

Franz Josef Hungs

Sorge um die Mitarbeiter in der Gemeinde

Ein gemeindegatechetischer Beitrag der theologischen Erwachsenenbildung

Die folgenden Erwägungen wollen Wege aus einer Verengung des katechetischen Auftrags der theologischen Erwachsenenbildung aufzeigen, und zwar an der Zielgruppe der (freien) Mitarbeiter in der Gemeinde — angefangen bei den sog. „Tischmüttern“ über Firmhelfer bis hin zu nebenamtlichen gemeindlichen Mitarbeitern. Dabei werden die verschiedenen Aufgabebereiche und Tätigkeitsfelder konkret unter die Lupe genommen. red

1. Problemstellung

Theologische Erwachsenenbildung in der Gemeinde! Dabei denkt man gemeinhin an freie Bildungsangebote, die sich — auf das Kirchenjahr in gewisser Regelmäßigkeit verteilt — mit Glaubensfragen des heutigen Menschen beschäftigen. Oft genug entworfen und realisiert als „Theologie im Kleinformat“ und so auch nur von besonders Interessierten (oder Treuen) wahrgenommen. An einer solchen, gleichsam rhythmisch wiederkehrenden Angebotssituation hat auch die Entstehung von Gruppen als Mitträgern gemeindlicher Verantwortung¹ kaum etwas ändern können. Die theologische Erwachsenenbildung blieb weiterhin in einer katechetischen „Außen-seiterposition“.

Ein Grund für diese Situation ist wohl, daß eine andere Funktion dieser bildnerischen Tätigkeit kaum gesehen wurde, nämlich das religiös-theologische und pädagogisch-psychologische Bemühen um (freie) Mitarbeiter in der Gemeinde. Stattdessen hat sich die theologische Erwachsenenbildung fast ausschließlich auf punktuelle Angebote „für alle“ konzentriert, bei der Auswahl ihrer Inhalte eine gewisse Beliebigkeit walten lassen und sich so gleichsam einen funk-

¹ Vgl. D. Emeis, in: *Diakonia* 7 (1976), 20–30; F. J. Hungs, *Gemeinde und Katechese*, Frankfurt 1977, 138 ff.

tionsfreien Spielraum für die eigenen Aktivitäten und Ziele gestattet — selbstverständlich, daß sie dabei einer gemeindlichen Effizienzkontrolle kaum standhalten könnte.

2. Allgemeine Gesichtspunkte

Mitarbeiter sind (meist) Erwachsene. Das mag eine Binsenwahrheit sein, aber sie wird katechetisch und pastoral nicht immer berücksichtigt. Bedeutet dies doch, daß Mitarbeiter in ähnlichen Spannungsverhältnissen leben wie die meisten Teilnehmer in der „normalen“ theologischen Erwachsenenbildung. Eine Zuspitzung für diese Zielgruppe liegt allerdings darin, daß freie Mitarbeiter in einer Vermittlungsproblematik stehen. In ihr geht es nicht einfachhin um die Frage: „Wie sage ich es meinem Kinde?“, sondern zuerst um die Frage: „Warum bin ich (selbst) Christ?“. Und diese zweite Frage setzt erfahrungsgemäß mehr zu als die erste.

Dazu einige allgemeine Gesichtspunkte:

Theologie und Didaktik

Pastorale und katechetische Aufgaben sind ohne persönliche theologische Besinnung der Mitarbeiter nicht zu realisieren. Handelt es sich fachwissenschaftlich gesehen bei den meisten von ihnen doch um „Laien“. Sie empfinden sich auch so und spüren ihr kognitives Ungenügen vor allem in dem Moment, wo sie übernommene theologische Deutungen und Erklärungen der Glaubenswahrheit didaktisch für ihre Zielgruppe umzusetzen haben. Jetzt erst entdecken sie ihre „Lücken“ und entwickeln einen starken Nachholbedarf. Es ist also diese Brücke der didaktischen Umsetzung, die ihnen zu schaffen macht. Theologische Information alleine hilft hier nicht weit, wenn die Mitarbeiter nicht auch gleichzeitig den Mut zur eigenen Glaubenseinsicht und zur persönlichen Glaubenserfahrung gewinnen. Worauf es katechetisch für sie selbst ankommt, ist erst einmal eine *Kompetenz* aus eigener Glaubensbesinnung und — „alles andere wird euch dazu gegeben werden“, d. h. kann leicht und einsichtig durch spezielle Angebote der Weiterbildung vermittelt werden.

Lerninhalt und Konzentration

Lerninhaltliche Entscheidungen — auch wenn sie z. B. aus Arbeitsvorlagen übernommen werden — sind nur dann zu verantworten, wenn das Ganze der Glaubensverkündigung im Blickfeld bleibt. Hier leiden allerdings viele Mitarbeiter echt Not. Nicht weil ihnen ein Fachstudium fehlt, sondern weil ihnen in der eigenen katechetischen Entwicklung keine Wege zu einer religiös-theologischen *Konzentration* aufgewiesen wurden. Es geht nicht um die Vollständigkeit, um die Geschlossenheit eines Systems, sondern um eine „Sammlung“ auf das Wesenhafte und Wissenswerte hin. Das mag manchen Theologen, überzeugt vom Gewicht der eigenen fachwissenschaftlichen Einsicht, befremden, entspricht aber gerade dem Anspruch, der so oft Praxis und Theorie voneinander trennt. Ohne eine inhaltliche Konzentration und ohne exemplarisches Lernen ist heute bildnerische Arbeit in der Gemeinde nicht mehr möglich — dies gilt auch für jede Sorge um die eigenen Mitarbeiter. Der einzelne von ihnen muß die Autorität gewinnen, von einem allgemeinen und verbindlichen theologischen Horizont her seine eigenen katechetischen, lerninhaltlichen Entscheidungen zu treffen (und zu verantworten). Eine solche kognitive Konzentration kann durch keine noch so gute Arbeitshilfe oder -anleitung ersetzt werden².

Glaubensbewußtsein und Spiritualität

Persönliche Kompetenz aus eigener Glaubenserfahrung, Fähigkeit zur kognitiven Konzentration des Glaubensgutes — auch das reicht noch nicht aus. Erwachsene wünschen sich heute eine intellektuelle und existentielle *Integration* der Glaubenswahrheiten. Diese erwarten sie (immer noch?!) weitgehend vom Priester, so z. B. wenn Firmhelfer sich außerstande sehen, im Rahmen der Sakramentsvorbereitung über die Buße zu sprechen bzw. zu ihr hinzuführen. Bei sich selbst mag ein solcher Prozeß durchaus gelingen, aber es fällt

² Hier macht es sich mancher Gemeindevorsteher vielleicht manchmal doch etwas zu leicht.

schwer, ihn mit anderen einzuleiten. Nur wenige Gemeinden bieten hierzu die Chance einer religiös-existentialen Kommunikation; in den meisten von ihnen gibt es zwar viele gemeinsame spirituelle Aktivitäten, aber letztlich bleibt doch das religiöse Erleben privatisiert, es gehört gleichsam mir allein. Oder der andere Fall: Es bilden sich Gruppierungen in der Gemeinde, in denen es zu einer Fülle von spirituellen Anregungen kommt, aber diese werden bewußtseinsmäßig nicht artikuliert und gehen verloren, weil ihnen der „Dolmetsch“ fehlt (vgl. 1 Kor 14,5.28). Doch nur der kann Erlebnisse vermitteln, der sie zur Sprache zu bringen vermag. An dieser Stelle genügt auch das Zeugnis des Lebens nicht, um zu einem gemeindlichen Auftrag zu befähigen. Es mag sein, daß dies einem Mitarbeiter, der „sonst“ nicht zum Kern einer Gemeinde gehört, eher und leichter gelingt als anderen — ein Gesichtspunkt, der in Fragen der „Kirchlichkeit“ mitberücksichtigt sein will.

Es zeigt sich schon hier, daß eine Grundvoraussetzung der Sorge um die Mitarbeiter in der Gemeinde das Vertrauen dessen ist, der die Gemeinde leitet bzw. sie zur Mitarbeit anspricht. Denn ein solches Vertrauen stiftet Mut und ermuntert gleichzeitig zum Zeugnis auch in den eigenen Wachstumskrisen. Und das wiederum ist wichtiger als jeder Anspruch an oder auf Perfektion³.

3. Konkrete Erwägungen

Die Erörterung wählt hier einen doppelten Zugang zur praktischen Problematik: einmal den von den Aufgabenbereichen der theologischen Erwachsenenbildung her, dann den von den Tätigkeitsfeldern der freien Mitarbeiter aus. Jeder Gesichtspunkt führt auf seine Weise zu konkreten Folgerungen bzw. Ratschlägen für die Praxis⁴.

³ Vgl. das Synodenzentrum „Das katechetische Wirken der Kirche“, A. 4 (Gemeinsame Synode ... Bd. 2, S. 49 ff.).

⁴ Der Autor bezieht sich dabei sowohl auf seine Praxis in vielen Gemeinden und in der Weiterbildung, dann aber auch auf Erwägungen zu einem sog. Aufbaustudium für kirchliche Dienste.

Aufgabenbereiche der theologischen Erwachsenenbildung

Um die Möglichkeiten, die sich von der theologischen Erwachsenenbildung her für eine Sorge um die Mitarbeiter in der Gemeinde anbieten, erkennen zu können, gehört erst einmal, daß diese gemeindliche Aktivität aus ihrer Engführung befreit wird. Die theologische Erwachsenenbildung ist keine Weiterführung des schulischen Religionsunterrichtes — denn ihre Basis, ihr Maß und ihr Ziel ist die Glaubenserfahrung des Erwachsenen; die theologische Erwachsenenbildung ist auch kein Ersatz für die gottesdienstliche Verkündigung — denn in ihr wird die Erfahrung des einzelnen zum Gegenstand der gemeinsamen Auseinandersetzung, darum ist dabei das Gespräch auch mehr als nur eine Methode, nämlich eine pädagogische Grundeinstellung.

Je mehr der eigenständige katechetische Spielraum der theologischen Erwachsenenbildung respektiert wird, um so eher kann sie auch in der Sorge um die Mitarbeiter die in sie gesetzten Erwartungen erfüllen:

Werbung von Mitarbeitern

Die theologische Erwachsenenbildung dient mit ihren offenen Angeboten nur mittelbar der Werbung von Mitarbeitern; sie bildet hier ein Pendant zur persönlichen Anrede und zur gottesdienstlichen Ermunterung. Ihre Chance liegt darin, daß sie von der Thematik ihres Angebotes her Fragen der „Verantwortung des ganzen Gottesvolkes an der Sendung der Kirche“⁵ zur Sprache bringt. Ein solcher Weg hat allerdings nur dann einen Sinn, wenn bildnerisch vom traditionellen Rhythmus „Vortrag—Aussprache“ abgegangen wird. Es ist weiter ratsam, Fragen der Mitarbeit stets im Kontext von Mitverantwortung und Mitentscheidung zu erörtern. Denn will eine Gemeinde entscheidungsfähige Mitarbeiter gewinnen, muß sie ihnen auch Freiräume der eigenen Verantwortung zubilligen. — Neben dieser ausdrücklichen Thematik bewähren sich alle jene Angebote,

⁵ Vgl. den gleichlautenden Synodentext, dessen erster Teil für diese Fragestellung hier von informellem Nutzen ist.

die zu einer Fundamentalisierung des Glaubensgutes und zur Neuorientierung der persönlichen Glaubensentscheidung beitragen. Denn auf diese Weise gewinnt der einzelne Erwachsene jene existentielle Stabilität, die er braucht, um einen Dienst in der Gemeinde zu übernehmen⁶. Es mangelt nämlich in der einzelnen Gemeinde oft genug nicht deshalb an Mitarbeitern, weil „sich niemand findet“, sondern weil vielen dazu — nach ihrem eigenen Urteil — die religiöse Grundeinstellung fehlt. Und nur zu oft wird in diesem Zusammenhang ein Mangel an Grundwissen vorgeschoben, um die eigene, existentielle Ungeborgenheit zu verdecken.

Schließlich: Wer ständig wirbt und dies für alles tut, der wird wohl kaum Erfolg haben.

Begleitung der Mitarbeiter

Die Suche nach Mitarbeitern ist aber auch weitgehend davon abhängig, inwieweit sie wissen, mit der Übernahme eines Dienstes in der Gemeinde nicht alleine gelassen zu werden. Leider ist dies nur zu oft der Fall. Oder: Einmal dabei — kann man sich nicht mehr „dispensieren“.

Zu dieser Begleitung gehört, daß der übernommene Dienst sowohl terminlich wie auch einsatzmäßig überschaubar gemacht wird. Dann bedarf es zuerst einer Hinführung zur Aufgabenstellung. Je ernsthafter sie realisiert wird, um so mehr Verantwortung wird in den Mitarbeitern geweckt; die Entgegennahme eines Arbeitsmodells wirkt hier kaum ermutigend. — Die Vorbereitung sollte in einer Gruppe geschehen; es ist hilfreich, wenn sich daran auch „alte Hasen“ beteiligen, denn zu ihnen findet mancher „Neuling“ schneller einen Zugang als zum Referenten bzw. zum Pfarrer. Der dabei angezielte Lernprozeß hat zuerst einmal die theologische Aussage des gemeind-

⁶ Allzu schnell begnügt sich mancher Pfarrer mit der Werbung von Mitarbeitern und überläßt sie dann allein ihrem „Schicksal“. Es bedürfte geradezu einer Pastoral der Mitarbeiter! Vgl. dazu auch W. Zauner, Die menschliche und spirituelle Entfaltung der Mitarbeiter, in: Pfarrseelsorge — von der Gemeinde mitverantwortet, Österreichische Pastoraltagung 28.—30. Dezember 1976, im Auftrag des Österreichischen Pastoralinstituts hrsg. von Josef Wiener und Helmut Erharder, Verlag Herder, Wien—Freiburg—Basel 1977, 64—76.

lichen Dienstes zum Thema (so z. B. bei der Firmvorbereitung theologische Aussagen zum Hl. Geist, zum Thema „Kirche“, „Apostolat“ u. a.). Ist hier für die Mitarbeiter eine gewisse Orientierungsfestigkeit selbst erkennbar, haben sie selbst genug Phantasie, eigene Wege der Vermittlung zu finden. — Die Begleitung geschieht so, daß einzelne Lerneinheiten oder Aufgabenstellungen gemeinsam vorbereitet werden, daß sie nachbesprochen werden und es so zu einer Fülle von unterschiedlichen Erfahrungen kommt.

Die Praxis zeigt, daß die katechetische Begleitung allenfalls terminliche Probleme aufwirft; letztlich sind die Mitarbeiter nicht nur für die konkreten Hilfen dankbar, sondern auch (ja, vor allem) für die Möglichkeit, selbst wieder einmal einen Zugang zum Glauben und zur Glaubensverantwortung gefunden zu haben.

Weiterbildung von Mitarbeitern

Während Werbung und Begleitung der Mitarbeiter vor allem „vor Ort“ wirksam geschieht, können allgemeine Weiterbildungsangebote auf einer höheren Ebene vermittelt werden. Inwieweit solche weiterführenden Veranstaltungen wahrgenommen werden, hängt erfahrungsgemäß nicht so sehr von der Willigkeit der Mitarbeiter oder von der Thematik ab, sondern davon, ob und inwieweit der Pfarrer selbst von solchen Angeboten überzeugt ist. Hier stellt sich die Frage, wie die freien Mitarbeiter in einer Gemeinde gesehen werden, ob als Ersatz für den Priester oder ob als selbständige, eigenverantwortliche Glieder der einen, gemeinsamen Gemeinschaft⁷. — Was die Thematik von Weiterbildungsangeboten betrifft, so „ziehen“ sie, wenn sie praxisbezogen angelegt sind. Was erwartet wird, sind aber meist nicht oder nur anfänglich Rezepte; meist ist es den Teilnehmern wichtiger, über einen Erfahrungsaustausch hinaus selbst religiös und theologisch zu wachsen. So entfaltet sich aus der Verantwortung für die anderen ein neuer Impuls zur eigenen Lebenseinstellung. Wel-

⁷ Mancher Seelsorger bezieht hier durchaus nicht eindeutig Stellung. Sollte es denn tatsächlich bisweilen so sein, daß jede Gemeinde die Mitarbeiter hat, die sie verdient?

ches Erlebnis für die freien Mitarbeiter, wenn sich auch der Priester einmal für die eigene Person zu einem solchen Wachstumsprozeß bekennt und sich an einem solchen Weiterbildungsangebot als „normales“ Mitglied selbst beteiligt!

Es gehört zu einer der wichtigen Aufgaben der theologischen Erwachsenenbildung, daß sie alle diese Lernprozesse alters- und erlebnisspezifisch begleitet und berät.

Tätigkeitsfelder der Mitarbeiter

Im Mittelpunkt der bildnerischen Orientierung stehen jedoch nicht zuerst theologische oder lerninhaltliche Erwägungen, sondern die Anforderungen der angezielten Tätigkeitsfelder der Mitarbeiter. Das verlangt eine durchdachte Auswahl von Inhalten und Zielen zu Gunsten des tatsächlich Wissenswerten — nicht nur für den gemeindlichen Dienst, sondern auch für den einzelnen Mitarbeiter. Die theologischen und didaktischen Konsequenzen, die mit einer solchen Vor-Entscheidung verbunden sind, verlangen erfahrungsgemäß den besonderen Mut des Veranstalters bzw. des Trägers (oft sogar gegen die persönlichen Interessen des einzelnen Mitarbeiters). Wer die fachliche und praktische Kompetenz zu dieser Entscheidung nicht hat, ist auch für die Bildung, für die Werbung, Begleitung und Förderung von freien Mitarbeitern nicht geeignet⁸.

Funktionen

Alle Bemühungen um freie Mitarbeiter sollten von den Funktionen der gemeindlichen Dienste ausgehen, zu denen sich der einzelne bereiterklärt hat. Diese Funktion ist allerdings selbst wieder von unterschiedlichen Faktoren mitbestimmt, so z. B. von der Zielgruppe, von deren Lebens- und Lerngeschichte, von den gesetzten Lernzielen im Kontext mit den entsprechenden Lerninhalten, von der Bedarfssituation der Gemeinde und von den Bedürfnissen der Teilnehmer usw. So entsteht ein Netz von Beziehungen und Abhängigkeiten, das eben ausdrücklich von den Funktionen her ge-

⁸ Das mag hart klingen. Aber der Autor glaubt, angesichts der später auftretenden Frustrationen diesen Schluß ziehen zu müssen.

knüpft ist. Es ist ratsam und hilfreich, sich einmal auf gemeindlicher Ebene mit den verantwortlichen Mitarbeitern (so etwa im Rahmen des Pfarrgemeinderates) um eine bildhafte Darstellung dieses Geflechtes zu bemühen⁹. An Gesprächsstoff wird es dabei gewiß nicht fehlen! Tatsache ist nämlich, daß in der Kirche/Gemeinde auch im katechetisch-pastoralen Bereich immer noch mehr von bestehenden Organisationsformen („Strukturen“) und von unverzichtbaren Inhalten („Wahrheiten“) her gedacht und geplant wird als von gemeindlichen Funktionen und von deren charismatischer Leistungsfähigkeit¹⁰. Gerade durch eine solche Orientierung an den Funktionen ist es auch eher möglich, sowohl die Erfahrungen der Mitarbeiter innergemeindlich zu integrieren als auch lerninhaltlich „Opfer“ zu bringen und alle Beteiligten zu persönlichem Engagement zu animieren. Dieser Funktionsbezug und seine Transparenz für die Mitarbeiter scheint ein Prüfstein dafür zu sein, inwieweit es der Gemeinde mit ihren Diensten und mit der Sorge um ihre Mitarbeiter ernst ist.

Inhalte

Die inhaltliche Frage läßt sich angesichts der Vielfalt der gemeindlichen Dienste hier nur allgemein skizzieren, zumal dabei die einzelnen Wirkfaktoren der verschiedenen Tätigkeitsfelder ineinander greifen.

Wenn die bildnerischen Bemühungen um die Mitarbeiter tatsächlich von den Funktionen ihrer Dienste ausgehen, dann ergeben sich folgende drei inhaltliche Schwerpunkte:

- Erschließung einzelner, gezielter Lerninhalte bzw. Aufträge (so etwa die einzelnen Veranstaltungen im Rahmen der Firmvorbereitung);
- Vermittlung weiterführender, fachintensiver Einzelinformationen in pädagogischer, psychologischer, pastoraler, theologischer Hinsicht (so etwa Fragen ju-

gendlicher Entscheidungsfähigkeit und Gruppenbezogenheit, theologische Aussagen über den Hl. Geist, über die Kirche und ihre Sendung, pastorale Erwägungen zum Apostolat des einzelnen usf.);

- Erhellung des Horizonts sowohl der vermittelten Inhalte wie auch der gemeindlichen Funktionen (so etwa Theologie als Reflexion gesamtkirchlicher Glaubenserfahrung, Wandel des gemeindlichen Selbstverständnisses, biblische Grundorientierung u. a.).

Bei allen kognitiven Vermittlungsprozessen ist jedoch wichtig, daß die Bedeutung der Informationen für die Mitarbeiter überzeugend erkennbar wird. Das Interesse der Teilnehmer richtet sich zuerst ausschließlich auf Hilfen für die Praxis des jeweiligen Dienstes, doch sehr bald werden auch andere, persönliche Motive laut: Klärung der eigenen religiösen Lebensentscheidung, spirituelle Erwartungen und pastorale Wünsche. Eben diese Entwicklung des Lerngeschehens überfordert manchen „Referenten“ in der Betreuung von Mitarbeitern. Andererseits zeigt diese Erfahrung, daß es stets um „das Ganze“ geht und daß die Sorge um eine Verengung des Angebotes kaum begründet ist.

Organisationsformen

Die Planung und Organisation von bildnerischen Veranstaltungen gehört zu den Sorgenkindern einer jeden Mitarbeiterförderung; hier zeigt sich wiederum, wie ernst es dem einzelnen Veranstalter mit seinem eigenen Angebot ist. Nur allzu oft wird als mangelndes Engagement interpretiert, was in Wahrheit nichts anderes als Fehlplanung ist — sowohl terminlicher wie auch methodischer Art. Dabei könnte die Gemeindearbeit viele Erfahrungen aus anderen Bereichen der Erwachsenen- bzw. Mitarbeiterbildung nutzen¹¹.

Von der Arbeitsweise her bieten sich Wochenenden und eine Aufreihung von Einzelveranstaltungen an. Natürlich sollte ein

¹¹ Je höher die Ebene, auf der in der Kirche Angebote angesiedelt werden, um so eher werden diese Erfahrungen genutzt. D. h. aber doch, daß pädagogische Einsichten immer noch nicht dorthin gelangt sind, wo sie zuerst und dringlich gebraucht werden.

⁹ Wenn man sich der Bedeutung von bildnerischen Prozessen bewußt ist, wird die Wichtigkeit einer solchen Aufgabenstellung einsichtig.

¹⁰ So gesehen könnte man überspitzt behaupten: Einerseits wird das Glaubensgut der Kirche respektiert — andererseits wird die Kraft des Geistes unterschätzt.

längeres gemeinsames Zusammensein der Mitarbeiter gefördert werden. Während Wochenenden vor allem den Mitarbeitern selbst förderlich sind, gelingt es durch Einzelveranstaltungen eher, einen Bezug zu der jeweiligen Zielgruppe des einzelnen Mitarbeiters herzustellen. Das bedeutet aber, daß beide Organisationsformen keine Alternative darstellen. Die Frage ist allenfalls, in welcher Abfolge von ihnen Gebrauch gemacht wird. Auch hier spricht vieles — sowohl didaktisch wie kommunikativ — dafür, mit einem Wochenendangebot zu beginnen: So können auch bereits erfahrene Mitarbeiter und „Neulinge“ zusammengeführt werden. Andererseits streben die Teilnehmer danach, das Angebot möglichst bald in der Praxis zu erproben — ein Wunsch, der wiederum für (begleitende) Einzelangebote spricht. Wie im einzelnen verfahren wird, hängt wohl jeweils von der Gruppe der Mitarbeiter selbst ab; allgemein kann etwa gesagt werden:

- Die Wochenendveranstaltung sollte ihren festen Platz innerhalb des gesamten Angebots haben.
- Das gemeinsame Feedback der Praxisarbeit ist ratsamerweise rechtzeitig einzuplanen und auf jeden Fall durchzuführen¹².
- Die Mitarbeiter sollten wissen, was sie im Angebot erwartet; denn oft genug zögern sie nur, weil es ihnen an Vorstellungen mangelt.
- Wenn die angesprochenen Mitarbeiter an der Organisation und an der Gestaltung des Angebotes beteiligt sind, so intensiviert dies ihr Engagement.

Mancher Veranstalter läßt sich zu schnell durch Terminschwierigkeiten von einer ausgedehnten Planung der Weiterbildung abbringen. Letztlich aber ist es so, daß die meisten Mitarbeiter zu „Opfern“ bereit sind, wenn sie die Überzeugung gewinnen, daß ihnen das Angebotene „etwas bringt“.

Ebenen

Wenn auch die Sorge um die freien Mitarbeiter unmittelbar jede Gemeinde an-

¹² Die hierin eingeschlossene Chance für alle Beteiligten — auch über den einzelnen Dienst hinaus — wird oft genug weder vom Gemeindevorsteher noch von den Mitarbeitern erkannt.

geht, so bedeutet dies ja nicht, daß alle Angebote der Werbung, der Begleitung oder Weiterbildung auch auf dieser, auf der unteren Ebene der pastoralen Strukturen anzusiedeln sind¹³. Hier bedarf es eines Konzeptes, das sowohl teilnehmerorientiert, inhaltsbezogen wie tätigkeitsfeldgebunden ist. Aus der Vielfalt der hier möglichen Gesichtspunkte, Interessen und Rücksichten sei hier die inhaltliche Frage herausgegriffen (vgl. oben):

- Die Erschließung einzelner, gezielter Lerninhalte wird man möglichst auf der Ebene anzusiedeln bestrebt sein, auf der sie konkret realisiert werden, d. h. im Durchschnitt auf der unteren Ebene der Gemeinde bzw. des Pfarrverbandes.
- Andere, weiterführende und umgreifende Angebote können dagegen auf der Ebene des Dekanates bzw. der Region und auch des Bistums organisiert werden. Zumal sie meist bereits zur Weiterbildung im ausdrücklichen Sinne gehören.
- Eine solche „Aufteilung“ ist dann sicherlich unproblematisch, wenn inhaltliche Angebote auf der nächsttieferen Ebene weiter vermittelt, multipliziert bzw. umgesetzt werden. Damit kann auch eine gewisse Entlastung des einzelnen Teilnehmers verbunden sein.
- Diese „Durchlässigkeit“ der Ebenen sichert aber vor allem, daß auf diese Weise — wie selbstverständlich — gleichsam ein „Mittelbau“ unter den freien Mitarbeitern entsteht. Die Teilnehmer erfüllen so eigenständig und innerhalb der eigenen Gruppe Aufgaben des Multiplikators und des Mentors.

Bemerkenswert ist, daß eine solche lerninhaltliche Orientierung zu funktionalen Konsequenzen führt. Das gleiche Bild bietet sich auch von anderen Gesichtspunkten (wie z. B. von den Funktionen oder Organisationsformen) her. — Allerdings werden solche Überlegungen meist damit schnell abgetan, daß man sie als zwar einsichtig, aber gleichzeitig doch auch als unrealistisch

¹³ Vgl. den Beschluß der Synode zur „Rahmenordnung für die pastoralen Strukturen und für die Leitung und Verwaltung der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland“; siehe auch: F. J. Hungs, in: *KatBl* 102 (1977), 984—987.

bezeichnet. Ein solches Urteil wäre erst dann stichhaltig, wenn sich dafür praktische Erfahrungen aufzeigen ließen. In Wahrheit aber gibt es viele brauchbare Angebote auf den unterschiedlichen Ebenen, ohne jedoch genügend inhaltlich, terminlich oder intentional aufeinander Bezug zu nehmen, oder aber es fehlt an der Bereitschaft, bei gewissen gemeindlichen Aufgabenstellungen die vorgegebenen Grenzen zu überschreiten: Eine Gemeinde kann und braucht heute nicht alle Aufgaben im eigenen Bereich allein bzw. selbständig zu erfüllen (dies gilt auch für den Gemeindevorsteher).

Gemeindeüberschreitende Teamarbeit ist eben immer noch nicht ein Arbeitsmodell kirchlich-pastoraler Aktivitäten¹⁴.

Mitarbeiter/„Referenten“

Hier ist an Mentoren, Multiplikatoren und an die sog. „Referenten“ gedacht, also an den Personenkreis, an die „Bezugspersonen“, die unmittelbar mit der Bildung und Begleitung der Mitarbeiter zu tun haben. In Wahrheit ist diese Gruppe recht klein und sie wird ihrerseits selbst wieder kaum bildnerisch angesprochen. Ihre Aufgabe ist eine erwachsenbildnerische im speziellen Sinne: Ihre Zielgruppe sind Erwachsene (Tischmütter, Firmhelfer u. a.), die sich für einen „konkreten, gezielten und überschaubaren Dienst“ einsetzen. Das wiederum aber läßt es geraten sein, daß solche Bezugspersonen auch jene Zielgruppen kennen, für die sie vorbereiten und auf die sie hinführen. D. h. Mentoren, Multiplikatoren und Referenten müssen auch etwas vom Arbeitsfeld der freien Mitarbeiter verstehen.

Solche speziellen Mitarbeiter lassen sich auf unterschiedliche Weise gewinnen: Sie kommen einmal aus dem Kreis der Teilnehmer selbst oder sind haupt- bzw. nebenamtlich in der Gemeinde tätig (Priester, Pastoralreferenten, Gemeindeferenten, Gemeindekatecheten usw.) — hier ist allerdings zu beachten, daß nicht schon gleich jeder gute Lehrer oder Katechet auch ein einfühlsamer Erwachsenenbildner ist. Zum

¹⁴ Vgl. den Synodentext „Verantwortung“ des Gottesvolkes“ 3.1 ff.

anderen werden ausdrücklich „Referenten“ oder Dozenten gleichsam „von draußen“ eingeladen und um Mitarbeit gebeten — doch sollten solche Gäste etwas von dem „Metier“ praktisch verstehen, zu dem sie theoretisch Stellung nehmen. Manche „Sorge um die Mitarbeiter in der Gemeinde“ führt dadurch in eine Krise, daß sich der Veranstalter diesen Personenkreis nicht genau anschaut. Wenn auch diese Problematik auf jeder Ebene und in jedem Tätigkeitsbereich anders ist, so läßt sich wohl generell Folgendes empfehlen:

- Auf der unteren Ebene der Gemeinde sollte ständig nach Mitarbeitern Ausschau gehalten werden, die Multiplikatoren-, Mentoren- oder Referentenaufgaben übernehmen können.
- Referenten sollten die Praxis, zu der sie Stellung nehmen bzw. zu der sie Hilfen anbieten, aus der eigenen Erfahrung kennen.
- In dieser Hinsicht sollte es zwischen den einzelnen Ebenen einen ständigen Informationsaustausch geben, und Weiterbildungseinrichtungen sollten sich nicht nur um die Praxisnähe ihrer Angebote bemühen, sondern auch den Praxisbezug ihrer Mitarbeiter in Augenschein nehmen.

Doch alle Empfehlungen oder Ratschläge in dieser Hinsicht können nicht darüber hinwegtäuschen, daß die (theologische) Erwachsenenbildung diesbezüglich noch in den Anfängen steckt — sicherlich eine auf die Dauer verhängnisvolle Tatsache. Denn man kann sich schlecht um die eigenen, freien Mitarbeiter „sorgen“ und sich dann nicht fragen, in welche „Hände“ man sie gibt.

4. Ausblick

Doch bleiben wir abschließend auf der Ebene der Gemeinde! Was sollte der Pfarrer also um seiner Mitarbeiter willen besonders erwägen? Worauf sollte er als Seelsorger achten?

1. Das Selbstverständnis der freien Mitarbeiter wird weitgehend vom Rollenverständnis des Gemeindevorstehers bzw. Priesters mitbestimmt. Wenn der

„Amtsträger“ nicht auch seinerseits seinen Beruf und seine Berufung neu überdenkt, wird es immer wieder Konflikte geben. Eine solche Selbstbesinnung des Priesters ist ein Zeichen des Respekts vor seinen Mitarbeitern.

2. Vieles wird in Zukunft vom eigenen Kirchenverständnis und von der persönlichen Gemeindeerfahrung der Mitarbeiter abhängen. Jeder kennt „seine“ Kirche und jeder sucht „seine“ Kirche. Es geht dabei für alle um eine glaubwürdige Gemeinschaft, in der sich leben läßt und die — leben läßt. Der Priester kann zu dieser Glaubwürdigkeit vieles beitragen, wenn er ein wenig Zeit für seine Mitarbeiter hat, und dies über den einzelnen Dienst hinaus.
3. Schließlich bedeutet Mitarbeit nicht gleich schon Identifikation mit allen Darstellungen und Wegen der Kirche/Gemeinde. Oft genug führt der Entschluß zur Mitarbeit über ein Unbehagen an der Kirche und über eine „Hoffnung wider Hoffnung“. — Aber ist eine solche Motivation zu gering?

Der Autor kann, ja mag das nicht glauben. Sonst müßte er auf manche beglückende Begegnung und auf manche hilfreiche Erfahrung in der Gemeinde verzichten.

Franz Kamphaus

Die Einführung der Priester in den Gemeindedienst

Für den Priester als den berufenen Leiter der Gemeinde ist es besonders wichtig, die Gemeinde als einen Partner und nicht bloß als Anschauungsmaterial kennenzulernen. Kamphaus zeigt, wie eine praxis- und gemeindenahe Berufseinführung die angehenden Priester entscheidend prägt und wie die Gemeinde zu einem „gewissen Raum des Lernens und der Identitätsfindung“ wird. red

Unsere Universitätstheologie hat ihre unbestreitbaren Verdienste. Ohne sie ist das II. Vatikanum nicht denkbar. Die Bedeu-

tung dieser Theologie anzuerkennen heißt nicht, vor ihren Problemen die Augen zu verschließen.

1. Die Kluft zwischen Theologiestudium und Gemeinde

In unseren Breiten vollzieht sich Theologie (im Unterschied etwa zu Entwicklungen in Afrika und Lateinamerika) — quer durch alle Lager — vornehmlich als „Bildungstheologie“. Sie beschäftigt sich weit mehr mit den Meinungen und Kontroversen vergangener oder gegenwärtiger Theologen als mit dem Leben der Gemeinden und der Lebenssituation der Studierenden. Erfahrungen sind in der Regel erst dann wissenschaftlich hoffähig, wenn sie historisch abgestanden sind.

Die Gemeindepraxis hat innerhalb des herkömmlichen Theologiestudiums nur einen geringen Stellenwert. In der Regel dient sie allenfalls als Illustrationsmittel. Sie muß dazu herhalten, wissenschaftliche Thesen zu beleben. Hier offenbart sich eine gefährliche Verkehrung: Das Leben in den Gemeinden ist nicht der Raum, in dem sich die Theologie realisiert und bewährt, die Gemeinde hat vielmehr einer in sich ruhenden Wissenschaft Anschauungsmaterial zu liefern. Die Gemeinde ist nicht Partner, Subjekt des Sprechens, sondern Requisite.

Die Kluft zwischen Theologie und Gemeinde führt u. a. dazu, daß viele Studenten vor der beruflichen Konkretion zurückschrecken. Das vorwiegend rezeptive Studium lähmt. Es beginnt in der Regel mit den Sprachen und führt dann über Kirchengeschichte, Exegese, systematische und praktische Theologie endlich zum Sprechen — sofern die Betroffenen nicht unterwegs sprachlos geworden sind.

2. Die Aufgabe des Pastoralseminars

Die verschiedenen Impulse und Entwürfe zur Neuordnung des Theologiestudiums lassen erkennen, daß die Integration der Gemeinde in das Studium besonders in der 1. Bildungsphase (Universität) kaum gelingt. Hier kommt sie mehr in allgemeinen