

nisäußerung als legitim betrachtet und praktiziert, wenn es um amtliche und offizielle Verkündigung in Predigt und Unterricht ging.

Ganz zu schweigen, wenn es sich um zu verteidigende Standpunkte handelte, deren Wichtigkeit und Unabänderlichkeit es darzustellen galt. Müßten wir nun nicht beginnen, sensibilisiert und stilvoll dies auch miteinander und voreinander zu tun, um im persönlichen Umgang das Glauben, Hoffen und Lieben zu realisieren und zu aktualisieren? Es ist doch existentieller und frohmachender zu erfahren, wie mein Mitarbeiter eine Bibelstelle oder eine Glaubenswahrheit annimmt und lebt, als von ihm den exegetischen oder dogmatischen Befund zu hören, der in jedem theologischen Buch zu finden ist, aber deshalb noch lange nicht seine persönliche Überzeugung sein muß. Und ich denke, das hilft, um manche Unsicherheit zu überwinden, Solidarität im Glauben zu schaffen, oder zumindest sich in Konfliktfähigkeit einzuüben. Viel zu wissen, kann zwar als schick angesehen werden, beweist theologische Bildung und pastorales Können, erzeugt aber nicht kommunikative Geistlichkeit, die als Geschenk und persönliche Offenheit dankbar macht und zur Zusammenarbeit motiviert.

Humanisierung der Basis und kommunikative Geistlichkeit werden davor bewahren, daß die Arbeit im Pfarrverband zum seelenlosen pastoralen Management oder spirituellen Aktivismus entartet. Eingeebnet in einem mitunter leidvollen Prozeß könnte so ein Raum entstehen, Glauben exemplarisch zu leben und zu verkünden. In bezug auf die Tatsache, daß die Führungsschicht der Kirche dabei ist, ihre innere Struktur grundlegend zu ändern, weil die Zahl der Nicht-Priester die der Priester übersteigen wird, würde das Bedrohliche an dieser Entwicklung abnehmen, wohl aber das Abenteuerliche bleiben, worauf wir jedoch dann gerüstet sind, weil wir es nicht allein tun müssen. Je mehr das Pastoralteam sich selbst so als Objekt der Seelsorge ansieht, umso eher wird die Versöhnung der Konflikte möglich sein.

Ferdinand Kerstiens

Integration und Differenzierung der pastoralen Dienste

Erfahrungsbericht über Gemeindeleitung als Team

Im folgenden berichtet ein Pfarrer, wie er zusammen mit einem nebenberuflichen Diakon, mit mehreren Pastoralassistenten/-referenten und einem Pfarrsekretär die Gemeinde leitet, wie sich die Hauptamtlichen gegenseitig ergänzen und durch regelmäßige Gespräche zu einer guten Kooperation und starken Integration kommen.

1. Gemeindeleitung im Team — nur in Hochschulgemeinden?

Im Jahr 1968 wurde ich Studentenpfarrer in Münster. Zu fünf — ein anderer Pfarrer, drei Laien als Assistenten und ich — haben wir gemeinsam versucht, Gemeindeleitung als Team zu verstehen und zu praktizieren. Statt des üblichen Strukturmodells von Pfarrer und Kaplan gab es zwei gleichberechtigte Pfarrer. Alle Laienmitarbeiter waren Akademiker, z. T. mit theologischer Ausbildung, wie es die Arbeit erforderte. (Der Ausdruck „Assistenten“ hat uns nie gepaßt, da er die Wirklichkeit nicht traf.) Jeder von uns hatte seinen Bereich, aber zugleich hatten wir die gemeinsame Verantwortung für die ganze Gemeindearbeit, die dann noch einmal geteilt war mit dem Gemeinderat und den übrigen mitverantwortlichen Gremien. Schwierigkeiten ergaben sich kaum nach innen, wohl aber mit der Diözesanleitung und anderen kirchlichen Gremien, denen ein solches Modell fremd war und wo deswegen immer nur die Pfarrer bzw. der geschäftsführende Pfarrer angesprochen wurde.

Vor vier Jahren wurde ich Pfarrer in einer Ortsgemeinde. Ein Punkt meines Interesses bei diesem Wechsel lag in dem Experiment, ob Gemeindeleitung als Team auch in einer Ortsgemeinde zu praktizieren ist oder ob sich die traditionellen Strukturen als stärker erweisen würden. Sicher ist

in der Regel die Erwartungshaltung einer Gemeinde vor allem auf den Pfarrer konzentriert. Auch die Priester sind in der Regel noch in diesem Rollenverständnis groß geworden und halten es deswegen vielfach für angemessen und sogar selbstverständlich. Auch die neuen Dokumente über die Diakone und Pastoralassistenten bzw. -referenten betonen ja wieder sehr stark die Leitung der Gemeinde durch den Pfarrer. Sein Vetorecht ist in den Pfarrgemeinderatssatzungen verankert. Die Betonung der Eigenständigkeit der Laiendienste und der Eigenverantwortlichkeit des Pfarrgemeinderates erscheint so immer schon eingeschränkt.

Der Absicht dieses Schwerpunktheftes entsprechend soll hier zwar nicht von dem Miteinander der haupt- und ehrenamtlichen Dienste in der Gemeinde gesprochen werden, sondern von den pastoralen Diensten im engeren Sinn. Beide Fragen hängen aber miteinander zusammen, denn es geht ja nicht einfach darum, die Gemeindeleitung neu zu strukturieren, um dann die alte Erwartungshaltung statt auf den Pfarrer nun auf das Team zu konzentrieren. Es geht vielmehr darum, im Team der Gemeindeleitung eine solche Integration und Differenzierung der pastoralen Dienste zu leisten, daß sie auch in der gesamten Struktur des Gemeindelebens Widerhall finden und sich fortsetzen. Deswegen gehen die Fragen nach den pastoralen Diensten über in die Fragen nach der heute angemessenen Gemeindepastoral, nach dem gemeinsamen Leben aller, die an der Gemeinde aktiven Anteil nehmen, sie als ihre eigene Sache begriffen haben und sich für die Erfüllung ihres Auftrages mitverantwortlich wissen. Diesen Hintergrund darf der Leser dieses Erfahrungsberichtes nicht außer Acht lassen.

2. Differenzierung der pastoralen Dienste

a) Als ich in der Ortsgemeinde begann, arbeitete dort seit mehreren Jahren eine *Pastoralassistentin*, die ihre Ausbildung im alten Seelsorgehelferinnenseminar erhalten und sich dann durch Kurse an Jugendakademien etc. weitergebildet hatte. Sie war zunächst vollamtlich in der Gemein-

de tätig und wohnte auch dort. Dann heiratete sie und zog in eine Nachbargemeinde. Nach dem ersten Kind arbeitete sie offiziell nur noch 12 Stunden wöchentlich, nach dem zweiten Kind schied sie ganz aus dem Dienst aus; jetzt arbeitet sie „nur“ noch ehrenamtlich in der Gemeinde mit. Inzwischen war sie aufgrund ihrer Weiterbildung zur Pastoralreferentin ernannt worden. Vor meiner Zeit hatte sie zunächst das Pfarrbüro verwaltet, in den Grundschulen unterrichtet und sich langsam die Bereiche der Meßdiener- und Jugendarbeit, sowie der Sakramentenvorbereitung „erobert“. Zu ihren Aufgaben gehörte auch die Vorbereitung und Durchführung der Schul- und Familiengottesdienste und die Leitung eines Singkreises.

Da viele dieser Bereiche mir vorher völlig fremd waren, war ich auf die eigenverantwortliche Mitarbeit dieser Pastoralassistentin angewiesen und froh darüber, daß viele Anfragen aus diesem Bereich gar nicht erst an mich gelangten. Solche Erfahrungen, daß Mitarbeiter auf ihren Gebieten qualifizierter sind als der Pfarrer und daß er darauf angewiesen bleibt, sind m. E. eine wichtige Voraussetzung für eine Auflockerung der totalen Pfarrerrolle, wie sie vielfach in der Vergangenheit gefordert und gelebt wurde.

b) Gleichzeitig fand ich eine *Ordensschwester* vor, deren Status zunächst noch ungeklärt war. Dann wurde sie von der Diözese für die berufsbegleitende Ausbildung als Pastoralassistentin angenommen, m. W. eine spezielle Münstersche Form der Ausbildung, deren Absicht es ist, Ausbildung und Praxiserfahrung miteinander zu verbinden. Die Ordensschwester war vorher Kindergartenleiterin gewesen. Ihre Ausbildung erfordert eine häufige Abwesenheit zu Wochenkursen (insgesamt etwa 8—10 Wochen pro Jahr). Dazu kommt die häusliche Arbeit zum Studium des theologischen Fernkurses. Etwa $\frac{2}{3}$ der Arbeitskraft stand für die Gemeinde zur Verfügung. Mit der Annahme für die Ausbildung heißen auch diese Mitarbeiter Pastoralassistenten. Im Anschluß an die Ausbildung werden auch sie zu Pastoralreferenten ernannt.

In unserer Gemeinde erwies es sich als glücklich, daß sie schon eine hauptamtliche Pastoralassistentin vorfand, sie also deswegen nicht dem vollen Erwartungsdruck der Gemeinde begegnete. Auch aufgrund der Erfahrung in anderen Gemeinden halte ich die berufsbegleitende Ausbildung nur in einem solchen Fall für möglich. Wenn jemand aus einem anderen Beruf herauskommt, der u. U. noch gar nichts mit der pastoralen Arbeit zu tun hatte, die laufende Arbeit ständig durch Kurse unterbrechen muß, womöglich verheiratet ist und Familie hat, von einer Gemeinde als volle Kraft erwartet und gebraucht wird und zudem noch im Pfarrverband mitarbeiten soll, wie es in unserer Diözese der Fall ist, dann wird er von den verschiedenen Ansprüchen zerrissen. Unlust und Unzufriedenheit werden so von vorneherein programmiert, weil der Betroffene spürt, nirgendwo den Erwartungen an ihn gerecht werden zu können. Oft sind auch Schwierigkeiten in den Familien die Folge. Auch die Gemeinden sind enttäuscht, weil sie nicht die Hilfe erfahren, die sie erwarten und brauchen. In unserem Fall konnte die Ordensschwester, die zunächst in der Frauen- und Altenarbeit tätig war, sich langsam in verschiedene Bereiche der anderen Pastoralassistentin einarbeiten und sie dann übernehmen, als diese nach und nach auschied. Nur bei einer solchen oder ähnlichen Situation erscheint mir eine berufsbegleitende Ausbildung zumutbar zu sein und zu glücklichen Ergebnissen führen zu können.

c) Außerdem arbeitete eine *Halbtagssekretärin im Pfarrbüro* (die finanzielle Verwaltung geschieht durch eine Zentralrendantur — eine glückliche Lösung, die den Pfarrer von vieler Verwaltungsarbeit befreit und das kirchliche Finanzgebaren durchsichtiger macht). Das Pfarrbüro ist ja nicht reiner Verwaltungs- und Organisationsbetrieb, sondern immer zugleich erste Anlaufstelle für Sorgen und Fragen von Gemeindemitgliedern. Taufen, Trauungen und Beerdigungen werden von Betroffenen angemeldet. Menschen wollen ernst-

genommen werden und suchen Gesprächspartner. Ein Teil der Sorge einer Gemeinde entscheidet sich hier, und so gehört auch dieser Dienst mit zur pastoralen Arbeit einer Gemeinde. Zusammen mit der Sekretärin, die durch ihr langes Wohnen in der Gemeinde viele Gemeindemitglieder kannte, und den Pastoralassistentinnen teilten wir uns die Bürozeiten auf, so daß täglich 6 Stunden lang das Büro besetzt war und die übrigen im Pfarrhaus wohnenden Personen (eine Haushälterin habe ich nicht) entlastet waren.

d) Ich fand in der Gemeinde eine rege soziale Arbeit vor: die Betreuung der Aussiedler mit einem Übergangwohnheim in unserer Gemeinde, die Arbeit mit Behinderten, sozialschwachen Familien und älteren Leuten wurden von ehrenamtlichen Mitarbeitern getragen. Bald kam ein eigener Behindertenkreis dazu, der inzwischen ca. 25 Leute umfaßt und wöchentlich zusammenführt. Wir übernehmen Transporte von Behinderten und Rollstuhlfahrern zu anderen Veranstaltungen. Viele Einrichtungsgegenstände müssen für die Aussiedler herangeschafft werden. Umzüge werden für sie durchgeführt. Ein Ford-Transit und ein VW-Bulli sind fast täglich unterwegs. Trotz der vielen ehrenamtlichen Fahrer und Helfer war die Arbeit nicht mehr zu schaffen. So wurde zur Koordination dieser vielen Dienste eine Stelle für einen *Zivildienstleistenden* geschaffen, der neben dieser Arbeit noch im Pfarrbüro und im Jugendheim mitarbeitet.

Nach der Erweiterung unseres Jugendheimes soll jetzt eine „Teiloffene Tür“ eingerichtet werden. Für deren Betreuung ist ein zweiter Zivildienstleistender vorgesehen.

e) Seit zwei Jahren haben wir auch einen *Diakon* in unserer Gemeinde, der seinen Zivilberuf als Chemotechniker beibehält, verheiratet ist und drei heranwachsende Kinder hat. Bei ihm steht der pastorale Dienst in der Gemeinde nach Familie und Beruf an dritter Stelle. Deswegen ist es nicht möglich, ihn in die Breite der Gemeindegemeinschaft hineinzuziehen. Er hält einen Teil der Taufen (und der Taufgespräche),

Wortgottesdienste, nach einer längeren Anlaufzeit auch ab und zu Predigten in den Sonntagsgottesdiensten. Wegen seines Berufes kommen Beerdigungen während der Arbeitszeit nicht infrage.

Die Arbeit von hauptamtlichen Mitarbeitern in der Pastoral ist durch Diakone mit Zivilberuf zu ergänzen, nicht zu ersetzen. Deswegen ist es sinnvoll, daß ein bis zwei Diakone in einer Gemeinde mitarbeiten, aber nicht mehr, wie es z. B. in unserer Diözese geplant ist. Die übrige ehrenamtliche Mitarbeit sollte von Laien aufgrund von Taufe und Firmung geschehen, da wir sonst wieder in eine neue Klerikalisierung hineinkommen.

Unsere Gemeinde gehört zu einem Pfarrverband, zu dessen Leiter ich vor zwei Jahren gewählt wurde. Zur gleichen Zeit wurde dem Pfarrverband ein *Pastoralassistent* zugewiesen, der das Diplom in Theologie und Pädagogik besitzt. Auch er ist verheiratet und hat zwei Kinder. Die ersten Jahre galten für ihn als Anlaufzeit mit einem befristeten Vertrag. Er mußte ebenfalls noch viele Kurse mitmachen, die ihn für mehrere Wochen im Jahr aus der Arbeit herausholten. (Ein solcher Pastoralassistent mit Hochschulabschluß soll zunächst in einer Basisgemeinde Erfahrungen sammeln und dann immer stärker in die überpfarrliche Arbeit einsteigen. Wegen der besseren Koordination wurde unsere Gemeinde für ihn als Basisgemeinde gewählt.)

Schwierigkeiten ergaben sich bald aus der Tatsache, daß (auch wegen mangelnder Information durch die Personalleitung) die anderen Gemeinden mehr (und z. T. Falsches, wie das Lächerstopfen in den jeweiligen Gemeinden) von dem neuen Pastoralassistenten erwarteten, als er leisten konnte. Hier müßte sicher deutlicher die erste Zeit als Art Referendariat verstanden werden. Vor allem auf neuen Stellen oder wenn ein solcher Mitarbeiter eine bisherige volle Kraft ersetzen soll, begegnet er Ansprüchen, die er angesichts der übrigen Anforderungen (berufliche Weiterbildung, Basisgemeinde) nicht erfüllen kann. So wird auch hier bei allen Beteiligten von

vorneherein leicht Unzufriedenheit programmiert — kein guter Start für einen pastoralen Beruf.

Neben der Einführung in alle Bereiche der pastoralen Arbeit übernahm dieser Pastoralassistent in unserer Gemeinde vor allem Teile der Jugendarbeit, Partnerschaftskurse, Elternbildung in Fragen der frühreligiösen Erziehung und der Begleitung im Rahmen der Sakramentenvorbereitung. Er arbeitete überpfarrlich bei einem religionspädagogischen Kurs für Erzieherinnen mit, knüpfte erste Kontakte zu einer gemeinsamen Jugendarbeit im Pfarrverband und Dekanat, hielt Mitarbeiter-schulungen und trug seine Erfahrungen aus der Basisgemeinde in die anderen Gemeinden weiter. Durch seine besondere berufliche Qualifikation kamen neue Akzente in die gesamte Arbeit. (Inzwischen ist auch er zum Pastoralreferenten ernannt.)

3. Integration

Selten hat wohl eine Gemeinde die Gelegenheit, eine Differenzierung der pastoralen Dienste in solcher Vielfalt (z. T. nacheinander) selber zu erproben und zu praktizieren. Durch die Differenzierung war es möglich, sehr unterschiedliche Arbeitsbereiche abzudecken. Zugleich aber entstand umso dringender die Notwendigkeit, sich um die Integration der Arbeit zu bemühen. Dem diene insbesondere die wöchentliche Mitarbeiterbesprechung, die sich immer mehr ausdehnte und nun regelmäßig drei Stunden beansprucht. Hier geht es nicht nur um Terminabsprachen, sondern um die gemeinsame Reflexion auf die Erfahrungen, die ein jeder in seinem Bereich gemacht hat, auf die Reaktionen, die andere mitbekommen haben, und um die gemeinsame inhaltliche Planung der kommenden Arbeit. Jeder kann auch die Probleme, die ihn besonders betreffen, zur Sprache bringen. Gemeinsam kann über die Hilfe für einzelne Personen gesprochen werden. Es sollte kein Tabu bei diesen Besprechungen geben; auch Spannungen untereinander oder unterschiedliche Einschätzungen dürfen nicht verdeckt bleiben.

An diesen Mitarbeiterbesprechungen nehmen alle genannten Personen teil, also

auch Sekretärin und Zivildienstleistende, leider nicht der Diakon, dem eine Teilnahme aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist. Das Ziel ist sowohl die Stärkung eines jeden Beteiligten in seinem Bereich, das feed-back und der Rückhalt, den er bei den anderen findet, als auch das, was ich die gemeinsame Gemeindeleitung nennen möchte, eben Gemeindeleitung als Team. Wichtige Entscheidungen werden gemeinsam durchgesprochen und durchgetragen. Sie fallen nicht autoritär, sondern argumentativ.

In der Gemeinde entwickelt sich ein Bewußtsein dafür, daß nicht einer gegen einen anderen ausgespielt werden kann. Es brauchen auch nicht mehr alle Fragen an den Pfarrer direkt gerichtet werden. Die Gemeindeleitung ist eine weithin akzeptierte Größe. Die Assistenten (Referenten) sind bei ihrer Arbeit in der Gemeinde angenommen. Es wissen auch alle, daß der Pfarrer hinter ihnen steht. Sicher gibt es auch noch die andere Haltung, die Rückversicherung beim Pfarrer direkt, und es gelingt auch das Gemeinsame nicht immer so, wie an sich gedacht und geplant. Unterschiedliche Mentalitäten und Erfahrungen der Mitarbeiter sind sowohl befruchtend für die gemeinsame Arbeit, wie sie belastend sein können. Diese Form der Zusammenarbeit erfordert eine persönliche Offenheit aller Beteiligten, eine kritische und selbstkritische Haltung, die nicht leicht zu erreichen ist. All dies haben wir auch unter uns erfahren.

Aber dennoch scheint mir dies der beste Weg zu sein, wie in einer differenzierten Gemeinde auch differenziert und dennoch gemeinsam gelebt und gearbeitet werden kann. Hier ist erneut darauf zu verweisen, daß diese Form von Differenzierung, Selbständigkeit und Integration der Arbeit ja über den Bereich der unmittelbaren pastoralen Dienste hinausweist und alle ehrenamtlichen Mitarbeiter umfaßt. So können Sachverstand und Engagement aller Beteiligten eingebracht werden, ohne Bevormundung, aber auch ohne daß alles auseinanderfällt oder daß vielleicht sogar gegeneinander gearbeitet wird. Auch die Einarbeitung neuer Mitarbeiter ist so gut

möglich. Die Arbeitsverteilung ist häufig nicht von der unterschiedlichen Qualifikation abhängig, sondern von Eignung, Interesse und Zeit. Eine solche Erfahrung ist allen Pfarrern zu wünschen. Manche Isolation dessen, der alles „allein entscheidet“, wird so aufgebrochen. Der Pfarrer ist miteinbezogen in einen lebendigen Austausch. Er wird in einem solchen offenen Miteinander an Autorität gewinnen, wenn er sich ganz mit einbringt in das gemeinsame Tun. Er ist auch von dem Zwang befreit, letztlich alles doch alleine entscheiden und verantworten zu müssen. Mehr Initiativen können aufkommen. Wenn die Synode gefordert hat, von einer versorgten zu einer lebendigen Gemeinde zu kommen, dann ist dies sicher ein notwendiger Schritt dorthin.

Wenn ich aufgrund solcher Erfahrungen die offiziellen Papiere über die pastoralen Dienste lese, dann fällt mir auf, daß sie von einer ängstlichen Sorge um die Priesterrolle bestimmt sind. Die Pastoralassistenten dürfen nur Parzellen des pastoralen Ackers pflügen, damit deutlich wird, daß sie nicht an der Gemeindeleitung beteiligt sind, die allein beim Priester zu liegen hat. Die Allzuständigkeit und die Letztzuständigkeit des Pfarrers muß auf jeden Fall gewahrt werden und muß auch nach außen deutlich sein. Hier sind Menschen für den Sabbat da und nicht der Sabbat für den Menschen. Auch die theologische Deutung der Priesterrolle darf nicht an der pastoral notwendigen Ausgestaltung dieser Rolle für die optimale Ausübung dieses Dienstes vorübergehen. Im Hintergrund der offiziellen Papiere über die pastoralen Dienste scheint mir die Sorge um den priesterlichen Zölibat zu stehen: Die Arbeit der pastoralen Dienste, die Arbeit der oft ja verheirateten Pastoralassistenten darf nicht so gut ankommen und darf nicht so „pastoral“ sein, daß die Notwendigkeit des Zölibats für den Priester und des Priesters für die Gemeindeleitung verdunkelt würde.

Sicher ist es richtig, daß Gemeindeleitung in besonderer Weise auch in und durch die Feier der Eucharistie geschieht. Aber auch da sind die Pastoralassistenten und

viele andere beteiligt. Die Verkündigung der Frohen Botschaft, das Sammeln der Gemeinde zu Gottesdienst und anderem gemeinsamen Tun, die Hinführung zu den Sakramenten als ein wesentlicher Teil der Gemeindeleitung und -aktivierung greifen weit über die hauptamtlichen pastoralen Dienste hinaus. Gemeindeleitung ist in einer lebendigen Gemeinde längst die Sache vieler geworden. Der Pfarrgemeinderat hat darin seinen besonderen Platz. Deswegen verstehe ich die Ängstlichkeit nicht, mit der die besondere Rolle des Priesters/Pfarrers immer wieder geschützt werden soll. Die Erfahrungen in unserer Gemeinde mit der Differenzierung und der Integration der pastoralen Dienste, einschließlich des Pfarrers, lassen diese Angst überflüssig erscheinen. Für den Pfarrer bleibt genug an Gemeindeleitung übrig, ohne aber allein auf die Sakramentenspendung reduziert zu werden. Die Tatsache, daß auch die verheirateten Pastoralassistenten und Diakone in der Gemeinde ernstgenommen und angenommen werden, kann dem zölibatären Priester helfen, seine Funktion und seine Möglichkeiten neu zu sehen und zu realisieren. „Konkurrenz“ darf es da nur im ursprünglichen Sinn des Wortes geben: miteinander, gemeinsam laufen, um der gemeinsam anvertrauten Sache, um der Frohen Botschaft Jesu willen, die jeden auf seine Weise in Dienst nimmt, um alle Menschen zu erreichen.

Ezechiel Britschgi

Warum klappt es mancherorts nicht?

Zur Zusammenarbeit von Pfarrer und Seelsorgeassistenten wurde in Heft 2/79 vom selben Autor ein kurzer Bericht über die Tätigkeit einer „Seelsorgeassistentin in einer Bergpfarrei“ veröffentlicht. Im folgenden geht der Autor nun der Frage nach, warum in dem geschilderten Fall die Zusammenarbeit mit dem Pfarrer und mit der Gemeinde so gut gelingt, in anderen Fällen nicht. red

Der Gründe und Hintergründe für gelungene oder mißlungene Zusammenarbeit gibt es viele, und es ist unmöglich, sie alle hier aufzuführen, zumal ja auch die Situation überall wieder anders ist. Vorerst ist zu sagen, daß die *Reibungen nicht nur und oft nicht einmal primär am Unterschied Priester — Laientheologe* liegen; denn sehr häufig klappt die Zusammenarbeit ja auch zwischen zwei Priestern nicht. Der Altersunterschied, die anders gelagerte theologische und spirituelle Ausbildung, Charakter und Temperament und manches andere spielen da eine Rolle. Doch daneben gibt es ein Mißverhältnis, das zwischen Priester und Laienseelsorger typisch zu sein scheint. Ich möchte nur einige Ursachen antippen.

Vorurteile zwischen Pfarrer und Laientheologen/-seelsorger

Da sind einmal die *Vorurteile* auf beiden Seiten. Mancher Pfarrer nimmt nur notgedrungen einen Laientheologen als Vikar an. Falls dieser ein in den Laienstand zurückversetzter Priester ist, sieht mancher Pfarrer in ihm den „Abtrünnigen“. Wenn dieser aber nicht Priester ist, dann ist er für den Chef vielleicht der Schläuling, der beides zu vereinen verstand: Quasi-Priestertum und Ehestand. Mag sein, daß er unbewußt sich selbst bemitleidet, weil er auf gar vieles verzichtet hat, das er gern gehabt hätte ... Ist aber der Laientheologe ein theologisch richtiger Laie, dann trifft man bei nicht wenigen Pfarrern auf das Vorurteil: „Man weiß ja, aus welchem Milieu diese neuen Theologen kommen: Theologie der Befreiung — Dienstverweigerung — Vernunft an Stelle des Glaubens — in Sachen Dogma und Moral ein jeder sein eigener Papst ...“ Und erst recht schlimm und suspekt wird die Sache, wenn der Laienseelsorger eine Frau ist. Ist das nicht ein schrittweises Erschleichen des Priestertums der Frau?

Doch auch auf Seite der Laientheologen bestehen Vorurteile, die kaum zu ersprießlicher Zusammenarbeit führen können. Wenn der junge Mensch sich bereits in der Vorbereitung auf den kirchlichen Dienst auf das Vorurteil versteift hat, der Prie-