheint unterentwickelt und soll gefördert werden.

Am 26.3.1993 hat die Pastorkammer des Bischöflichen Ordinariates folgenden Beschluß gefaßt (Zitat aus dem Protokoll):

- "a) Ausgehend vom bisherigen Pastoralstruktur- und Personalplan und seinen Konkretisierungen (z.B. Gemeindeleitung in Kooperation, Verwaltungsübertragung) und den Perspektiven der Personalentwicklung in der Seelsorge wird eine weitere Planungsphase angegangen.
- b) Diese Planung soll umfassen:
 - die Beschreibung 'pastoraler Räume' (mehrere Pfarreien mit Territorial- und Kategorialseelsorge in Kooperation);
 - die Verteilung und den Einsatz des Seelsorgepersonals sowie Hilfen zur Zusammenarbeit zwischen den Hauptamtlichen mit den Ehrenamtlichen;
 - die Beschreibung einzelner Ziele und Inhalte der Pastoral.
- c) Im Dezernat Grundseelsorge soll möglichst ab 01.09.93 ein Planungsreferat eingerichtet und besetzt werden. Dieses arbeitet zusammen mit den Abteilungen Grundseelsorge und Synodalamt in den Bezirken. Ihm wird eine beratende Projektgruppe 'Pastorale Planung' aus den Bereichen 'synodale Gremien' und 'pastorale Berufsgruppen' zugeordnet.
- d) Die Planungs-idee wird dem DSR mitgeteilt und beim Studientag der Plenarkonferenz am 08.11.93 besprochen. Ziel ist, daß sich die offiziellen Pastorkonferenzen 1994 mit dem Thema beschäftigen. Die Befassung der synodalen Gremien und der Berufsgruppenvertretungen ist vorzusehen und zu konkretisieren.

- e) Dieser Beschluß wurde einstimmig angenommen und vom Bischof bestätigt."

Erläuternd dazu wurden in der Pastoralkammer folgenden Perspektiven angesprochen:

- Die neue Planung soll nicht nur Mangelverwaltung betreiben, sondern gegenwärtige Entwicklungsschritte der Kirche aufgreifen.
- Die gewachsenen Pfarrgemeinden sollen bestehen bleiben und ihre Eigenverantwortung wahrnehmen.
- Die Fixierung der Seelsorge in einer Gemeinde auf eine einzige Person (Priester, Diakon, HPM) ist angesichts der differenzierten Bedürfnisse der Gemeindeglieder nicht sinnvoll; pfarreübergreifende pastorale Kooperation ist aus diesem Grund notwendig.
- Die in der Pastoral Tätigen sollen dennoch ihre kirchliche Heimat und ihren Sitz als Bezugsperson in einer bestimmten Gemeinde haben.
- Die kooperative Seelsorgsarbeit mehrerer Personen (Priester, Diakon, HPM) in einem "pastoralen Raum" (mehrere Pfarrgemeinden) erfordert sowohl entsprechende Berücksichtigung bei der Stellenbesetzung als auch wachsende Zusammenarbeit der Gemeinden.
- Die in ihrer Bedeutung und Besetzung gewachsene Kategorialseelsorge und die Gemeinden anderer Muttersprache müssen in der Planung "pastoraler Räume" berücksichtigt werden.
- Die Verteilung der Seelsorgsdienste in einem "pastoralen Raum" soll auf einer Absprache der Beteiligten beruhen und deren persönliche Qualifikation möglichst furchtbar einsetzen.
- Die Mitverantwortung und Mitarbeit der Gemeindemitglieder müssen noch stärker wahrgenommen, akzeptiert und gefördert werden.

Das Bistum wird, wenn die personellen und finanziellen Prognosen stimmen, die Zahl des hauptamtlichen Seelsorgepersonals nicht vergrößern können, eher verringern müssen. Gleichzeitig bemüht sich die Bistumsleitung, Frauen aus anderen Berufen und nach der Familienphase über den Würzburger Fernkurs zum Beruf der Gemeindefereferentin hinzuführen; dabei zeigen sich erfreuliche Ergebnisse.

Der Vorsitz im Verwaltungsrat für ehrenamtliche Gemeindeglieder ist ein Schritt dazu, die Eigenverantwortung in den Gemeinden zu fördern und zu bestärken; dies sollte auch in anderen Feldern der Gemeindearbeit fortgesetzt werden.

Für die Entwicklung der Volkskirche und die daraus resultierenden Fragen ist für das Bistum Limburg weiterhin wegweisend der Abschiedshirtenbrief von Bischof Dr. Wilhelm Kempf "Für euch und für alle" (1981) mit seinem differenzierten Gemeindebild, seiner Offenheit für die persönliche Entwicklung des einzelnen getauften Menschen und seiner verständnisvollen Einladung an die sogenannten Fernstehenden. Neben der Mitarbeit in den synodalen Gremien hat besonders das Mitwirken vieler Frauen und Männer in der Gemeindekatechese und der Liturgie das "Kirchenbewußtsein" gefördert; für den gemeinde-diakonischen Bereich besteht besonderer Entwicklungsbedarf.

verschiedenen Pfarzellen, aber auch von Personen, die an der Leitungsverantwortung in der Bistumskirche Basel teilhaben, wie den Regionaldekanen, wurde der Wunsch nach einem Leitkonzept: Pastoral-konzept in den letzten Jahren, seit 1990, immer lauter. Eine zentrale Frage war dabei: Welches sind die dringendsten Probleme, mit denen die Kirche von Basel auf den verschiedenen Ebenen am beschäftigt muß, daß sie auch in Zukunft das Evangelium glaubwürdig verkünden und leben kann? Um eine möglichst konkrete, das Leben im Bistum Basel wirklich berührende Antwort auf diese Frage zu erhalten, wurden von Anfang an die 36 Dekane, 10 Regionaldekane sowie die Mitglieder des Bischofsrates einbezogen. 1991 entstand eine sehr vielfältige Themenliste aus dem kirchlichen und gesellschaftlichen Bereich: Nord-Süd-Gefälle, Arbeitslosigkeit, Asyl, Drogen, Europa, Mobilität, Freizeit, Individualismus, Auflösung der Sonntagskultur, Pluralisierung, Fundamentalismus, Kirchenwachstum, Priester-mangel, Spannung zwischen Ordinarien und Nicht-Ordinarien, Zugang zu den Sakramenten...

Bischof, Bischofsrat und Dekane gaben einer Arbeitsgruppe den Auftrag, aus diesen Themen drei bis vier wichtige herauszuheben und pastorale Lösungen vorzuschlagen. Dieser Auftrag erwies sich als Zeit-geheubert. Die Arbeitsgruppe ging einen anderen Weg, zum den sie Bischof, Bischofsrat und Dekane durch Einbezug nicht nur als informierte, sondern das Handeln hinterfragen ließ und so langsam, oft auch mühsam, Diözesanbischof, Bischofsrat und Dekane dazu bewegen konnte, das jetzt vorliegende Ergebnis, nämlich ein Arbeits-instrument für pastorales Handeln im Bistum Basel und nicht ein Pastoral-konzept, wirklich mitzutragen und dahinterzustehen.

2. Entscheidende Wegweiser

a) Ein Ausgangspunkt war die seit dem Konzil und der Synode 72 wachsende Überzeugung bezüglich des Kirchenverständnisses: "Die