

„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

Postulaten zum Ausdruck als in praktischen Konzepten.

In der 2. Bildungsphase (Berufseinführung) hat die Vermittlung von Theologie und Gemeinde bereits konkrete Gestalt angenommen. Dem Pastoralseminar fällt es zu, die Gemeinde in die Ausbildung zu integrieren. Es erfüllt seine Aufgabe nicht, wenn es im Kleinformat die Struktur des überkommenen Universitätsstudiums und dessen Dilemma für einige Zeit fortsetzt und die Praxis weiterhin als Anwendung von Wissenschaft mißversteht. Es verfehlt seine Aufgabe ebenfalls, wenn es — der Wissenschaft überdrüssig — sich ganz der Praxis verschreibt und damit Gefahr läuft, sich ihr kritiklos anzupassen und zur Anpassung zu erziehen. Eine theologielse Praxis ist ebenso fragwürdig wie eine gemeindeferne Theologie. Es geht um die beiderseitige Vermittlung. Die im Jahre 1978 von der Deutschen Bischofskonferenz erlassene Rahmenordnung für die Priesterbildung hat dieses Ziel — besonders in der 2. Bildungsphase — vor Augen.

3. Neue Perspektiven in der Rahmenordnung

Folgende Charakteristika der neuen Rahmenordnung sind im Zusammenhang dieses Themas bemerkenswert:

- Die Rahmenordnung umfaßt die gesamte Priesterbildung, also bewußt nicht nur die Ausbildung. Diese ist nur die 1. Phase eines Bildungsprozesses, der die Berufseinführung (2. Phase) und Fortbildung (3. Phase) folgen.
- Indem der gesamte Bildungsprozeß durch die drei Dimensionen geistliches Leben/menschliche Reife, theologische Bildung und pastorale Befähigung bestimmt ist, rücken nicht nur Studium und Gemeinde einander näher; der Gemeindedienst ist darüber hinaus ein wesentlicher Faktor im Prozeß der Identitätsfindung des Seelsorgers (vgl. Nr. 141).
- Die Berufseinführung gewinnt als eigene Bildungsphase besondere Beachtung. Sie umfaßt die Arbeit des Pastoralse-

minars und — sehr bemerkenswert — der ersten Kaplansjahre.

- Vor allem durch die Berufseinführungsphase wird die Gemeinde als konstitutives Element in die Priesterbildung einbezogen; sie steht „gleichgewichtig“ neben Leben und Ausbildung im Pastoralseminar (Nr. 132).

4. Die Berufseinführung

Im Start fallen Entscheidungen für den weiteren Weg. Darum verdient die Berufseinführung besondere Aufmerksamkeit. Die Rahmenordnung teilt diese Phase in zwei Stufen:

1. Stufe

Für diese Stufe ist das Pastoralseminar zuständig. Es kann seinem Auftrag nur im lebendigen Kontakt mit den Gemeinden gerecht werden. Die Gemeinde ist nicht etwa nur Thema des Lernens im Seminar, sie ist der genuine Raum des Lernens. Die wesentliche Bildung während dieser Zeit geschieht „vor Ort“. In den meisten Bistümern des deutschen Sprachraums ist bereits seit Jahren im Rahmen des Pastoralseminars ein Diakonatspraktikum eingerichtet. Es soll nach den Jahren des (über weite Strecken gemeindefernen) Universitätsstudiums erste Gemeindeerfahrungen vermitteln. Das kann nur dann gelingen, wenn der Diakon in der Gemeinde nicht nur vorübergehend „auf Besuch“ ist und sich über die Aktivitäten dort informiert, sondern wenn er sich in das Gemeindeleben einläßt und Verantwortung übernimmt. Darum ist für das Diakonatspraktikum möglichst ein ganzes Jahr anzusetzen. So kann der Diakon Fuß fassen und den Jahresrhythmus einer Gemeinde miterleben und mitgestalten. Kurze Praktika hinterlassen oft den Eindruck kurzfristiger Erfolgserlebnisse oder zufälliger Mißerfolge und führen nicht zu Lernprozessen.

Gerade durch das Diakonatsjahr könnten und müßten die herkömmlichen Grenzen zwischen theologischer Ausbildung und pastoraler Praxis in Fluß geraten, freilich

nicht um den Preis der theologischen Bildung. Sie darf nicht abgehängt, sie muß integriert werden. Phasen des Studiums und der Reflexion wechseln mit Phasen des Gemeindedienstes. — Ich selbst habe seit fast einem Jahrzehnt mit folgendem Pastorseminar-Modell gute Erfahrungen gemacht: Die etwa zweijährige Ausbildungszeit beginnt mit dem viermonatigen Diakonatskurs, der ein mehrwöchiges reflektiertes Schulpraktikum enthält und im übrigen in Blockseminaren auf die einzelnen Aufgaben des Diakons vorbereitet. Nach der Diakonenweihe beginnt das Diakonatsjahr. Die Diakone werden in Gruppen (durchschnittlich zu viert) möglichst in benachbarten Gemeinden (Pfarrverband, Dekanat) eingesetzt. Die Gruppen treffen sich in der Regel wöchentlich, um Erfahrungen auszutauschen und einzelne Aufgaben vor- bzw. nachzubereiten. Während des Diakonatsjahres werden vier achttägige Studienkurse durchgeführt, die der systematischen Aufarbeitung der Erfahrungen in zentralen Feldern der Pastoral dienen. Dem Diakonatsjahr folgt ein fünfmonatiger Presbyteratskurs, der zunächst das Diakonatsjahr auswertet und dann auf die presbyteralen Aufgaben vorbereitet.

Es ist zu beobachten, daß das Diakonatsjahr die Diakone in der Regel nachhaltiger prägt als die Seminarzeit. Das spricht nicht gegen das Seminar, aber für die Gemeinde als dem genuinen Raum des Lernens und der Identitätsfindung.

2. Stufe

Das Pastorseminar ist die erste Stufe der Berufseinführung. Der Neupriester kommt als Kaplan (Vikar) in eine neue Situation, die ihn mit neuen Aufgaben und Fragen konfrontiert. Sie sind nicht vorweg zu lösen. Sie müssen dann angegangen werden, wenn sie sich stellen. Die Einführung in den Seelsorgsdienst muß darum in den ersten Kaplansjahren weitergeführt werden. Die zitierte Rahmenordnung spricht von einer zweiten Stufe der Berufseinführung. Sie soll den Kaplan „zu einem persönlich verantworteten und geistlich vollzogenen selbständigen Dienst“ befähigen (RO Nr. 140). Er soll als Pfarrer

den Leitungsdienst eigenständig wahrnehmen können.

Die Struktur des Lernens gleicht der in der ersten Stufe der Berufseinführung: Gemeindedienst und Studium/Reflexion müssen zueinander kommen und sich wechselseitig ergänzen. Mehr noch als im Diakonatsjahr wird die Gemeinde der Raum des Lernens sein. Doch wird es nur dann tatsächlich zu einem Lernprozeß kommen (und nicht zur Anpassung an die bestehende Praxis), wenn der Kaplan nicht in den vielfältigen Beanspruchungen auf- und untergeht, sondern Kontakt hält mit der Theologie und Freiräume schafft, die ihm die Reflexion seiner Arbeit ermöglichen. Studientage und -wochen behalten ihre Bedeutung. Nach meiner Erfahrung sollten jährlich eine Studienwoche, zwei bis drei Studientage und Exerzitien durchgeführt werden. Einige Bistümer machen gute Erfahrungen mit einem Vier-Wochen-Kurs als Abschluß der Berufseinführung. Wichtiger noch als diese besonderen Bildungselemente erscheint mir die kontinuierliche Begleitung des Seelsorgers durch eine kundige Praxisberatung.

5. Desiderate

Die Berufseinführung ist im Rahmen der Priesterbildung noch relativ neu. Viele Fragen sind offen. Es seien nur einige Desiderate genannt:

Praxisberatung

Während die Studienwochen und -tage in der Berufseinführung inzwischen ihren festen Platz haben, steckt die persönliche Praxisberatung noch in den Anfängen. Sie soll dazu anregen:

- das kognitiv Gelernte mit der Berufssituation zu vermitteln;
- die individuellen Lernmöglichkeiten (Begabungen und Grenzen) zu entdecken und daran zu arbeiten.

Es ist nicht nur zu fragen: „Was ist zu tun?“ und: „Wie ist es anzupacken?“, sondern auch: „Warum tue ich das?“ (Grundmotivation), „Wozu tue ich das?“ (Grundintention). Wer nicht weiß, wohin er will,

landet sehr schnell da, wohin er gar nicht wollte.

Die Praxisberatung meint hier zunächst den einzelnen. Sie muß aber das Team im Auge haben, in dem der einzelne arbeitet. Die Kooperation mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern ist ein zentrales Thema der Beratung (zu der die Mitarbeiter denn auch ggf. hinzugezogen werden). Die Praxisberatung ist keine punktuelle Maßnahme, sondern ein Prozeß, keine Technik, sondern ein geistliches Geschehen.

Projektarbeit

Der Seelsorger in der Gemeinde tut in der Regel das, was gerade auffällt. Er arbeitet flüchtig, weniger gezielt, relativ, weniger innovatorisch. Bis zu einem gewissen Grad ist das notwendig, aber er darf nicht dabei stehenbleiben. Gerade in der Berufseinführung sollten überschaubare Projekte erarbeitet werden: Eine Aufgabe, die sich in der Arbeit stellt, wird auf ihre Voraussetzungen und Konsequenzen bedacht. Lösungsversuche werden entwickelt. Dabei kann die einschlägige Literatur wichtige Impulse geben. Das Projekt wird durchgeführt und ausgewertet.

Projektarbeit strukturiert die oft unüberschaubaren Aufgabenbereiche, setzt Prioritäten und Posterioritäten. Nach Möglichkeit sollte das Projekt im Team entwickelt werden.

Stellenbesetzung

Die Stellenbesetzung darf gerade in der Berufseinführung nicht von der pastoralen Notsituation diktiert sein. Mitarbeiter (vor allem der Pfarrer) und Gemeinde sollten die Voraussetzung geben, daß die Einführung gelingen kann.

Bezugspersonen

Es ist wünschenswert, daß die entscheidenden Bezugspersonen für die gesamte Phase der Berufseinführung zuständig sind und nicht zwischen 1. und 2. Stufe wechseln. Das Pastorseminar sollte auch für die 2. Stufe verantwortlich sein.

Mancher Leser wird denken: Geschieht hier in Sachen Begleitung des Guten zu viel?

Nach meiner Erfahrung zahlt sich der Einsatz aus. Mit der Einführung in den Beruf werden (positiv wie negativ) Weichen gestellt, die den weiteren Weg eines Seelsorgers bestimmen.

Gerd Bachner

Studienbegleitende Gemeindepraktika im Rahmen der Vorbereitung auf den priesterlichen Dienst im Erzbistum Köln

Theologiestudenten, die sich auf das Priestertum vorbereiten, möchten vor ihrer endgültigen Entscheidung das Leben des Priesters in der Gemeinde und die Gemeinde in ihren Grundvollzügen kennenlernen. Gerade die Erfahrung, daß die Gemeinde zur tragenden Kraft für alle Mitglieder — auch für den Priester — wird, mag für viele den Ausschlag für ihre Berufswahl geben. Bachner beschreibt, welche Konsequenzen daraus gezogen und welche Erfahrungen gemacht wurden. red

Angestoßen durch Verlautbarungen der verschiedenen kirchlichen Stellen sind in den letzten Jahren studienbegleitende Praktika in allen Bistümern der Bundesrepublik in die Ausbildung für Priesteramtskandidaten aufgenommen worden¹. So steht für alle Theologiestudenten des Erzbistums Köln während ihres Universitätsstudiums zwischen dem 5. und 8. Semester ein Gemeindepraktikum von vier bis sechs Wochen an. Seit dem Wintersemester 1975/76 haben in unserem Bistum 126 Priesteramtskandidaten ein solches Praktikum durchgeführt.

Der Ruf vieler Studenten nach Praxis — ein Wort mit fast magischer Anziehungskraft — darf nicht mißverstanden werden. Es geht ihnen bei einem Gemeindepraktikum nicht um eine pastorale Einübung, um eine frühzeitige Aneignung pastoraler Fertigkeiten und Methoden, die ja im Pastorseminar, vor allem in der Diakonats-

¹ Vgl. Rahmenordnung für die Priesterbildung, verabschiedet von der Deutschen Bischofskonferenz 1978, Nr. 24.