

Reflektierte Praxis in einer Pastoralgruppe¹

Im folgenden Beitrag versuchen die Mitglieder einer Pastoralgruppe, Konsequenzen aus ihrer mehrjährigen Erfahrung als Kooperationssteam im ländlichen Raum zu ziehen, um andere Seelsorger zu ähnlicher Zusammenarbeit zu ermutigen, sie aber zugleich auch auf wichtige Voraussetzungen und auf notwendige Aufgaben der Vorbereitung hinzuweisen. red

Die Pastoralgruppe Blankenheim-Nettersheim, die in einem typisch ländlichen Gebiet seit etwa sechs Jahren arbeitet², besteht aus fünf Priestern im gleichen Weihenalter, die sich bereits in der gemeinsamen Studienzeit kennengelernt haben. Als Gruppe arbeiten wir in sieben dörflichen Pfarrgemeinden mit neun Gottesdienststationen.

Wir haben unsere Erfahrungen thesenartig systematisiert, um unsere Pastoral leichter mit anderer Seelsorgearbeit vergleichen zu können.

Die Thesen sind nicht umfassend und wollen nicht beschönigen, sondern kritisch die Situation ländlicher Kooperationspastoral beleuchten.

1. Die theologische Diskussion fordert seit langem praktische Kooperation. Das Leitungsamt der Kirche hat diesen Impuls aufgegriffen, aber bisher nicht überall verwirklichen können.

Die „vierfache Dynamik der Spiritualität einer christlichen ‚Gemeinde Gottes‘ in ihrer religiös-betenden und religiös-politischen Dimension, in der Nachfolge Jesu, dies alles im konkreten Horizont lokaler Situationen und in dem breiteren Welthorizont, erfordert ein angepaßtes und dafür ausgerüstetes amtliches Leiter- oder Begleitungsteam. In archaischen Begriffen

¹ An diesem Bericht haben noch mitüberlegt: Philipp Cuck, Manfred Engels und Max Wolters.

² Vgl. Wolfgang Bußler — Albert Damblon, Landseelsorge in einer Pastoralgruppe, in: *Diakonia* 10 (1979) 412—415 und *dies.*, Spiritualität in einer Pastoralgruppe, in: *Diakonia* 12 (1981) 267—271.

ausgedrückt, kann man sagen: ein *presbyteriales Team*“³. Häufig taucht die Forderung nach gemeinsam planenden und arbeitenden Seelsorgeteams auf, die das momentan komplizierte Handlungsfeld ‚Kirche‘ strukturieren sollen. Sie ist nicht nur die Meinung von Schillebeeckx. Die Tradition des II. Vatikanischen Konzils steht auf ihrer Seite. „Kraft der Gemeinsamkeit der heiligen Weihe und Sendung sind die Priester alle einander in ganz enger Brüderlichkeit verbunden. Diese soll sich spontan und freudig äußern in gegenseitiger Hilfe, geistiger wie materieller, pastoraler wie persönlicher Art, in Zusammenkünften, in der Gemeinschaft des Lebens, der Arbeit und der Liebe“⁴. Das, was die Dogmatische Konstitution über die Kirche nur andeutungsweise beschreibt, wird im Dekret über Dienst und Leben der Priester konsequent ausgeführt. Die Kapitel 7 und 8 bieten konkrete Hinweise, wie die Idee des Presbyteriums zu leben ist. Sie gipfeln in der Feststellung: „Kein Priester kann abgesondert und als einzelner seine Sendung hinreichend erfüllen, sondern nur in Zusammenarbeit mit anderen Priestern, unter Führung derer, die die Kirche leiten“⁵. Damit hat sich das Konzil klar für eine gemeinsame Pastoral der Priester entschieden. Es verwirft den ‚Einzelkämpfer‘, der der theologischen Grundüberzeugung des II. Vatikanums nicht entspricht. Der altkirchliche Gedanke des Presbyteriums, das brüderlich von einem Bischof geleitet wird, lebt wieder auf, damit die Brüderlichkeit der Gemeinde ein stärkendes Vorbild in der Brüderlichkeit des Klerus erfährt. Die Würzburger Synode brauchte sich den Entscheidungen des Konzils nur anzuschließen. Für sie steht fest, daß „von der brüderlichen Zusammenarbeit der Priester untereinander und mit dem Bischof . . . die Zeugniskraft des priesterlichen Dienstes entscheidend“⁶ abhängt. Sie sieht durchaus die Verantwortung des Einzelnen, die sie nicht kollektiv nivelliert. Dennoch

³ Edward Schillebeeckx, *Das kirchliche Amt*, Düsseldorf 1981, 198 f.

⁴ Dogmatische Konstitution über die Kirche, 28.

⁵ Dekret über Dienst und Leben der Priester, 7.
⁶ Beschluß: Die pastoralen Dienste in der Gemeinde, Offizielle Ausgabe, 621.

bleibt das Fundament jedes Dienstes in der Gemeinde die zu verwirklichende Einheit. „Im brüderlichen Zusammenwirken aller sollen die vielen Gaben des Geistes die Gemeinde ‚aufbauen‘. Um zur Geltung und Wirkung zu kommen, muß jeder Dienst seinen Freiheitsraum und seine Eigenständigkeit haben. Alle Dienste müssen aber auch einander zugeordnet sein und einander ergänzen. Die Zusammenarbeit aller Dienste ist nicht nur aus organisatorischen Gründen, sondern von der Sendung der Gemeinde her unerlässlich: sie soll Zeichen und Werkzeug der Einheit sein“⁷. Wie das Konzil formuliert die Synode nicht von praktischen Erwägungen her. Es geht nicht darum, Einheit und Gemeinsamkeit in moderner Seelsorge als technisch machbarer darzustellen. Die Organisation bestimmt nicht das theologische Handlungsmodell. Das Wesen der christlichen Gemeinde liegt im Dienst an der Einheit begründet. Deshalb ist die Praxis des Einzelnen nicht beliebig. Er kann sich nicht mit gutem Gewissen auf örtliche Gegebenheiten zurückziehen, die angeblich die Forderung des Konzils und der Synode unmöglich machen. Zum Kern der christlichen Glaubensüberzeugung gehört die Solidarität aller Glaubenden, erst recht die Gemeinsamkeit der Amtsträger. Die kirchlichen Dokumente der letzten Jahrzehnte sprechen also eine eindeutige Sprache. Es entsteht die Frage, inwieweit sie die Praxis der Gemeinden und ihrer Seelsorger verändert haben. Von ihnen müssen doch Impulse ausgegangen sein, die das bis dahin herrschende Priesterbild aufgebrochen haben. Die neuentdeckte kollegiale Struktur der Kirche wird einen anderen Akzent setzen, der die Hierarchie der Ämter nicht zerstört, sondern sinnvoll ausdeutet.

Wer die Szene der Pastoral der letzten Jahre beobachtet hat, hat viele Initiativen entdeckt, die etwas mit dem Konzil und seinen Beschlüssen zu tun haben. Die Bischöfe selber versuchten, ihre eigenen Ideen in die Tat umzusetzen. Sie strukturierten ihre Diözesen neu, um der Basis die Möglichkeit zu geben, sich kollegial zu organisieren. Die „Rahmenordnung für die

⁷ A. a. O., 606.

pastoralen Strukturen“ wiederholt zunächst in ihrer knappen theologischen Einleitung die Idee des Presbyteriums und seiner Aufgaben für die Einheit der Gemeinde. Dann wird das Territorium einer Diözese in verschiedene pastorale Ebenen eingeteilt. Zur unteren Ebene gehört der Pfarrverband, dem die Kooperation wesentlich anvertraut ist. Er ist das Instrument, mit dem die Bischöfe versuchen, Kollegialität anzuordnen und durchzuführen⁸. Viele Diözesen in der Bundesrepublik haben dieses Organisationsmodell übernommen und arbeiten mit ihm. Teilweise konnten recht gute Erfahrungen gemacht werden. Manche Seelsorger, die bisher alleine arbeiteten, wurden durch den bischöflichen Impuls angeregt, neue, gemeinsame Wege zu erproben. Andere Pfarrverbände blieben aber „Papiertiger“, weil die Mitarbeiter nicht genügend auf diesen Einsatz vorbereitet waren. Neben dieser verordneten Gemeinschaft der Seelsorger gibt es aber auch freie Initiativen, die von der Basis selbst gestartet werden. Kooperationsbereite Priester und Lientheologen finden sich zusammen, um gemeinsam ein seelsorgerisches Projekt zu starten. Sie treten mit diesem Wunsch an ihren Bischof heran, der ihnen dann ein geeignetes Territorium anvertraut. (Für die frei entstandenen pastoralen Gruppen war eine Tagung solcher Teams in Steinfeld ein Beispiel der Diözese Aachen. Sie versuchen seit längerem, theologische Theorie praxistfähig zu machen. Dennoch spüren sie insgesamt ein praktisches Defizit, was die Durchführung der Konzils- bzw. Synodenbeschlüsse angeht. Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit wird zwar häufig beschworen, aber in der Praxis kritisch und mißtrauisch begleitet.)

2. Pastorale Zusammenarbeit kann der Bischof letztlich nicht verordnen. Sie ist nicht über den Gehorsam erzwingbar. Deshalb braucht sie wesentlich die Bereitschaft und den Willen der Beteiligten.

Das II. Vatikanum hat auch viele praktische Ergebnisse erbracht, die an der Basis

⁸ Vgl. Adalbert Linowski, Pfarrverband — Antwort der Kirche auf pastorale Herausforderungen unserer Zeit, in: Pastoralblatt 1981, 210—215.

durchgeführt werden. Für den Beobachter ist interessant, welche Beschlüsse Priester schnell in die Tat umsetzten und welche Bestimmungen in Vergessenheit gerieten. Ge-horchen ist bekanntlich vom Wortstamm her mit „hören“ verwandt. Es scheint nun neben einem selektiven Hören in der Predigt ein selektives Ge-horchen in der Kirche zu geben. Die Dekrete, die das eigene theologische Verständnis bestätigen, wurden sofort angenommen. Die Anordnungen, die den eigenen Standpunkt in Frage stellten, wurden geschickt vertagt. Diese Erfahrung lehrt, daß die Bischöfe nicht über den Gehorsam allein Praxis verändern können. Wir möchten hier nicht kirchenrechtliche Konsequenzen aus einem vielleicht falschen Gehorsamsbegriff diskutieren. Es geht uns um eine Feststellung dieser Tatsache, die für die Neuorganisation der Pastoral Folgen hatte. Eine Berufung auf das Konzil oder die Würzburger Synode überzeugt keinen, der nicht selbst den Wunsch nach Zusammenarbeit besitzt. Dekanatsgrenzen brauchen nicht neugezogen zu werden, wenn die Mitarbeiter in diesem Dekanat kein Interesse an der Kooperation zeigen. Pfarrverbände laufen sich tot, wenn die beteiligten Pfarrer und Laienmitarbeiter den Sinn dieser Struktur nicht einsehen. Aus unseren Erfahrungen ergibt sich ziemlich klar, daß Organisation und Struktur schnell an ihre Grenzen stoßen, wenn nicht der einzelne Mitarbeiter offen ist. Ist er bereit, mit den benachbarten Pfarrgemeinden praktisch zusammenzuarbeiten, und erfährt seine Bereitschaft eine Antwort bei den Kollegen, dann kann der von oben eingerichtete Pfarrverband ein Impuls sein, doch endlich anzufangen. So treffen sich die Bedürfnisse der Diözesanleitung und die Interessen der Mitarbeiter. Von daher ist die Offenheit, die Bereitschaft des Seelsorgers Fundament einer vernünftigen Zusammenarbeit. Deshalb ist es eine der primären Aufgaben des Bischofs, den Wert eines Presbyteriums bewußt zu machen. Als Seelsorger seiner Mitarbeiter muß es ihm gelingen, die Widerstände, die er gegen ein praktisch verstandenes Presbyterium spürt, aufzubrechen. Deshalb ist die Bewußtseinsbildung über

die Empfehlung des Konzils vorrangig. Sie müßte den geistig-geistlichen Schwerpunkt der thematischen Arbeit in einer Diözese bilden. Immer wieder kann die Bedeutung des Presbyteriums herausgestellt werden, damit so aus der Einsicht des Geistes die Bereitschaft des Herzens wachsen kann. Der Bischof, der seine Mitarbeiter überzeugt und selbst Zusammenarbeit pflegt, wird einen kooperativen Stil in seiner Diözese erleben. An dieser Aufgabe sind schon die Studienhäuser und Priesterseminare beteiligt. In dieser Hinsicht sind sie ein hervorragendes Instrument, um die Eignung und Bereitschaft der Kandidaten zu fördern und zu testen. Vielleicht wäre ein weiteres sinnvolles Zulassungskriterium zur Priesterweihe: die festgestellte Fähigkeit zur Zusammenarbeit.

Pastorale Strukturen, die nicht personal verankert sind, reichen, unserer Erfahrung nach, nicht aus. Die Bereitschaft des Einzelnen bleibt entscheidend. Sie muß zwar in einer geeigneten Struktur gelebt werden können, aber diese Lebendigkeit erreicht sie ohne bischöfliche Verordnung. Wir haben erlebt, daß dann Konflikte in der Gruppe auftraten, wenn wir den grundsätzlichen Willen, gemeinsam zu arbeiten, vergaßen. Der fünfte Gesichtspunkt der ‚Hilfen zur priesterlichen Lebensform‘, die Bischof Hemmerle und Prof. Breuning formulierten, ist uns ständiger Stachel: „Wichtiger Handeln in Einheit als noch so perfektes Handeln in der Isolation. Also: wichtiger communio als actio“⁹.

3. Pastorale Zusammenarbeit erfordert ein gründlich durchdachtes Konzept von christlicher Gemeinde heute und die Bereitschaft der Mitarbeiter, dieses gemeinsam reflektierte Gemeindemodell auszuführen.

Diese Erfahrung scheint selbstverständlich, weil kein Seelsorger ohne Konzept seine Arbeit beginnen dürfte. Dennoch stießen wir in diesem Punkt schnell an unsere Grenzen, da unsere Praxis nicht nur Reaktion auf einzelne Probleme war, sondern sich in ihr implizit das Gemeindeverständnis jedes einzelnen widerspiegelte. Ob El-

⁹ Protokoll des Priesterrates Aachen.

tern ihre Kinder selbst auf die Erstkommunion vorbereiten, ist nicht nur eine praktische Frage, die nach den jeweiligen Umständen gelöst werden kann. In ihre Beantwortung fließt der theologische Stellenwert des gefirmten Christen in einer Gemeinde mit ein. Welche Verantwortung kommt ihm in einem so oder so verstandenen Gemeindebild zu? Delegiert der geweihte Gemeindevorsteher an den Laien, oder nimmt dieser selbständig einen Dienst der Gemeinde wahr, der ihm zusteht? Diese Anfragen tauchen in einer reflektierten, kooperativen Praxis immer auf, wenn vorher kein gemeinsames Gemeindeverständnis theoretisiert wurde. Diese Erfahrung ist nicht nur Konsequenz aus einem vielleicht übertriebenen priesterlichen Individualismus, sondern Folge der christlichen Tradition und ihrer Geschichte. Schließlich entdeckten die Exegeten eine Fülle von verschiedenen Gemeindebildern im Neuen Testament, die trotz ihrer Differenz zur Einheit führen¹⁰. Diese neutestamentlichen Gemeindekonzeptionen werden ergänzt durch die apostolischen Väter. Die Kirchengeschichte und die Entwicklung der Dogmen hat zusätzlich neue Gemeindebilder aufgebracht, die trotz ihres Grundkonsenses die Differenzen neutestamentlicher Zeit bewahrten. Die Pluralität der Gemeindeverständnisse besteht bis heute, ohne daß die dogmatische Einheit der Kirche aufgegeben wird. Deshalb ist es nur verständlich, wenn sich die Praktiker an der Basis auf verschiedene Ausgangspunkte berufen, die durchaus legitim sind. Die moderne praktische Theologie, die ihm Hilfestellung

¹⁰ Z. B. Karl Kertelge, *Gemeinde und Amt im Neuen Testament*, München 1972, und *Eduard Schweizer, Gemeinde und Gemeindeordnung im Neuen Testament*, Zürich 1959. — Karl Kertelge sieht mindestens drei unterschiedliche Ansätze: die Gemeinden der Evangelien, die Gemeinde der Apostelgeschichte und die paulinischen Gemeinden. Zum evangelischen Gemeindeverständnis schreibt er zusammenfassend: „Den Evangelisten war ... vor allem daran gelegen, den Christengemeinden ihrer Zeit zu zeigen, wie ihre Anfänge auf Jesus selbst zurückverweisen. ... Dabei haben die Evangelisten im einzelnen sehr unterschiedliche Konzeptionen entwickelt.“ Eduard Schweizer ist noch radikaler: „Die neutestamentliche Gemeindeordnung gibt es nicht. Die Verhältnisse sind schon in neutestamentlicher Zeit sehr verschiedenartig gewesen.“ Er differenziert weiter als Kertelge. Für ihn gibt es eine matthäische, eine lukianische, eine johanneische, eine paulinische und eine petrinische Gemeinde.

leisten möchte, reflektiert ebenfalls in abweichenden Modellen, so daß die Verwirrung perfekt scheint¹¹. Es gibt eine Menge praktischer Gemeindeformen, in denen sich ein Seelsorger zurechtfinden muß und von denen er für seine Arbeit eines auswählen muß. Wir wußten um diese Schwierigkeiten und hatten deshalb zu Beginn unserer gemeinsamen Arbeit versucht, unsere Gemeindebilder aufeinander abzustimmen. Damals konnten wir uns nicht einigen, obwohl wir hart darum rangen. Weil wir unter Zeitdruck standen, gaben wir der Versuchung nach, unser Projekt mit zwei verschiedenen Gemeindezielen zu beginnen. Es war uns nicht möglich, ein einheitliches Gemeindeformat zu entwickeln. Die Differenz behinderte durchgängig unsere weitere Arbeit, weil in jeder konkreten Handlungsanweisung auf grundsätzliche Gemeindeformatologie zurückgegriffen wurde. Der theoretische Dissens führte oft zur praktischen Handlungsfähigkeit, da eine ungeliebte Praxis leicht mit einer anderen Gemeindevorstellung aus den Angeln gehoben werden konnte. Das gemeinsame Fundament war eben nicht gelegt. Wir wünschen keinen Konsens über einzelne Ausführungsbestimmungen pastoraler Praxis. Eine Pastoralgruppe kann darüber legitim diskutieren, wie in den Pfarrgemeinden am günstigsten Kommunionshelfer gewonnen werden können. Strittige Ansichten in solch einer Frage führen nur zu einer genaueren und konsequenteren Reflektion der einzelnen Arbeitsschritte. Aber hinter dieser Diskussion, die wie „Kleinigkeitskrämerei“ aussieht, muß ein gemeinsames Gemeindeformat stehen, an dem sich die Argumentation orientieren kann. Es sollte allen Beteiligten klar sein, ob der Kommunionausteiler nur ‚hilft‘, weil die Kommunionzahlen sonntags so hoch sind, oder ob er mit seinem Dienst Verantwortung

¹¹ Rolf Zerfaß beschreibt verschiedene Modelle in: *Predigt und Gemeinde*, wp 9 (1981) 1–23. Hermann Steinkamp unterscheidet z. B. zwischen der Gemeinde als kirchlicher Verwaltungseinheit, der Gemeinde als kirchlicher Organisation und der Gemeinde als Gemeinwesen. Johann B. Metz differenziert ähnlich, aber aus fundamentaltheologischen Überlegungen. Er sieht eine vorbürgerliche Betreuungskirche, eine bürgerliche Angebotskirche und eine nachbürgerliche Basiskirche. Das sind nur zwei Denktypen, um christliche Gemeinde heute zu erfassen.

der Gemeinde für den Gottesdienst trägt. Wer gemeinsam Gemeinde baut, weiß den Plan, nachdem er bauen kann.

4. Aus der vorherigen These ergeben sich zwei Konsequenzen, die christliche Gemeinde in verschiedene Richtungen zu entfalten, um sie nachher wieder zusammenzuführen.

a) *Das Gemeindemodell, nach dem ein Priester oder Pastoralreferent arbeitet, ist nicht nur die Frucht theologischer Arbeit. In ihm drückt sich wesentlich die personale Identität des Seelsorgers aus.*

Es geht hier nicht darum, die zahlreichen Beiträge über das Priesterbild um einen zu vermehren. Wir möchten nicht in diese Diskussion eingreifen, die seit dem II. Vatikanum läuft. Unterschiedliche Priesterbilder werden gezeichnet, die oft gar nicht mehr in einem Gemeindebezug stehen. Ähnliches gilt für den Beruf des Pastoralreferenten. Dagegen haben wir erfahren, daß das Bild, das ich von mir und meiner Berufung habe, nicht unabhängig von dem Bild ist, das ich von meiner Gemeinde habe. Priester- und Gemeindeverständnis korrelieren so eng, daß eine sinnvolle Trennung nicht möglich ist. Die Sicht der christlichen Gemeinde impliziert eine Sicht des Vorstehers, wie umgekehrt die Idee des Gemeindeleiters die Gemeinde verändert. Nun ist das Priesterbild keine Größe, die sich nur theologisch ableitet. Die theologische Überlegung bietet genügend Hilfen, um das priesterliche Selbstverständnis, neutestamentlich und an der Tradition orientiert, aufzubauen und eventuell zu korrigieren. Aber diese Einsichten treffen auf Personen, die lebensgeschichtlich geprägt sind. Die Biographie bestimmt das Priesterbild und damit das Gemeindeverständnis entscheidender als die Theologie. Die Berufung zum pastoralen Dienst ist nicht nur in theologischer Erkenntnis eingebettet, sondern auch in psychischer Struktur. Das Seelsorger-Sein hängt wesentlich mit der seelischen Identität der Person zusammen. Die Bedürfnisse des einzelnen fließen fast unmerklich in die Theorie über den Gemeindeleiter ein und beeinflussen

von dort die Sicht der Gemeinde. Ein Priester, der sich überstark nach Bestätigung sehnt, baut sich eine Gemeinde auf, die ihm diese Sehnsucht erfüllt. Für ihn wäre eine theologische Erkenntnis, sich in der Gemeinde möglichst „überflüssig“ zu machen, um die „Charismen“ der Gemeinde zu wecken, undurchführbar, weil er damit seine Identität verlöre. Dieser schlichte Zusammenhang wird oft nicht durchschaut und mit „Theologisieren“ überspielt. Für ein Team ist dieses scheinbare theologische Ringen um ein Priester- bzw. Gemeindebild lähmend. Deshalb zeigt sich nach unserer Erfahrung, wie wichtig für jedes Gruppenmitglied ein verantwortbares Stück Selbstexploration ist. Es geht nicht um ein banales Psychologisieren des Einzelnen. Es geht um eine Gewissenserforschung, die biographisch vorgeht und soweit wie möglich die Bedürfnisse aufdeckt. Wenn die Bedürfnisse einigermaßen aufgeheilt sind, kann der Betreffende sie als Maßstab für sein persönliches Priester- und Gemeindeverständnis benutzen. Er hat dann die Möglichkeit, zu korrigieren: seine Theologie und seine falschen Bedürfnisse. Andernfalls ist ihm nicht beizukommen. Wir haben erlebt, daß die Sehnsüchte und Wünsche der einzelnen aufeinandertrafen und theologisch verbrämt wurden. Eine gemeinsame Arbeit war dann nicht mehr möglich, obwohl wir alle theologisch „richtig“ lagen. Aus diesem Grund sind zu Beginn einer Teamarbeit die theologischen Selbstverständlichkeiten ehrlich und offen zu hinterfragen. Diese dynamische Gruppenarbeit erscheint uns wichtig, weil ohne sie das Gemeindekonzept oft nicht zustande kommt. Wir fingen mit zwei unterschiedlichen pastoralen Zielen an. Nach außen erscheinen sie als theologisch different. Inzwischen wissen wir, daß sich dahinter verschiedene Bedürfnisse verbergen, die wir nicht bearbeitet haben. Die Identitäten der Einzelnen verhinderten ein gemeinsames Gemeindemodell. Von daher ist die These 3 zwar das Fundament jeder Kooperation, aber dieses Fundament kann nicht gelegt werden, wenn das subjektive Material, das jeder einbringt, nicht bewußt ist. These 4 a beeinflußt also wesentlich These 3.

b) Auch die Gemeinden besitzen ein Bild von sich selbst, das oft mit dem Gemeindeverständnis der Seelsorger konkurriert. Dahinter verbergen sich kollektive Identitäten, die es zu entschlüsseln gilt.

Eine Pastoralgruppe trifft auf Gemeinden, die sich unter bestimmten Gesichtspunkten selbst verstehen, ohne daß ihnen das bewußt ist. Die Geschichte hat die Gemeinden geprägt, so daß sie von sich eine Biographie schreiben könnten. Sie haben Seelsorger erlebt, die ein bestimmtes Priester- und Gemeindebild lebten und dies wie einen Stempel ihnen aufdrückten. Historische Erfahrungen sacken ab und tauchen irgendwann unkontrolliert wieder auf. In den Gemeinden existiert also auch ein Gemeindebild, an dem sich die Gemeindemitglieder mehr oder weniger orientieren und das auf ihr Priester- bzw. Seelsorgerbild einwirkt. Dieses Verständnis von christlicher Gemeinde liefert der heutigen Pfarrgemeinde ihre Identität, die oft nur eine historische Kontinuität ist. Durch eine oft traditionelle Orientierung läßt sich das Selbstverständnis der Gemeinden meistens mit folgenden Begriffen schlagwortartig umreißen: konservativ, vorkonziliar, priesterzentriert, bürgerlich und konsumorientiert. Es treten nun sofort Konflikte auf, wenn in diese Gemeinden Seelsorger mit einem sogenannten „progressiven“ Gemeindebild geschickt werden. Diese Konflikte verstärken sich, wenn ein Team in mehreren Gemeinden seine Arbeit beginnt. Dann treffen die unterschiedlichen Gemeindekonzepte der hauptberuflichen Seelsorger mit den verschiedenen historisch gewachsenen Modellvorstellungen der einzelnen Gemeinden aufeinander. Schon von daher ist klar, daß eine Gruppe konzeptionell möglichst einlinig denken und arbeiten muß, damit ein heil-loses Durcheinander gezielt vermieden wird. Damit stellt sich jeder Kooperationsgruppe eine weitere wichtige Aufgabe. Sie muß nicht nur unter ihren Teammitgliedern eine Konzeption und ein Modell von christlicher Gemeinde erarbeiten. Ihr Anliegen sollte es sein, ihre eigene Vorstellung mit den Anschauungen der Gemeinden zu koordinieren. Zumin-

dest sind die Gemeindekonzepte anzunähern. In diesem Prozeß spielen die gewählten Vertreter der Pfarrgemeinde eine große Rolle. Sie artikulieren das, was die Mehrheit über die Gemeinde denkt. Als Gewählte sind sie legitimiert, unausgesprochene Vorstellungen auszusprechen. So verstehen wir die beratende Funktion der Pfarrgemeinderäte¹². Beraten heißt dann, die bisherige Gemeindekonzeption offenzulegen und mit dem Modell, mit dem das Team seine Arbeit antritt, zu vergleichen. In einer fairen Auseinandersetzung können beide Gemeindeverständnisse angeglichen werden, so daß vernünftige, zielorientierte Pastoral möglich wird.

Deshalb ist für eine Pastoralgruppe die Planung mit den Pfarrgemeinderäten oberstes Gebot. Schon bevor ein Team von Priestern und Pastoralreferenten in einem Gebiet von mehreren Pfarreien installiert wird, wäre es wichtig, die Pfarrgemeinderäte zu konsultieren und ihre Gemeindevorstellungen zu erfragen. Das verlangt bereits die Satzung der Pfarrgemeinderäte, die unter anderem deren Aufgabe darin sieht, „vor der Besetzung einer Pfarrstelle den Bischof über die örtliche Situation und die besonderen Bedürfnisse der Gemeinde zu unterrichten“¹³. Damit ist doch nichts anderes gemeint, als das am Ort herrschende Gemeindebild festzuhalten und der Behörde mitzuteilen. Da es sich in einer Pastoralgruppe um mehrere Pfarreien handelt, sind alle Modelle miteinander zu vergleichen und soweit wie möglich auf eine gemeinsame Basis zu bringen. Nur wenn sie gefunden wird, lohnt es sich, einen Verbund dieser Pfarreien einzurichten. Aufgrund unserer Erfahrung halten wir die auch bei uns nicht geleistete Vorbereitungsarbeit für unabdingbar. Sie nimmt die Historie der Gemeinden ernst und überspringt nicht ihre kollektive Identität. Die Gemeinden werden nicht von einer Seelsorgegruppe überrollt und mit dem beglückt, was für ihr Empfinden kein Glück ist. Dieser gemeinsame Planungsprozeß initiiert eine

¹² „Als Pastoralrat hat er den Pfarrer in seinen Aufgaben zu beraten und zu unterstützen.“ Satzung der Pfarrgemeinderäte im Bistum Aachen, § 2 (2).

¹³ A. a. O., § 2 (3) p.

weitere Entwicklung, die für die Stabilität der Kooperation wichtig ist. Das Team ist nicht die einzige Gruppe, die zusammenarbeitet. Von Anfang an werden die gewählten Gremien in das gemeinsame Handeln hineingezogen, so daß Gemeinden miteinander reden und arbeiten. Die Pastoralgruppe ist eben nicht das Hobby einiger „beziehungssüchtiger“ Priester und Pastoralreferenten; sie ist das Modell für ein Beziehungsgeflecht unter den Gemeinden selber. Trotz aller Eigenständigkeit der Einzelgemeinde zielt das Team auf die Bereitschaft der Gemeinden, es endlich einmal miteinander zu versuchen. Falls sich dann die hauptamtlichen Mitarbeiter zurückziehen, halten die Pfarreien hoffentlich weiter zusammen: in gegenseitiger Kooperation und in gemeinsamem Glauben. Dadurch wird aber jede Pfarrgemeinde *katholischer*, umfassender. Der inzwischen berühmte Blick über den eigenen Kirchturm gelingt, und er sieht Interessantes.

5. Die für die Gemeinden erfahrbare Gruppe der Seelsorger macht die Gemeindeglieder selbst offen, Gruppenerfahrungen zu wagen. Einem gut arbeitenden Pastoralteam gelingt Gruppenarbeit in der Großgemeinde meistens leichter als einem Einzelseelsorger.

Die Forderung nach pastoraler Kleingruppenarbeit ist nicht der Modeschrei nach einer neuen Methode. Überall zeigt sich, daß die Struktur einer großen Pfarrgemeinde zu weitmaschig ist, um dem einzelnen Christen Heimat anzubieten. Die mächtige Organisation verwaltet, belebt aber nicht. Je mehr die Zahlen der Gemeindeglieder wachsen, desto geringer wird gelebter Glaube erfahren. Vermehrung der Verwaltung bedeutet Verdünnung der Erfahrung. Deshalb versucht die Pastoral schon seit einiger Zeit, neue, überschaubare Erfahrungsräume zu schaffen. Die Zelle oder die Kleingruppe ist dabei eine Hilfe. In ihr ist es möglich, sich füreinander zu öffnen und füreinander dazusein. Sie bietet Geborgenheit und Heimat in einer ungeborgenen und heimatlosen Welt. Die Pastöre der Großpfarreien haben ver-

schiedene Wege ausprobiert, „damit die Kirche lebe“¹⁴. Ihr Ansatzpunkt war häufig die Primärgruppe „Familie“, in der der Christ seine ersten Gruppenerfahrungen macht. Fast überall verstärkten sie ihre Familienarbeit und bildeten Familienkreise, die nichts anderes als Kleingruppen sind. Ging es zunächst darum, in diesen Kreisen aktuelle Themen des Glaubens zu besprechen, verschob sich ihr Akzent nach und nach. Nicht mehr Bildungsangebote über katholische Lehre waren gefragt, sondern praktische Lebenserfahrungen mit dem Glauben. Von daher bildete sich im Familienkreis eine kleine Gemeinde, die sich als eine Untergruppe der Großgemeinde verstand. Hier war erlebbar und überprüfbar, welche Konsequenzen der Glaube für das Miteinander der Menschen hatte. Ähnliche Tendenzen zeigten sich in der Sakramentenvorbereitung. Die Großgruppe der Kommunionkinder, Bußkinder und Firmlinge wurde in viele Kleingruppen aufgeteilt, die von Müttern oder Vätern vorbereitet wurden. Die Kinder sollten eben auch Erfahrungen in kleinen Gruppen sammeln. Parallel dazu verliefen die Elterngespräche. Kein Vortrag vor einem großen Plenum, sondern angeregte Diskussion im kleinen Kreis! Lebendige Gemeinde zeigt sich heute in der Anzahl lebendiger Kleingruppen, die sich sonntags in der Eucharistie der Großgemeinden zusammenfinden. Die Meßfeier ist ein freudiges Gruppentreffen um die Mitte, das Zentrum aller Gruppen, um den lebendigen Jesus Christus. Der Wert der Kleingruppenerfahrung in christlicher Gemeindepastoral scheint unumstritten. Weshalb gehen dann die verantwortlichen Priester und Laienmitarbeiter nicht selbst mit gutem Beispiel voran? Für die Gemeinden ist es ein starker Impuls, sich auf Gruppenerlebnisse einzulassen, wenn sie ihre Seelsorger selbst in einer Kleingruppe erleben. Wo Priester und Laien in einem Team eng miteinander kooperieren, leuchtet der pastorale Schwerpunkt lebendiger Zellen in einer großen Organisation sofort ein; denn das Beispiel der eigenen Gemeindeleiter setzt positive

¹⁴ Buchtitel von *Heinz-Manfred Schulz*, Pfarrer in Frankfurt-Eschborn.

Maßstäbe. Insofern ist jede Pastoralgruppe eine Praxis, die Gemeindeleben unmerklich verändert. Es ist nicht nur eine Rechenaufgabe: Zwei Priester, die sich als Team verstehen, können leichter sieben Pfarrgemeinden betreuen, als ein einzelner drei. Die Beziehungskraft zwischen zwei kooperierenden Priestern überträgt sich auf die Beziehungen in den Gemeinden und belebt sie, selbst wenn Reibungsverluste einkalkuliert werden müssen. Sie sind notwendig, um das Vorbild für die Gemeinden glaubwürdig zu machen, Beziehungen ohne Spannungen sind in heutiger Erfahrung unrealistisch.

Unser Ziel war es z. B., viele Familienkreise zu bilden, um Kleingruppenerfahrung zu ermöglichen. Obwohl wir von skeptischen Mitbrüdern gewarnt wurden, die diese Art von Arbeit in Landgebieten für undurchführbar hielten, bildeten sich in vier Jahren elf neue Kreise. Wir sind davon überzeugt, daß unsere eigene Gruppenerfahrung stimulierend wirkte. Die Familien ließen sich auf ein neues Modell ein, das alle mit brüderlichen Glaubenserfahrungen beschenkte. Deshalb können wir Hans Küng in diesem Punkt nur zustimmen: „Diese Brüderlichkeit, so sehr sie eine persönliche Haltung sein muß, darf in der Kirche nicht nur mit großen Worten als Geist der Brüderlichkeit ... beschworen werden. Sie muß sich gerade in den Ordnungen und den sozialen Bezügen der kirchlichen Gemeinschaft verwirklichen, so daß diese nicht zur Entfremdung des Menschen führen ... Sie soll selber Heimat der Brüderlichkeit und zugleich ein Anwalt der Brüderlichkeit in der Welt sein!“¹⁵ Ist das nicht in einem pastoralen Team durchführbar: versuchte Brüderlichkeit innerhalb der großen Kirche?

6. Zusammenarbeit fällt nicht vom Himmel. Guter Wille allein genügt nicht. Alle Beteiligten müssen sie intensiv lernen.

Bisher schien es so, daß Kooperation ein Geschenk Gottes an die Gutwilligen sei. Wer zu Gruppenarbeit bereit ist und an-

dere findet, die mitziehen, wird schon Mittel und Wege finden, um diese Beziehung sinnvoll zu gestalten. Wie einer unvorbereitet in eine Ehe hineingeht, kann er auch ohne Schulung in einer Gruppe mitmachen. Beziehungen ergäben sich schließlich von selbst, sie brauchten nicht trainiert zu werden. Dieser Trugschluß läßt, unserer Erfahrung nach, viele Gruppen scheitern. Sorglosigkeit um die Beziehungsebene rächt sich, weil deren Probleme nachher inhaltliche Arbeit überlagern. Uns war eine Klärung des Beziehungsgeflechtes zu Beginn der gemeinsamen Arbeit hilfreich. Jeder von uns erfuhr diese Zeit der Läuterung emotional hart, da seine Person zur Debatte stand. Unter der sachkundigen Leitung eines Supervisors, der für diese Aufgaben in unserem Generalvikariat bereitsteht, gelang es aber, diese individuellen Frustrationen aufzuarbeiten und für die Gruppe auszunutzen. Ohne dieses Training wäre unsere Gruppe schon nach einigen Monaten gescheitert, weil keiner gewußt hätte, was gruppenintern abläuft. Dieser Prozeß ist nicht nur für den Anfang wichtig. Jede Gruppe braucht eine sinnvolle Begleitung, die immer wieder zur kritischen Reflexion verhilft. Das, was Eheberatung leistet, ist als Gruppenberatung genau so wertvoll. Das im Team Gelernte und Erfahrene haben wir nicht für uns behalten, sondern an die vielen Gruppen in unseren Pfarrgemeinden weitergegeben. Auch sie entdecken und bearbeiten ihr Beziehungsgeflecht, damit auftretende Konflikte erkannt werden. Dadurch gelingt es, den Konfliktpegel niedrig zu halten und unmerklich die Gruppenmitglieder in Gesprächsführung und Leitung zu schulen. Wichtig und förderlich war auch eine negative Erfahrung in unserer Gruppensituation. Wir haben erlebt, daß manche Konflikte nicht zu lösen sind, weil wir an die Grenze des einzelnen stoßen. In diesen Fällen lernten wir Geduld. Kooperation muß geübt sein. Deshalb wünschen wir uns, daß alle Institutionen, die auf irgendeine Weise mit der Theologenausbildung beschäftigt sind, hier einen Schwerpunkt ihrer Arbeit setzen. Es genügt nicht, wie in These 2 gefordert, nur das Bewußtsein für die pasto-

¹⁵ Hans Küng, *Wozu Priester?*, Einsiedeln 1971, 24.

rale Zusammenarbeit zu wecken. Konvikte, Fakultäten und Priesterseminare können schon früh Einsicht in Gruppenzusammenhänge praktizieren. Sie bieten eine Gelegenheit, Kooperation untereinander einzuüben und zu reflektieren. In ihnen kann der Impuls zum Team wachsen und reifen. Es wäre schade, wenn sie nur Inhalte anhäufelten, die beziehungslos zwischen den Menschen stünden, denn unser Glaube ist Beziehung: Gott nimmt den Menschen an. Die sechs aufgezeichneten Thesen sind unsere wichtigsten Erfahrungen, die wir in den fünf Jahren gemacht haben. Viele positive und negative Eindrücke konnten wir sammeln und verarbeiten. Als Bilanz bleibt uns die Hoffnung, daß wir kooperativ weiter arbeiten dürfen und daß sich möglichst viele Seelsorgeteams bilden.

7. Drei konkrete Erfahrungen

Nachdem wir unsere Praxis ausführlich reflektiert haben, wird der eine oder andere konkrete Hinweis vermissen. Selbst Praxisüberlegungen bleiben allzusehnlich in der Theorie stecken. Deshalb berichten wir zum Schluß drei konkrete Erfahrungen der pastoralen Zusammenarbeit in einem ländlichen Raum.

Da in unserem Aufgabengebiet *kein Gemeinde- bzw. Pastoralreferent* vorgesehen ist, erfahren wir täglich ein Defizit unserer Gruppe. Bisher setzt sie sich nur aus Priestern zusammen. Der pastorale Dienst hat sich inzwischen aber in verschiedene Berufssparten ausgefaltet, so daß die reine Priestergruppe kein Modell der Zukunft ist. Ein Jahr durften wir einen Pastoralassistenten ausbilden, der sich bei uns gut einlebte und einarbeitete. Obwohl er uns unbekannt war, konnten wir ihn leicht integrieren. Wahrscheinlich lag das an seiner Bereitschaft, in einem Team kooperativ mitzuarbeiten. In ausführlichen Gesprächen haben wir diese Intention vor der Anstellung genau abgeklärt. Nach seinem Weggang wurde es uns noch einsichtiger, wie wichtig die „gemischte“ Zusammensetzung der Gruppe ist. Die Priester dürfen nicht mehr nur „im eigenen Saft schwimmen“.

Wir haben die *Zahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter* stark vergrößert. Jeder Pfarrgemeinderat erhielt eine größere Bedeutung als Gremium innerhalb der Pfarrgemeinde und eine stärkere Verantwortung für die Pastoral. Gerade diese gewachsene Verantwortung wurde von vielen anfänglich als Belastung empfunden; denn die Dorfbewohner verschonen keinen Verantwortungsträger mit Kritik. Die Pfarrgemeinderatsmitglieder mußten plötzlich ihre Beschlüsse in der Öffentlichkeit rechtfertigen und verteidigen. Die Kritik, die einmal früher dem Pastor gegolten hatte, traf jetzt den Pfarrgemeinderat. Manche wollten sich diesem Streß nicht aussetzen und traten zurück. Die meisten hielten aber durch, weil sie diesen Mechanismus später durchschauten. Positiv förderte er eine starke Beteiligung bei den Pfarrgemeinderatswahlen, die bis zu 80% der Wahlberechtigten ging. Viele Initiativen kamen zunächst von den Seelsorgern, weil sie sich intensiv auf die Pastoral in diesen Pfarrgemeinden vorbereitet hatten. Obwohl wir die Gremien ausführlich informierten und um Einsicht warben, war eine Mehrheit bei Abstimmungen nicht immer zu erreichen. Einige Pläne haben wir Priester zurückgezogen, andere durchgeführt mit der Bitte um Vertrauensvorschuß der Mandatsträger. Dieses Vertrauen wurde meistens gewährt. Die Pfarrgemeinderatsbeschlüsse einige Jahre später bestätigen diesen Weg. Inzwischen haben die Gremien verstanden, daß es um ihre eigenen Anliegen geht. Ihnen ist klar: der einzige Weg dörflicher Seelsorge in der Zukunft ist die wahrgenommene Verantwortung des mündigen Christen. Aus diesem Grund erleben wir, daß immer mehr Initiativen aus den Pfarrgemeinderäten selbst kommen. Die Solidarität untereinander ist gewachsen und wirkt sich praktisch aus. Die Pfarrgemeinderäte benachbarter Pfarren treffen sich und planen gemeinsam. Sie sind bereit, die Pastoral aufeinander abzustimmen und miteinander durchzuführen. Wir Priester sehen uns jetzt als Koordinatoren der Initiativen, die von unten gewachsen sind.

Die positive Entwicklung, die die Zusammenarbeit der Pfarrgemeinderäte genom-

men hat, gelang nicht mit den *Mitbrüdern*, die uns mit Skepsis und Angst begleiten. Fehler wurden schon zu Beginn unserer Arbeit gemacht. Die Kollegen waren von der Diözesanleitung nicht ausreichend über unsere Ziele informiert worden, so daß das plötzliche Auftreten von fünf Priestern sie bedrohte. Wir waren auch mißtrauisch und so mit uns und unserer Arbeit beschäftigt, daß ein kollegiales Gespräch mißlang. Inzwischen haben wir resigniert und es aufgegeben, für unsere Idee der Kooperation zu werben. Dennoch bedauern wir diese Entwicklung, weil sie nicht gerade eine brüderliche Atmosphäre im Dekanat fördert. Als Fazit sehen wir ein, daß nicht nur Gemeindegremien gründlich informiert werden müssen, sondern daß es auch eine mitbrüderliche Pflicht ist, allen hauptamtlichen Mitarbeitern des Umkreises Pläne und Ziele der Arbeit offenzulegen. Nur diese Offenheit wirkt einladend. Sie motiviert, selbst Kooperation zu versuchen.

Hans Heimerl

Glattpoliert und festgeschraubt — Vom Entwurf zum neuen Codex Iuris Canonici

Noch im Frühjahr 1982 sprach man in hohen kirchlichen Kreisen davon, daß der neue CIC voraussichtlich zu Pfingsten promulgiert werden würde. So beschloß unsere Redaktion, das vorgesehene Schwerpunktheft „Humane Pastoral und kirchliche Ordnung“ als Heft 4/1982 zu veröffentlichen. Den verschiedenen Beiträgen und insbesondere auch dem Überblick über den neuen Codex Iuris Canonici in pastoraler Sicht lag ein Gesamtentwurf (Schema) aus dem Jahre 1980 zugrunde, wobei manche Korrekturen schon bekanntgeworden waren und berücksichtigt werden konnten. Im folgenden berichten wir darüber, welche Veränderungen der promulgierte endgültige Gesetzestext, der am 27. November 1983 in Kraft treten soll, gegenüber dem Schema von 1980 aufweist.
red

Der Entwurf ließ den neuen CIC nicht als Edelstein, sondern als Halbedelstein vorausahnen. Er erhielt den letzten Schliff und eine Fassung.

Wer hat am Schema Änderungen vorgenommen?

Nicht mehr alle Bischöfe, sondern die Mitglieder der erweiterten CIC-Kommission — 56 Kardinäle und 18 Bischöfe — hatten einzeln Gelegenheit, Änderungsvorschläge einzubringen, die dann vom Sekretariat, der Kommission und einigen Konsultoren bearbeitet wurden; dieser Schritt ist bereits teilweise veröffentlicht. Im Oktober 1981 hielt die Kommission eine Plenarsitzung ab, in der bestimmte bedeutendere Fragen besprochen wurden. Von da an liegen die Wege zum promulgierten CIC noch im Dunkeln. Deutlich zu erkennen ist die Bearbeitung durch Latinisten, sicherlich hat der Papst selbst Entscheidungen getroffen und sogar seine eigenen Wünsche eingebracht.

Worin bestehen die Änderungen?

Die meisten Änderungen sind rein *sprachlicher Art*, viele stellen eine *juristisch* klarere Ausdrucksweise oder rechtstechnische Verbesserungen dar. Da und dort aber gibt es auch *inhaltliche Einzeländerungen*, zum Teil von Gewicht. Bedeutung zuzumessen ist auch den *Umgliederungen*. Vor allem wurde der Titel über die Rechte und Pflichten der Laien dem über die Kleriker vorgezogen, das Vereinsrecht wurde vom Ordensrecht ganz getrennt und dem Abschnitt über die Christgläubigen im allgemeinen eingegliedert. — Die einzelnen Teilkirchen (Diözesen) werden nun vor ihren Zusammenschlüssen (Partikularkonzilien, Bischofskonferenzen) behandelt.

Hinzugefügt

wurden insbesondere mehrere Canones aus dem Entwurf eines kirchlichen Grundgesetzes (Lex Ecclesiae Fundamentalis, LEF): über die Rechtspersönlichkeit in der Kirche aufgrund der Taufe, die volle Kirchengemeinschaft und die Katechumenen (can. 96;