

jung und alt gut aufgenommen. Die Gläubigen unterhielten sich darüber und erzählten dabei wesentliche Details. Negatives hörte man anfänglich nur über die mangelhafte Qualität der Projektionsbilder (mühsames Sehen). Es wäre aber falsch, anzunehmen, daß nun jeder unserer Gottesdienste mit solchen technischen Hilfsmitteln gemacht würde. Vieles ist dazu gar nicht geeignet. Eine inhaltlich und rhetorisch gute Predigt ist einer weniger guten, aber von Bildern unterstützten Predigt immer noch vorzuziehen. Für die Gottesdienstgestaltung empfiehlt sich auf jeden Fall ein großer Pluralismus.

**Horst Jürgen Helle —
Ephrem Else Lau**

Zur Reform der Institutionalisierung kirchlicher Dienste

Bericht über eine Grundlagenstudie zur seelsorglichen Situation in zwei Regionen der Diözese Aachen

Auf dem Hintergrund einiger theoretischer Überlegungen zum Problem des Priestermangels werden im folgenden Beitrag zwei konkrete Modelle für eine Reform der kirchlichen Dienste vorgestellt und mit den Erwartungen und Einstellungen der Seelsorger konfrontiert. Aus der Befragung geht besonders deutlich die partnerschaftliche Einstellung der meisten Priester zu allen, die im kirchlichen Dienst mitarbeiten, hervor. red

1. „Priestermangel“ in der religionssoziologischen Theorie

Der religionssoziologische Forschungsbericht, dessen wichtigste Ergebnisse hier kurz zusammengefaßt werden, geht auf eine Initiative des Bistums Aachen zurück. Anlaß zu der Untersuchung war das Phänomen, das mit dem Wort „Priestermangel“ bezeichnet wird. Darum wird zunächst versucht, zu einer soziologisch brauchbaren und operationalisierbaren Definition von „Priestermangel“ zu

kommen, in dem in einer Art „Marktmodell“ das Angebot an priesterlichem Dienst der Nachfrage nach solchen Diensten durch Laien gegenübergestellt wird. Dadurch wird die übliche statistische Errechnung der Relation zwischen getauften Katholiken und geweihten Priestern überwunden zugunsten einer Definition von „Priestermangel“ als „einem Zustand, in dem regelmäßig Laien die Dienste eines Priesters verlangen, ohne einen Priester einsatzbereit zu finden“¹.

Das so verstandene Phänomen „Priestermangel“ wird dann mit Hilfe der religionssoziologischen Theorie auf mögliche Ursachen untersucht und einer Deutung nähergeführt. Dazu werden drei theoretische Ansätze herangezogen, und zwar der von Glock, der von Schelsky und der von Berger und Luckmann gemeinsam erarbeitete.

a) Die Multidimensionalität der Religiosität nach Charles Glock:

Glock hat 1958 und erneut 1965 (zusammen mit Rodney Stark) vorgeschlagen, vier Dimensionen der Religiosität zu unterscheiden². In die amtliche Zuständigkeit des Priesters fallen dabei vor allem zwei Dimensionen, die „ritualistische“, die die Formen religiösen Handelns einschließlich der liturgischen Vollzüge umfaßt, und die „ideologische“, die durch die inhaltlichen Elemente der „Lehre“ im weitesten Sinne bestimmt ist. Diese beiden Dimensionen scheinen an relativer Bedeutung verloren zu haben im Vergleich zu den beiden anderen Dimensionen, die Glock die Dimension religiöser Erfahrung (experimental) und die der Konsequenzen des Glaubens im Alltagshandeln (consequential) nennt. Diese beiden zuletzt genannten Dimensionen zeigen eher eine Affinität zum Auftrag des gefirmten Laien und sind jedenfalls nicht ausschließlich Sache des Priesters. Sollte sich zeigen lassen, daß die relative Bedeutung der notwendig amtlich betreuten Dimensionen zugunsten der Bedeutung der spontaneren „experiential“- und „consequential“-Dimen-

¹ Grundlagenstudie zur seelsorglichen Situation in den Regionen Aachen-Stadt und Aachen-Land, Wien 1972, H. J. Helle, jetzt: Soziologisches Institut der Universität München, unveröffentlichtes Manuskript, Seite 7.

² Ch. Y. Glock, *The Religious Revival in America*, in: *Religion and the Face of America*, Berkeley 1958, 25–42. Ch. Y. Glock and R. Stark, *Religion and Society in Tension*, Chicago 1965, 18–38.

sionen abgenommen hat, so wäre die Hypothese formulierbar, daß eine Zunahme der Zahl der Katholiken pro Priester hingenommen werden könnte, ohne daß darin ein Rückgang der Religiosität der Kirche gesehen werden müßte. Insbesondere brauchte dann kein „Priestermangel“ in dem oben definierten Sinne vorzuliegen, da die Verschiebung in der Relation zwischen getauften Christen und geweihten Priestern dem Rückgang der Nachfrage nach priesterlichen Diensten entsprechen würde.

b) Destitutionalisierung der Kirche nach Schelsky und Berger/Luckmann:

Schelsky und Berger/Luckmann haben ihre Thesen von der Um- oder Entinstitutionalisierung der traditionellen Kirchen vorgetragen, die wir hier mit dem Wort „Destitutionalisierung“ zusammenfassen wollen.

Schelsky hat 1957 in seinem Aufsatz „Ist die Dauerreflexion institutionalisierbar?“³ die Frage gestellt, wie sich die Institutionen der Christenheit denen der modernen Industriegesellschaft anpassen könnten. Er macht deutlich, daß sich das Problem der Anpassung gerade darum mit solcher Schärfe stellt, weil sich die säkulare Gesellschaft in so hohem Maße den Strukturmodellen der Kirche angepaßt hat. In der institutionellen Verfassung der Industriegesellschaft wurden von der Kirche übernommene hierarchisch-bürokratische Strukturen zu einem solchen Grad der Perfektion getrieben, wie ihn die Kirche selbst kaum je erreicht noch auch angestrebt hat. Daher liegt der Dienst der Kirche an der Gesellschaft nun gerade nicht in einem Versuch der Anpassung, sondern darin, ein „Kontrastprogramm“ zu den umfassenden Institutionalisierungen der säkularisierten Gesellschaft zu bieten. Bei dem hohen Grad der Formiertheit und Verfaßtheit des Lebens in den weltlichen Großorganisationen kann das aber wohl nur auf dem Wege über eine Destitutionalisierung erreicht werden, insbesondere also durch Enthierarchisierung und Informalisierung der innerkirchlichen Interaktionen.

Berger und Luckmann fragen 1963 nach der Funktion der Religion für die Gesellschaft und kommen zu dem Ergebnis, daß die Re-

ligion als Legitimationssystem wirkt⁴. Sie hat jedoch in der modernen Industriegesellschaft kein Legitimationsmonopol mehr inne, sondern gesellschaftlich zentrale Legitimationen für das Handeln des modernen Menschen finden sich auch außerhalb der institutionellen Kirchen. Solche außerordentlichen Legitimationssysteme sind Wissenschaft, Psychoanalyse, Kommunismus, Patriotismus und daneben bestimmte entkirchlichte Versionen des Christentums. So stehen die Kirchen in einer Situation, die die Autoren den „Marktcharakter der Legitimation“ nennen.

So sehr nun Legitimationssysteme der systembezogenen Institutionalisierung bedürfen (der Kommunismus braucht die Partei, der Katholizismus braucht die Hierarchie usw.), so findet doch das Angebot auf dem Markt der Werte im Wettbewerb zwischen den verschiedenen Legitimationssystemen im außerinstitutionellen, nicht selten im privaten und Intimbereich statt. Vermutlich hat sich also der Schwerpunkt des Angebots und der Übernahme von Bekenntnisinhalten in eine Handlungssphäre verlagert, in die hinein die Kirche mit ihren amtlich institutionellen Diensten gerade nicht wirken kann, sondern wo es auf die informelle Präsenz von Christen ankommt, die Priester sein können, es aber nicht zu sein brauchen. Eine Zunahme der Bedeutung apostolischer Aktivität bedingt aber einen Rückgang des Bedarfs an amtlich priesterlichen Diensten.

II. Modelle für die Reform der Institutionalisierung christlicher Dienste

In der Aachener Grundlagenstudie werden zwei Institutionalisierungsmodelle als Alternativen einander gegenübergestellt und in einer Umfrage 48 Mitgliedern des Aachener Diözesanklerus zur Stellungnahme vorgelegt.

a) Das Modell der im Bistum Aachen eingeführten „Pastoralverbände“

Zur Zeit der Umfrage unter den Aachener Priestern wurde das dort eingeführte Modell der Pastoralverbände schon seit zwei Jahren

³ H. Schelsky, *Ist die Dauerreflexion institutionalisierbar?*, in: *Zeitschrift für Evangelische Ethik*, Band I (Juli 1957), 153–174.

⁴ P. L. Berger and Th. Luckmann, *Sociology of Religion and Sociology of Knowledge*, in: *Sociology and Social Research*, Band XLVII (1963). Nachgedruckt in: N. Birnbaum and G. Lenzer, *Sociology and Religion. A Book of Readings*, Englewood Cliffs, N. Y. 1969, 410–423.

praktiziert⁵. Die Organisationsstruktur der Pastoralverbände hat folgende Grundzüge⁵:

„1. Der Pastoralverband besteht aus mehreren Pfarren (Pfarrvikarien, Vikarien). Bei seiner Bildung sind die örtlichen Voraussetzungen – besonders jene, die für die Seelsorge von Bedeutung sind – und die Erfordernisse der Gesamtregion maßgebend. Zu einem Pastoralverband sollen in der Regel bis zu 30.000 Katholiken gehören.

2. Der Pastoralverband wird gebildet durch Beschluß des regionalen Seelsorgerates im Einvernehmen mit den beteiligten Pfarrgemeinderäten, in denen Priester und Laien zusammenwirken. Er hebt die Existenz der Pfarre nicht auf.

3. Der Pastoralverband erfüllt seine Aufgabe durch

a) das *Leitungsteam* des Pastoralverbandes:

Es besteht aus den Vorsitzenden der Pfarrgemeinderäte und allen hauptamtlich in der Seelsorge tätigen Mitarbeitern, Priestern und Laien. Diesem Kreis obliegt es, jene Maßnahmen zu beschließen, die zur Erfüllung der pastoralen Aufgaben notwendig sind. Er bestimmt im Rahmen des für Bistum und Region geltenden Pastoralplanes die Richtlinien der Arbeit. Er wählt den Vorsitzenden des Pastoralverbandes für die Dauer von drei Jahren;

b) das *Arbeitsteam*:

Es umfaßt Priester und Laien, die hauptamtlich in der Seelsorge des Pastoralverbandes tätig sind. Es ist für die Durchführung der beschlossenen pastoralen Arbeiten zuständig;

c) den *Vorsitzenden* des Pastoralverbandes: Er leitet die Sitzungen des Leitungsteams und des Arbeitsteams. Er ist für die Durchführung der gemeinsamen Beschlüsse verantwortlich. Wählbar ist jeder Priester nach acht Dienstjahren. Die Wahl bedarf der Bestätigung durch den Bischof. Die Amtseinführung geschieht im Auftrag des Bischofs durch den Regionaldekan.“

Als Organe des Pastoralverbandes nennt der Rahmenplan Leitungsteam, Arbeitsteam und Vorsitzenden. Im Falle der beiden Teams ist eine rechtliche Gleichstellung von Priestern und Laien vorgesehen. Nur für den Vorsitzenden nennt der Rahmenplan die Bedingung, daß er ein Priester sein muß, daß er ferner acht Dienstjahre hinter sich haben muß und daß der Bischof seiner Wahl zustimmt. Im letzten Abschnitt des Rahmenplanes werden die Aufgaben der neu zu

⁵ Alle wörtlichen Zitate dieses Abschnittes sind entnommen aus dem „Rahmenplan“, den der Bischof von Aachen als Ergänzung zu den „Richtlinien für eine verantwortliche pastorale Zusammenarbeit im Bistum Aachen“ vom 1. November 1967 am 1. Februar 1970 in Kraft gesetzt hat.

gründenden Pastoralverbände noch einmal ausdrücklich formuliert. Es heißt dort:

„Aufgaben des Pastoralverbandes:

1. Die gesamte Seelsorge im Pastoralverband muß sich in die regionale und diözesane Seelsorgeplanung einfügen. Auf die bisher in den einzelnen Pfarren geleistete Seelsorgearbeit muß Rücksicht genommen werden.

2. Die seelsorglichen Aufgaben des Pastoralverbandes erstrecken sich insbesondere auf die Kooperation und Koordination in den Grunddiensten und auf die Zielgruppenseelsorge.

a) Grunddienste sind alle pastoralen Dienste in den einzelnen Pfarrgemeinden, die nicht in der Zielgruppenseelsorge geleistet werden (z. B.: Pfarrgottesdienste, Sakramentenspendung, allgemeine pfarrliche Caritas).

b) Zielgruppenseelsorge wendet sich an jene Gruppen von Gläubigen, die auf Grund ihrer Situation (Lebensphasen, Beruf, Bildungsstand u. ä.) in einer über die Grunddienste hinausgehenden Pastoration wirkungsvoller angesprochen werden können. Der Pastoralverband bestimmt Zielgruppen gemäß seinen Erfordernissen und Möglichkeiten.

3. Die Verwaltungsaufgaben innerhalb des Pastoralverbandes sind so zu organisieren, daß – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit benachbarten Pastoralverbänden – die Beschäftigung hauptamtlicher Kräfte möglich und gerechtfertigt ist.“

Dem hier kurz dargestellten Modell der Pastoralverbände – das, wie oben angedeutet, zu Beginn der Umfrage bereits zwei Jahre praktiziert wurde – stellte der Verfasser der Grundlagenstudie ein Alternativmodell als gedankliche Konstruktion gegenüber.

b) Alternativmodell für den zukünftigen Einsatz der Priester im Pastoralverband

Im Alternativmodell wird zunächst zwischen „Pfarrei“ und „Gemeinde“ unterschieden. Dabei soll Pfarrei die kirchenrechtliche Organisationseinheit sein. Die Gemeinde wird demgegenüber als soziales Gebilde verstanden, das als Subjekt religiösen Handelns tätig wird. Es können somit innerhalb einer kirchenrechtlich definierten Pfarrei eine oder mehrere Gemeinden bestehen, bzw. es können Gemeinden entstehen, die die Pfarrgrenzen überschreiten. Gesucht wird ein Modell für eine Organisationsstruktur der Seelsorge, das 1. flexibel genug ist, um bei schwankenden Priesterzahlen unverändert durchgehalten werden zu können, das

2. den pastoralen Bedürfnissen der „Gemeinden“ Rechnung trägt und das
3. das Prinzip der eindeutigen Zuordnung von Priestern und Seelsorgeterritorium nicht aufgibt.

In dem Alternativmodell geht es vor allem um die Funktion des Priesters im Pastoralverband, der im übrigen vorausgesetzt wird, wenn auch seine organisatorische Struktur – im Gegensatz zum praktizierten Aachener Modell – in einigen Punkten verändert wird. Versucht wird, durch diese Strukturveränderungen die Besonderheit des Weihestatus zu unterstreichen. Es wird davon ausgegangen, daß die Priesterweihe den Priester in das Presbyterium des Bistums eingliedert, das heißt, in die Reihe derjenigen, die von ihrem Amt her für die Seelsorge direkt beauftragt sind und an der Leitungsfunktion des Bischofs teilnehmen.

In der Praxis stellte sich diese Eingliederung in das Presbyterium des Bistums allerdings bisher so dar, daß der einzelne Priester nach seiner Beauftragung für eine bestimmte Pfarre dort in relativer Isolierung lebte und arbeitete, die Mitgliedschaft in der Priestergemeinschaft des Bistums also nur theoretische Bedeutung hatte und für den einzelnen nicht erfahrbar war. Ein solcher Zustand der Vereinzelung ist jedoch vor allem für die Ermöglichung von Sozialisationsprozessen, die heute als lebenslang angesehen werden müssen und die vornehmlich in der personalen Nähe von Primärgruppen erfolgreich sind, wenig fruchtbar. Es müßte also in bezug auf die lebenslange Sozialisation des Priesters nach Gruppen gesucht werden, die als Sozialisationsagenturen wirken können und die gleichzeitig die Verbindung mit der Priestergemeinschaft des Bistums garantieren.

Solche Gruppen sieht das Alternativmodell in den „Priesterkollegien“ als Subjekt der Pastoral. Sie werden in der Grundlagenstudie vor allem in ihrer Beziehung zum Pastoralverband gesehen, wobei als Ebenen der diözesanen Struktur Bistum, Region, Pastoralverband und Gemeinde vorausgesetzt werden. Die vorgeschlagenen Priesterkollegien als „Leitungskollegien“ hätten im Pastoralverband gleichsam die Funktion eines „kollegialen Pfarrers“ inne. Die haupt- oder nebenamtlichen Laienmitarbeiter würden vom Priesterkollegium eingestellt. Die Zusammen-

arbeit mit diesen im Pastoralverband tätigen Laien geschähe nach dem Vorbild der Pfarrgemeinderäte wie auf Pfarrebene.

Das Leitungskollegium selbst besteht nach der Grundkonzeption, die die Stellung des Priesters im Bistum aus seiner Weihe ableitet, nur aus Priestern. Alle seine Mitglieder sind rechtlich gleichgestellt. Damit entfällt die bislang übliche Unterscheidung zwischen Pfarrer und Kaplan. Das Leitungsteam trägt als Kollegium die Verantwortung für die Pastoral in dem Territorium des Pastoralverbandes. Dabei wird davon ausgegangen, daß jeder Gläubige diejenigen Priester bzw. denjenigen Priester kennt, der für seine Gemeinde speziell zuständig ist. Da die Zielgruppenarbeit gemeindeübergreifend ist, wird die Mehrheit des Kollegiums zugleich gemeindebezogen und gemeindeübergreifend tätig werden. Somit dürfte im Laufe der Zeit das Kollegium als Ganzes den Gläubigen des Pastoralverbandes bekannt werden.

Mitglied im Leitungskollegium eines Pastoralverbandes wird der einzelne Priester normalerweise durch Kooptation der Mitglieder, die bei auftretenden Vakanzen geeignete Schritte zur Gewinnung von Mitarbeitern unternehmen. Bei der Ernennung neuer Mitglieder durch das Bistum hat das Kollegium ein Vetorecht; das Bistum wird dabei besonders dann in Aktion treten, wenn Vakanzen zu lange fortbestehen. Nach einem Jahr erlischt deshalb auch das Vetorecht des Kollegiums bei der Einweisung eines neuen Mitgliedes durch das Bistum.

Das Kollegium kann sich schon vor der Priesterweihe mit einem Kandidaten bezüglich der Mitarbeit im Pastoralverband in Verbindung setzen und ihm die Aufnahme zusagen. Das Bistum darf den Neupriester nicht gegen seinen Wunsch in einen Pastoralverband einweisen. Wegen Alters resignierte Mitglieder – die Altersgrenze sollte zwischen 60 und 75 Jahren flexibel sein – bleiben Mitglieder ihres Leitungsteams ohne Stimmrecht. Jüngere Priester sollten nicht schon in ihrem ersten Pastoralverband bleiben, sondern ihn nach einigen Jahren wechseln, um Erfahrungen zu sammeln. Das Leitungskollegium kann sich auf Zeit einen dreiköpfigen Vorstand wählen, bestehend aus einem Vorsitzenden und zwei Stellvertretern.

Im folgenden sollen die hier kurz dargestell-

ten Modelle mit den wichtigsten Ergebnissen der Umfrage konfrontiert werden.

III. Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung

Zum Thema „Priestermangel“ zeigt die Befragung, daß die Priester die Erteilung von Religionsunterricht und die Erledigung von Verwaltungsarbeiten als besonders belastend empfinden. Aus verschiedenen Tabellen, die hier nicht wiedergegeben werden können, geht hervor, daß der Anteil der nicht spezifisch priesterlichen Funktionen am Arbeitstag des Priesters relativ hoch ist. Hier zeigen sich Möglichkeiten für den Einsatz von Laien zur Einführung von Kooperation und Spezialisierung, wie sie in beiden Modellen vorgeschlagen wurden.

Wie sehr sich das Bistum Aachen mit der Schaffung von Pastoralverbänden auf dem richtigen Wege befindet, wird durch die Daten der Grundlagenstudie verdeutlicht. Zwar zeigen die Ergebnisse, daß man eine noch wirksamere Arbeit der Pastoralverbände für möglich hält, als es dem gegenwärtigen status quo entspricht. Das gilt vor allem für die Arbeit an den Zielgruppen. Im großen und ganzen ist man jedoch mit der Einrichtung der Pastoralverbände zufrieden und hält sogar (33 von 48 Befragten) eine Ausweitung ihrer Kompetenzen für nützlich.

Bei der Einschätzung der Ergebnisse zu Vorstellungen des Alternativmodells im Vergleich zu den eingeführten Pastoralverbänden muß berücksichtigt werden, daß das neue Modell nur kurz dargestellt werden konnte, während den Befragten das bisherige Modell schon seit zwei Jahren aus der Praxis vertraut war. Vorgelegt wurde eine Frage zur Errichtung von „Personalgemeinden“ als lebendigen Gemeinschaften von Gläubigen, die an keine territorialen Grenzen und keine bestimmten Organisationsformen gebunden sind. Bedenken gegen die „Gemeinde“ haben 21 von 48 Befragten, wobei sie vor allem auf die „Gefahr für die Einheit“ und „mangelnde Praktikabilität“ verweisen. Sodann wurde nach den Bedingungen für die Stellung des Priesters im Pastoralverband gefragt. Als wichtig nannten die Befragten die Selbständigkeit des einzelnen Priesters in seinem Amtsbereich, die kollegiale Leitung und Planung der Arbeit und die eindeutige Festlegung der Zuständigkeiten.

Das Thema Verfügungsrecht des einzelnen Priesters über finanzielle Mittel für seine Arbeit scheint dagegen die befragten Priester nur in geringerem Maße zu bewegen.

Ein Leitungskollegium wird von 43 der 48 Befragten der Leitung durch eine Einzelperson vorgezogen. Von den 43, die sich für ein Kollegium entschieden haben, sind 39 der Meinung, daß dieses Kollegium aus Priestern und Nichtpriestern bestehen soll, 37 der 39 hierfür Votierenden sind der Meinung, daß alle Mitglieder – also auch die Laien – gleichberechtigt sein sollen. 22 von 48 Befragten sind außerdem der Meinung, daß der Leiter des Pastoralverbandes (Vorsitzender des Kollegiums) auch ein Laie sein könnte.

Mit diesen Ergebnissen scheint sich die Mehrheit der Priester für eine Form der Leitung des Pastoralverbandes entschieden zu haben, die die hauptamtlich beschäftigten Laien gleichberechtigt miteinbezieht. Für die im Alternativmodell vorgeschlagene deutlichere Heraushebung der Priester in der Leitungsfunktion auf Grund ihres Weihestatus scheint man unter den Befragten wenig Verständnis zu haben. Ob sich hier eine tiefgehende Statusunsicherheit des Priesters ausdrückt, der im Rahmen des neugeschaffenen Pastoralverbandes für sich keine ihm vorbehaltenen Funktionen zu fordern wagt, oder ob der Priester den hauptamtlich in der Seelsorge mitarbeitenden Laien wegen der Ähnlichkeit der übernommenen Aufgaben den Klerikern gleichstellt, kann hier nur als Frage stehenbleiben.

M. F. Xaver Janssen

Beichte vor der Erstkommunion

Ein kritischer Vergleich des Kommuniondekrets Pius X. und der Erklärung der Sakramenten- und Kleruskongregation

Der folgende Beitrag eines Pfarrers ist aus brennender Sorge um die pastorale Situation und Wirksamkeit der Kirche geschrieben. Es geht ihm darum, daß auch die römischen Kongregationen die Kollegialität etwas ern-