

Hugo Goeke

Einsatzbedingungen und Einsatzfelder für Pastoralassistenten/-referenten und Gemeindeassistenten/-referenten

Wer einen kirchlich-pastoralen Beruf anstrebt, möchte mit Recht frühzeitig informiert sein, welche Einsatzfelder und Aufgaben ihm offenstehen, welche Voraussetzungen an ihn gestellt werden, welches die gegenseitigen Bedingungen einer Anstellung sind u. dgl. mehr. Der folgende Beitrag faßt aus der Praxis heraus zusammen, was an Ausbildung, menschlicher Befähigung, religiöser und kirchlicher Grundhaltung erwartet wird, wie es mit der Besoldung u. ä. steht. — Der Beitrag legt zwar die Situation der westdeutschen Diözesen zugrunde; die allgemeinen Bedingungen sind aber auch in der Schweiz und in Österreich ähnlich. red

Seit etwa 50 Jahren gibt es den Beruf der Seelsorgehelferin und damit die hauptberufliche Mitarbeit von Laien im pastoralen Dienst. Dieser Einsatz von Frauen wurde in der Regel als notwendige „Ergänzung“ zum Dienst der Priester empfunden und vollzog sich, verbunden mit normalen Anfangsschwierigkeiten, ohne großes Aufsehen.

Ab Ende der sechziger Jahre etwa erschrecken Verantwortliche und Verantwortungsbewußte über den bedrohlichen Priestermangel. Unterschiedlich öffnen die Bistümer — zögernd, einladend oder mit Besorgnis — mehr und mehr die Türen zur hauptberuflichen Mitarbeit von Laien (sowohl Frauen wie Männern) im pastoralen Dienst in den Gemeinden. Vom Standpunkt verantwortungsgewohnter Laien ist diese Entwicklung konsequent. Sie bewirkt jedoch auch Unsicherheit, Ängste oder gar Bedrohung. Es ist nicht einmal klar, wie man diese Mitarbeiter benennen soll. Erst allmählich setzt sich die Anordnung der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland durch*: „Sie heißen: Pastoralassistent/-referent und

Gemeindeassistent/-referent“ (Die pastoralen Dienste in der Gemeinde 7.22).

In der entstandenen Unsicherheit erwachen Regulierungstendenzen. Es entsteht eine intensive Diskussion über Einsatzbedingungen und Einsatzfelder von Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst, die in einigen Ergebnissen wie folgt Abklärung und Verständigung in den meisten Bistümern bringt.

1. Einsatzbedingungen

1.1 Ausbildung

Der pastorale Dienst ist anspruchsvoll und fordert von den Mitarbeitern hohe persönliche und fachliche Voraussetzungen. Deshalb ist eine angemessene Ausbildung notwendig. Teils historisch bedingt, teils als Antwort auf die Vielfalt pastoralen Dienstes, insbesondere hinsichtlich Einsatzfelder und Einsatzbedingungen, ist eine Vielfalt von Zugangswegen entstanden, die hier kurz genannt seien.

Zum Beruf des Pastoralassistenten/-referenten:

— Theologisches Hochschulstudium (5 Jahre), Diplomstudiengang.

Zum Beruf des Gemeindeassistenten/-referenten:

— Fachhochschulstudium im Fachbereich Theologie — Praktische Theologie — Religionspädagogik — Kirchliche Bildungsarbeit (im allgemeinen 6 Semester) oder:

— Seminausbildung — Fachhochschulstudium für Gemeindepastoral und Religionspädagogik (6 Semester)

— Formen berufs-/praxisbegleitender Ausbildung.

In allen Ausbildungsgängen ist ein Bemühen festzustellen, gezielt auf den beruflichen Einsatz vorzubereiten. Dem dient eine verstärkte Beschäftigung mit den Humanwissenschaften und mit den Methoden beruflichen Handelns. Sofern diese Bereiche während der Ausbildung nicht genügend berücksichtigt wurden, bieten die Bistümer während der Phase der Berufseinführung entsprechende Ergänzungsstudien an.

Manche Ausbildungsstätten ermöglichen

*) Allerdings nur in der BRD. Vgl. den Vorspann zum Artikel von O. Fuchs (Heft 4/1979).

Schwerpunktstudien wie Jugendarbeit oder Erwachsenenbildung u. a. Eine Spezialisierung auf bestimmte Aufgabenfelder hin erfolgt jedoch in der Regel erst gegen Ende der Berufseinführungsphase, da zunächst neben ersten Schwerpunktaufgaben auch eine Begegnung mit vielfältigen Grundaufgaben der Pastoral erfolgen soll. Eine Ausbildung für den schulischen Religionsunterricht gehört in der Regel zu den Anstellungsbedingungen.

Während der Ausbildung wird zunehmend mehr Wert auf das Kennenlernen und auf die Erprobung des praktischen Einsatzes gelegt. Dem dienen Praktika, an Fach- und Fachhochschulen zusätzlich das Berufspraktische Jahr oder Praxissemester und bei den Formen berufs-/praxisbegleitender Ausbildung der praktische Einsatz parallel zum Studiengang. Gerade Nachweise über praktische Erfahrungen und über gelungene Praktika sind bei Anstellungsentscheidungen sehr gewichtig. Dazu gehören auch Erfahrungen in der ehrenamtlichen Mitarbeit außerhalb des Rahmens der Ausbildung. Häufig sind solche Erfahrungen gar Anlaß, eine Ausbildung für einen pastoralen Beruf zu beginnen.

Es bleiben zwei Fragen:

1. Vermitteln die derzeit vorrangig genutzten Zugangswege über „Schulen“ die geeignete Ausbildung und Vorbereitung für einen pastoralen Beruf? Kann nicht auch „Gemeinde“ vorrangig Lern- und Übungsfeld für künftige hauptberufliche Mitarbeit sein, so daß das Studium der Reflexion, der Vertiefung und der Ergänzung von Erfahrungen und Erkenntnissen dient, die in der ehrenamtlichen Mitarbeit gewonnen wurden? Ansätze dazu bieten die Fachschulen und Formen berufs-/praxisbegleitender Ausbildung, die einige Bistümer inzwischen erproben.

2. Werden nicht mit den neuen pastoralen Mitarbeitern zu schnell die personellen Lücken, die durch den Priestermangel entstanden sind, aufgefüllt? Müßten nicht gleichzeitig vor allem im Hinblick auf Kooperation und Arbeitsteilung Strukturen und Arbeitsformen entwickelt werden, die den Erfordernissen einer zeitgemäßen Pastoral gerecht werden? Bei einer solchen

Entwicklung ist dann erneut zu fragen: Welche Mitarbeiter brauchen wir vorrangig?

1.2 Zweitstudium — Berufserfahrung

Manche Bistümer empfehlen, wenige fordern den Abschluß eines Zweitstudiums insbesondere für Diplomtheologen. Das Zweitstudium soll in erster Linie zusätzliches Rüstzeug für die pastorale Arbeit vermitteln. Zu empfehlen sind daher Bereiche wie Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Publizistik, Sozialarbeit. In der Zeit des wachsenden Europa könnte es manchem Bistum dienlich sein, den einen oder anderen Mitarbeiter mit entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen zu haben. Erfahrungen zeigen, daß ein Zweitstudium, das die theologische Ausbildung ergänzt und erweitert, die im pastoralen Einsatz wahrzunehmende Rolle stärkt und der beruflichen Profilierung dient. Die so leichter zu erreichende berufliche Eigenständigkeit ermöglicht wiederum eine bessere partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Priester und den übrigen Verantwortlichen. Gelegentlich wird das Zweitstudium mit einer existentiellen Absicherung begründet. Zu dieser Begründung gibt die Synode Anlaß, wenn sie formuliert: „Die Ausbildung sollte es ermöglichen, in entsprechende Stellungen bei kirchlichen oder freien Verbänden, ggf. bei Kommunen oder öffentlichen Institutionen überzuwechseln.“ (Die pastoralen Dienste in der Gemeinde 3.3.1). Zweitstudium zusammen mit Erfahrungen in der kirchlichen Arbeit geben erfahrungsgemäß gute Startchancen bei Bewerbungen, vor allem zur Übernahme von Leitungsaufgaben im öffentlichen Bildungsbereich. Bewerber für den pastoralen Dienst dürfen jedoch davon ausgehen, daß im Bistum nur so viele Mitarbeiter eingestellt werden, wie nach vernünftigen Prognosen auch auf die Dauer beschäftigt und besoldet werden können. Sollten die Bistümer in finanzielle Not geraten, so wird und darf diese nicht allein zu Lasten der Laienmitarbeiter ausgetragen werden. Dann sind alle in die gleiche Verantwortung gerufen. Unterbewertet werden häufig berufliche Ausbildung für einen nichtkirchlichen Be-

ruf und entsprechende Berufserfahrung als Voraussetzung für den pastoralen Dienst. Solche Voraussetzungen sind oft der Grund für eine besondere menschliche Reife, die Realitätssinn gibt und besseres Verständnis der Menschen in der Gemeinde ermöglicht.

1.3 Menschliche Befähigung

Zu den Voraussetzungen eines pastoralen Berufes gehört auch ein bestimmtes Maß an menschlicher Reife. Der Bewerber muß eigene Probleme der Entwicklung und Reifung im Grundsatz abgeklärt haben, um sich den Fragen anderer stellen, ihre Probleme wahrnehmen und die damit verbundenen Belastungen mittragen zu können. Deshalb ist es notwendig, die eigene Identität zu finden, sich selber anzunehmen und zu bejahen und eine gewisse menschliche Stabilität und Ausgeglichenheit zu erreichen.

Insbesondere erfordert der pastorale Beruf Bereitschaft und Befähigung zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit, da alle Mitarbeiter nur in gemeinsamer Planung und Absprache den Dienst am Aufbau der Gemeinden leisten können. So wird dieser gemeinsame Dienst zugleich zum Zeugnis der Einheit, wie es das Evangelium fordert (Joh 17, 20 f).

Wirkliche Partnerschaft setzt jedoch voraus, im Bereich eigener Verantwortung auswählen, planen und delegieren zu können, da im pastoralen Beruf die gestellten Erwartungen nie allseitig erfüllt werden können und der Arbeitsanfall häufig die eigenen Kräfte übersteigt. Selbst bei bester Übersicht und guter Planung wird eine seelische Stärke vonnöten sein, um mit der Last der unbewältigten Arbeit leben zu können. Durch ein ärztliches Zeugnis ist die für den Beruf erforderliche Gesundheit nachzuweisen.

1.4 Religiöse Grundhaltung und Praxis

In allen Ausbildungsgängen wird auf die Hinführung zur individuellen und gemeinsamen religiösen Erfahrung großer Wert gelegt. An den Hochschulen werden den künftigen Pastoralreferenten Besinnungszeiten angeboten. Gelegentlich an Fach-

hochschulen, in der Regel jedoch an Fachschulen soll den künftigen Gemeindefereferenten das gemeinsame Wohnen persönliche Glaubensvertiefung und gemeinsame Glaubenserfahrung ermöglichen.

Beim persönlichen Anstellungsgespräch werden die religiöse Grundhaltung und die Praxis religiösen Lebens auch immer eine Rolle spielen. Behilflich zur Klärung dieser Frage sind auch Zeugnisse von Pfarrern, da das persönliche religiöse Leben auch in der Teilnahme am gemeinsamen Leben (z. B. an der sonntäglichen Eucharistiefeier) zum Ausdruck kommen muß. Wer wirklich von seinem Glauben Zeugnis gibt, wird sich auch in einer Gemeinde, einer Gruppe oder einem Verband engagieren und bei wichtigen Ereignissen dabei sein. Wirkliches christliches religiöses Leben hat auch immer die Struktur sakramentalen Lebens. Bei Anstellungsgesprächen überrascht mich häufig die Offenheit, mit der Bewerber auf diese Fragen eingehen. Viele bringen häufig selber die Besorgnis zum Ausdruck, ob das eigene religiöse Fundament für den Beruf genügend trägt, und fragen nach entsprechenden künftigen Hilfestellungen. Ohne engagiertes Mitleben mit der Gemeinde, in der jemand tätig ist, fehlt dem pastoralen Dienst die Grundlage. Deshalb sind Erfahrungen in diesem Bereich so sehr von Bedeutung für eine Anstellung.

1.5 Bereitschaft zur solidarischen Mitarbeit im Bistum

Bei vielen Bewerbern ist die grundsätzliche Identität mit der Kirche gepaart mit einem kritischen Vorbehalt gegenüber der Kirche. Auch für letzteres lassen sich sicher gute Gründe vom Evangelium herleiten. Grundlegende Voraussetzung für einen pastoralen Beruf ist jedoch die Bereitschaft zur solidarischen Mitarbeit im Bistum. Nicht eine Idealkirche, sondern die konkrete, sich auf dem Wege befindende Kirche ist der Ort des Einsatzes, und diese konkrete Kirche erfordert die Solidarität der Mitarbeiter. Diese Solidarität schließt das Einbringen eigener Ideen mit ein und fordert das gemeinsame Ringen um Entscheidungen. Wirkliche Mitarbeit und wirkliches

Mittragen von Entscheidungen ist letztlich jedoch nur bei gleichzeitiger persönlicher Identifizierung möglich, so daß der pastorale Beruf eine grundsätzliche Identifizierung mit der Kirche und ihrem Auftrag voraussetzt. Nur wer die je vorläufige sich auf den Weg machende Kirche befreit und bejaht, wird in der Lage und bereit sein, zusammen mit den übrigen Verantwortlichen am Aufbau von Gemeinden mitzuwirken, in denen die Kirche Jesu Christi ihr evangeliums- und zeitgemäßes Antlitz zeigt.

1.6 Bereitschaft zur Versetzung

Die Bistümer gehen in der Regel davon aus, daß der pastorale Mitarbeiter am Einsatzort wohnt. Dadurch wird ein nur funktionaler Einsatz vermieden. Das Lebens- und Glaubenszeugnis des Mitarbeiters erhält in der Gemeinde stärkeres Gewicht. Das Heimischwerden an einem Ort und in einer Gemeinde, das dem persönlichen und familiären Wohlbefinden dient, kann auch pastorale Wirksamkeit fördern. Bei Verheirateten ist die Verfügbarkeit in der Regel durch die Kinder oder auch durch die Berufstätigkeit des Ehepartners eingeschränkt.

Dennoch gehört die grundsätzliche Versetzungsbereitschaft zu den Bedingungen des pastoralen Berufes, da das Anrecht der Gemeinden auf Mitarbeiter Berücksichtigung finden muß und ein Wechsel der Mitarbeiter gelegentlich ein Dienst an den Gemeinden sein kann.

Wichtig für eine Versetzung sind rechtzeitige Absprachen mit dem Mitarbeiter, Berücksichtigung seiner persönlichen und familiären Verhältnisse und seiner beruflichen Neigungen und Befähigungen, um einen optimalen Einsatz im Rahmen der zu besetzenden Stellen zu gewährleisten.

1.7 Verheiratete Mitarbeiter

Zunächst ist davon auszugehen, daß verheiratete Mitarbeiter für den pastoralen Beruf eine Bereicherung bedeuten. Verheirateten Mitarbeitern werden tatsächlich häufig verantwortliche Aufgaben in der Ehevorbereitung, der Ehebegleitung und der Familienarbeit übertragen, so daß sie

ihre spezifische Erfahrungswelt für diese Tätigkeit nutzen können.

Nicht leicht zu vereinbaren sind oft die Anforderungen im pastoralen Beruf und die Anforderungen durch Ehe und Familie, zumal dann, wenn der Ehepartner berufstätig ist.

Als belastend wirkt sich dabei häufig die Ungleichzeitigkeit des beruflichen Einsatzes der Ehepartner aus, so daß es eines großen seelischen Aufwandes bedarf, die Arbeit so zu planen und durchzuführen, daß für Ehe und Familie genug Zeit bleibt. Die eigentliche Fragestellung beim Verheirateten liegt jedoch in dem Verständnis für das, was den Partner bewegt. Jeder hat dem anderen Verständnis entgegenzubringen. Dennoch befindet sich häufig der pastorale Mitarbeiter in einer besonderen Situation, indem Erwartungen an ihn gerichtet werden, die eine große Bereitschaft und sein persönliches Zeugnis einfordern. Duldet der Ehepartner nur die kirchliche Berufstätigkeit, so ist selbst bei einer großzügigen partnerschaftlichen Ehe das Verständnis füreinander und das menschliche Entgegenkommen fast überfordert. So wird vom Ehepartner des pastoralen Mitarbeiters eine gleiche Grundrichtung erwartet, nämlich ein Geprägt- und Gedrängtsein vom Evangelium Jesu Christi und zugleich eine Verwirklichung dieser Grundrichtung im konkreten Leben. Vor diesem Hintergrund sind die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ zu verstehen und zu interpretieren. So ist bei einer konfessionsverschiedenen Ehe zunächst nicht formal zu entscheiden, sondern nach dem genannten Tatbestand zu fragen. Ansätze zu einem solchen Vorgehen gibt die Formulierung „in der Regel“ in den Richtlinien.

1.8 Besoldung

Es hat sich in den Bistümern der Grundsatz durchgesetzt, daß die pastoralen Mitarbeiter wie in vergleichbaren nichtkirchlichen Berufen besoldet werden, so daß die wirtschaftliche Sicherung gegeben ist. Allerdings sind Aufstiegsmöglichkeiten

sehr gering. Nur wenige Stellen in spezielleren Aufgaben oder auf der Ebene von Region oder Bistum rechtfertigen eine Höherbesoldung. Das hat zur Folge, daß vor allem in den den Pastoralreferenten vergleichbaren nichtkirchlichen Berufen in der Regel mehr Aufstiegschancen mit entsprechender Höherbesoldung gegeben sind.

Gemeindeassistenten/-referenten erhalten eine Besoldung von vergleichsweise BAT V bis IV und Pastoralassistenten/-referenten von vergleichsweise BAT III bis I.

Die unterschiedliche Besoldung von Gemeindeassistenten/-referenten und Pastoralassistenten/-referenten wirft überall dort Probleme auf, wo die Einsatzfelder diese unterschiedliche Besoldung nicht genügend rechtfertigen. Dort kommt dann auch die Diskussion nach den unterschiedlichen Bezeichnungen auf.

1.9 Berufung

Zu wenig wird bei den Laien die Frage nach einer Berufung für den pastoralen Dienst erörtert, während bei Priesteramtskandidaten diese Frage sehr wichtig genommen wird. Nun ist Berufung kein inneres, nur subjektiv deutbares Erlebnis. Es gibt vielmehr Symptome einer Berufung. Diese sind in einer sorgfältigen Begegnung mit dem bisherigen Lebensweg des Bewerbers zusammen mit dem Bewerber zu prüfen.

Zu den möglichen Symptomen gehören vor allem der bisherige engagierte Einsatz, das Leben in und mit der Kirche, Freude am Dienst für andere Menschen und die entsprechende Befähigung dazu. Auch Erfahrungen im Gebet und im Aushalten des Lebens vor Gott gehören zu den Symptomen. Daher muß deutlich sein, daß Berufung ein Prozeß ist, der das ganze Leben begleitet und eine Antwort erfordert, die jedoch oft nur stotternd und bruchstückhaft ausfällt und bis zum vollen „Ja“ zu meist ein ganzes Leben braucht. Wir haben es bei Priestern wie bei Laien im pastoralen Dienst immer auch mit Menschen „auf dem Wege“ zu tun.

2. Einsatzfelder

2.1 Einsatzfelder für Gemeindereferenten

2.1.1 Pfarrlicher Einsatz

Gemeindereferenten sind nach der gegenwärtigen Praxis in erster Linie Gemeinden zugewiesen. Damit ist auch eine eindeutige Zuordnung zu einem Pfarrer gegeben.

Es zeichnen sich in den letzten Jahren beim Einsatz von Gemeindereferenten einige gute Tendenzen ab. Gemeindereferenten sind weniger im Pfarrbüro tätig. Sie übernehmen neben der allgemeinen Mitarbeit in vielen alltäglichen pastoralen Aufgaben stärkere Verantwortung in bestimmten pastoralen Schwerpunkten. Diese Entwicklung zur Eigenständigkeit und zur Übernahme von mehr Verantwortung im pastoralen Bereich dient auch der größeren persönlichen Berufserfüllung. Der Mitarbeiter weiß sich ernst genommen und versteht sich als partnerschaftlicher Mitarbeiter mit dem Pfarrer und mit den übrigen Verantwortlichen.

Erfahrungen zeigen, daß in einer solchen partnerschaftlichen Zusammenarbeit der Dienst des Amtes in der Gemeinde zur größeren Wirksamkeit gelangt. Ein solcher Einsatz und eine solche Arbeitsweise erfordern allerdings regelmäßige Dienstbesprechungen und Absprachen.

Schwerpunkte des Einsatzes von Gemeindereferenten sind Arbeit mit einzelnen und Gruppen. In den letzten Jahren haben viele Gemeindereferenten ihr besonderes Arbeitsfeld gefunden bei der Einführung zu den Sakramenten und in gemeindepastoralen Aufgaben. Auch haben sich um viele Gemeindereferenten Intensivkreise wie Gebets- und Meditationsgruppen gebildet.

In der Regel finden alle drei Grundfunktionen der Pastoral beim Einsatz Berücksichtigung, nämlich Diakonie, Verkündigung und Liturgie. Neben den Verkündigungsaufgaben in der Gemeinde ist eine zunehmende Mitwirkung im Predigtamt, vor allem in Kindermessen festzustellen. Der Dienst als Kommunionhelfer und Lektor ist für viele Gemeindereferenten selbstverständlich, so daß dadurch eine stärkere

Einbindung in die Liturgie erfolgt. Gerade diese aktive Mitwirkung bei der Liturgie gibt ihnen einen festeren Ort in der Gemeinde. Denn hier wird die oft verborgene Mitarbeit des Gemeindereferenten bewußt und seine Rolle im Leben der Gemeinde deutlicher.

Je nach Bedarf gehört schulischer Religionsunterricht zu den regelmäßigen Aufgaben.

2.1.2 Überpfarrliche Mitarbeit

Zusammen mit den Priestern versuchen viele Gemeindereferenten inzwischen über die eigene Gemeinde hinauszuschauen und neue überpfarrliche Kooperationsformen zu entwickeln. In der Regel übt der Gemeindereferent seine überpfarrliche Mitarbeit in dem Bereich aus, den er in der eigenen Gemeinde als Schwerpunkt hat. So wird er in seiner fachlichen Kompetenz angefragt, und es kommt im Kreis der Mitarbeiter sein besonderes berufliches Profil zur Geltung.

2.2 Einsatzfelder für Pastoralreferenten

2.2.1 Das Sachgebiet

Nach meinen Erfahrungen tendieren Pastoralreferenten zunächst sehr stark zu einem Einsatz in einer Gemeinde. Dort entdecken sie ihre Qualifikationen für bestimmte Sachgebiete, die sie dann in dem überpfarrlichen Bereich in der Regel im Rahmen des Pfarrverbandes wahrnehmen. Ein solcher Einsatz dient gleichzeitig der Klärung der eigenen Berufsrolle. Pastoralreferenten übernehmen nicht die Leitung einer Gemeinde. Da sie aber die gleiche und durch das Zweitstudium oft eine umfassendere Qualifikation als manche Pfarrer haben, können sie nicht auf Dauer in der Gemeinde in einer Assistentenrolle bleiben. Auf der überpfarrlichen Ebene werden sie als Fachleute angefragt, und so erleben sie ihre Rolle als pastorale Mitarbeiter in einer größeren Eigenständigkeit und Fachkompetenz.

Zu den vorrangigen Aufgabenbereichen des Pastoralreferenten gehören Ehevorbereitung und Ehebegleitung, Schulung von Multiplikatoren, Erwachsenenbildung und

schulischer Religionsunterricht. Häufig werden sie auch als Berater herangezogen.

2.2.2 Zuordnung zu einer Gemeinde

Auch bei einem schwerpunktmäßig überpfarrlichen Einsatz bleibt der Pastoralreferent einer Gemeinde zugeordnet. Dort ist er beheimatet, und dort lebt er in und mit einer Gemeinde. In dieser Gemeinde übernimmt er die eine oder andere Aufgabe und wirkt aktiv im liturgischen Leben mit.

Vielfach ergeben sich jedoch Notsituationen, so daß der Pastoralreferent mit vielen Aufgaben betraut wird, die bisher den Priestern vorbehalten waren. Dazu gehört insbesondere die Teilnahme am Predigt-dienst. Voraussetzung für den regelmäßigen Predigt-dienst ist die Erteilung der *missio homiletica* durch den Bischof.

3. Einsatz von Gemeindereferenten und Pastoralreferenten in besonderen Aufgaben

Inzwischen gibt es in fast allen Bistümern eine Reihe von Gemeinden ohne Priester. In solchen Gemeinden wurden bisher sowohl Gemeindereferenten wie auch Pastoralreferenten als Bezugspersonen eingesetzt. Die Erfahrungen zeigen, daß ein solcher Einsatz in der Regel gern wahrgenommen wird, da er besondere Eigenständigkeit und Verantwortung zuläßt.

Wichtig wäre bei einem solchen Einsatz, daß er Anlaß wird zur verstärkten Kooperation. Der pastorale Mitarbeiter, der als Bezugsperson eingesetzt ist, sollte auch in der zugeordneten Gemeinde tätig sein und mit dem zuständigen Pfarrer zu einer neuen Aufgabenverteilung kommen.

4. Schlußbemerkung

Die Notsituation des Priestermangels hat die vor etwa fünfzig Jahren mit den ersten Seelsorgehelferinnen begonnene Mitarbeit von Laien in pastoralen Berufen zum Durchbruch kommen lassen. Das Miteinander der verschiedenen Berufe wird die große Aufgabe der Zukunft sein. Die bisherige Diskussion bezog sich vor allem auf die Abgrenzung der verschiedenen Berufe untereinander, insbesondere im Hin-

blick auf Gemeindereferenten, Pastoralreferenten, Diakone und Priester. Mehr zu bedenken wäre in Zukunft die gemeinsame Berufung aller. Erst wenn in der Entdeckung der gemeinsamen Berufung aller zu je verschiedenen Diensten die Mitarbeiter in pastoralen Berufen untereinander erfahren, was Gemeinde Jesu Christi meint, ist der wirkliche Durchbruch gelungen.

Günter Biemer

Unzureichende Theologie in der kirchlichen Jugendarbeit?

Friedliche Vorschläge zu einer kritischen Analyse

Aus der Erkenntnis heraus, daß jedes leitende kirchliche Gremium für die Entwürfe von Handlungsorientierungen („Ordnungen“ u. dgl.) fachlich qualifizierte und kirchlich engagierte Theologen als Berater und Gesprächspartner braucht, werden im folgenden einige kritische Anmerkungen zum Handbuch der „Katholischen Jungen Gemeinde“ gemacht und Anregungen für eine Weiterentwicklung geboten. — Als Gesprächspartner geht im nächsten Beitrag Dieter Filsinger, der als Soziologe und Pädagoge am Handbuch beratend mitgearbeitet hat, auf diese Anliegen ein und versucht, die Intentionen des Handbuchs nochmals deutlich und verständlich zu machen. Er versteht seine Überlegungen als einen Beitrag zum Dialog und zu einer kritisch-solidarischen Auseinandersetzung mit den Optionen und Konzepten der KJG. red

An der Arbeit von Leitungsgremien kirchlicher Jugendarbeit und an den von ihnen verfaßten Handlungsorientierungen wurde in letzter Zeit kräftig Kritik geübt¹. Es

¹ Auf verschiedene Weise haben dazu Stellungnahmen abgegeben: W. Dreier, A. Exeler, E. Feil, R. Henning, R. Klug, J. B. Metz, L. Roos, H. Steinkamp, H. Tenhumberg, W. Tzscheetzsch, L. Zinke. Vgl. v. a. L. Roos, Katholische Jugendorganisationen im Spannungsfeld Kirche und Gesellschaft, Köln 1978; die Stellungnahmen in Publik-Forum Nr. 22 v. 3. 11. 1978 und offene Briefe in KatBl. 103 (1978) 727–730 u. 104 (1979) 353–357; E. Feil, Jugend und kirchlicher Glaube, in: Herder Korr. 33 (1979) 225–228 (Lit.).

ließe sich begründen, daß dies für einen Fachtheologen nicht schwierig ist, denn seine Kenntnisse und Umsicht in verschiedenen Schichten und Trends dogmatischer, ekklesiologischer und kirchengeschichtlicher Art erlauben es ihm, vorherrschende Tendenzen als mögliche Gefahren der Einseitigkeit zu diagnostizieren. Ein verantwortlich denkender Theologe tut mit der Äußerung solcher Diagnosen zweifellos seine Pflicht. Andererseits: muß nicht, wer mit jungen Menschen etwas vorhat, auf ihre Unausgewogenheit und die besondere Beeinflußbarkeit durch Zeitströmungen eingehen, muß er nicht junge Menschen als kritisches Potential der Gesellschaft ernst nehmen? Muß nicht zudem, wer missionarisch denkt, über die Ansätze „geschlossener“ kirchlicher Jugendarbeit hinaus, eine Plattform für „offene“ Jugendarbeit schaffen?

Die Aufgabe ist von hoher Komplexität, sie bedarf nicht nur theologischer, sondern auch sozialpsychologischer und pädagogischer Kompetenz. Meine Hypothese lautet: Wie jedes leitende kirchliche Gremium, brauchen heute auch die Leitungsgremien kirchlicher Jugendarbeit — die der kirchlichen Jugendverbände — für die Entwürfe von Handlungsorientierungen fachlich qualifizierte und kirchlich engagierte Theologen als Berater und Gesprächspartner. — Zur exemplarischen Begründung beschränke ich mich auf eine Stellungnahme zum Handbuch der Katholischen Jungen Gemeinde², wobei ich zunächst empathisch (sozialpsychologisch), sodann kritisch (theologisch) und schließlich dialektisch vermittelnd vorgehe.

1. Der Ansatz bei den gesellschaftlichen und sozialpsychologischen Voraussetzungen

Plausibilität der Selektion

Ausgewählte Aspekte aus dem Handbuch sollen zeigen, daß die Berücksichtigung der Adressatenvoraussetzungen die Verfasser zu einer Selektion der theologischen Aus-

² Nicht schweigen — handeln. Ein Informations- und Aktionsbuch zur Aktion der KJG, hrsg. v. d. Bundesleitung der KJG, Düsseldorf 1976 (21977).