

von jungen Familien und Kindern erleben, die Großeltern und Eltern, deren jugendliche und erwachsene Söhne und Töchter den christlichen Glauben hinter sich gelassen haben. Während überkommene Verhaltensformen und Rituale nicht mehr greifen und somit für fast jeden Bereich neue Formen im Gemeindeleben gesucht und begründet werden müssen, steht andererseits die große Chance ins Haus, in einer freien Gesellschaft und gegen alle Atheismen und Liberalismen die faszinierende Kraft des Evangeliums Jesu Christi einzubringen. Das erinnert an die Aufgabenbeschreibung Karl Rahners, daß der Christ in dieser Zeit nur in der dialektischen Spannung von politischem und mystischem Engagement den anstehenden Aufgaben gerecht werden könne. Das Realize (= in Wirklichkeit umsetzen) dieser Spannung in vielfältigen Kombinationen macht die Besonderheit der Persönlichkeit Newmans aus. So sah er in visionärer Weise eine Zeit und Gesellschaft im Anbruch, die das Christentum in einer bisher noch nie gekannten Weise herausfordern würde, „weil diese Gesellschaft weit und breit so viel besser gebildet und unterrichtet ist als je zuvor und wegen ihrer Pluralität“ (LD XXXI, 181). Andererseits konnte der Sechsendachtzigjährige (1887) schreiben: „In diesen Tagen des religiösen Indifferentismus und Unglaubens ist es seit langem meine Hoffnung und mein Trost, daran zu denken, daß ein stiller und verborgener Prozeß in den Herzen vieler vor sich geht, der – obgleich er seine Grenzen und seine Tragweite nicht in dieser oder der nächsten Generation erreichen wird – ein eindeutiges Werk der göttlichen Vorsehung ist; im Blick auf einen Zustand von Religion, wie ihn die Welt noch nie gesehen hat. Er wird sich . . . in einer öffentlichen Meinung entfalten, stark genug für die kraftvolle Ausbreitung . . . und das Gedeihen der göttlichen Wahrheit über die ganze Welt hin“ (G 407). Darum war der Mann, der die historisch-kritische Methode ihrerseits kritisch handhabte, der Darwins Entwicklungstheorie angstfrei betrachtete, der den Verlust des Kirchenstaats gelassen interpretierte, von elementar-einfacher und tiefer Religiosität. Sie wurde gespeist von den pastoralen Nöten, mit denen er und seine wenigen Oratorianer-Patres täglich konfrontiert wur-

den in der Pfarrseelsorge, der Leitung ihres Gymnasiums, der Betreuung eines Gefängnisses, eines Waisenhauses und einer Aremenschule (vgl. B 527).

Das Geheimnis Newmans war, daß er vorbehaltslos aus dem Geheimnis lebte. „Mein Herr Jesus, nun will ich die Zeit nützen . . . Gib, daß ich alles vor Dein Angesicht bringe, Deine Erleuchtung anrufe für alle meine Pläne und bei allem, was ich unternehme, um Deinen Segen bete. Ich will nichts tun ohne Dich. Ich will Dir mein Herz entgegenhalten und nie vergessen, daß Du mein Sachwalter bist . . . Wie die Sonnenuhr von der Sonne, so will ich mich von Dir leiten lassen“ (BG 192).

## Praxis

**Alois Reinhard**

### **Personaldisposition als eine Möglichkeit des Abbaus von Überforderung**

*Auch eine Diözese, in der die Personalhoheit vorwiegend bei den Ortsgemeinden liegt, hat verschiedene Möglichkeiten, am Abbau von Überforderung mitzuwirken. Dabei wird in den von der Diözese Basel entwickelten Leitlinien für den Personaleinsatz z. B. darauf hingewiesen, daß es nicht darum geht, möglichst viele hauptamtliche Seelsorgskräfte zum Einsatz zu bringen, sondern darum, daß möglichst viele Gläubige am Gemeindeaufbau partizipieren.* red

Das Klagen vieler SeelsorgerInnen, insbesondere mancher Pfarrer, ob der Überforderung durch den pastoralen Beruf ist heute ein weitverbreitetes Phänomen. Die Ursachen dieser oft zum Ausdruck gebrachten Überforderung, unter der offenbar viele im pastoralen Dienst Stehende leiden, sind sehr vielschichtig. Und so darf denn das Problem sinnvollerweise nicht bloß unter einem Einzelaspekt angegangen werden.

Überforderung hat – auch wenn dies auf den ersten Blick den Anschein macht – nicht

zuallererst mit einem Übermaß an zu bewältigender Arbeit zu tun.

Bei der Suche nach den Gründen des Überfordert-Seins dürfen wir aber die Frage nach der jeweiligen Personaldisposition nicht ausklammern.

So stellt sich auch im Bistum Basel die drängende Frage, wie die im kirchlichen Dienst Stehenden unter veränderten Bedingungen ihre jeweilige Verantwortung tragen können, ohne unter einer stets schwerer lastenden Bürde zusammenbrechen zu müssen. Diese Fragestellung muß selbstverständlich der Eigenart einer Schweizer Diözese Rechnung tragen.

Aufgrund unserer föderalistischen Struktur und unserer demokratischen Tradition hat die Gemeinde als politische Größe ein hohes Maß an Autonomie und damit entscheidende gesellschaftspolitische Bedeutung. Ein entsprechend starkes Gewicht haben im kirchlichen Bereich die Pfarrei (pastorale und kirchenrechtliche Größe) und die Kirchgemeinde (staatskirchenrechtliche Größe). In Analogie zur politischen Gemeinde kommt der Kirchgemeinde Steuerhoheit zu. Die Kirchgemeinde schafft Seelsorgstellen, macht den Anstellungsvertrag mit den SeelsorgernInnen und kommt für deren Besoldung auf. Die Kirchgemeinde stellt die materiellen Voraussetzungen für die Pastoral sicher. Nur einen geringen Teil der Steuereinkünfte gibt sie nach oben (Kantonalkirche und Bistum) weiter. Aufgrund dieses Umstandes sind die allermeisten Seelsorgstellen auf der Ebene der Pfarrei resp. der Kirchgemeinde angesiedelt.

Der Bischof ist zwar Auftraggeber der SeelsorgerInnen. Da aber die entsprechende Anstellung, die Wahl und Wiederwahl in den Kompetenzbereich der Kirchgemeinde fallen, ist sie Arbeitgeberin und hat bei der Stellenbesetzung ein Mitspracherecht. Unter dieser Voraussetzung kann und darf Personaldisposition nicht an der Basis vorbei betrieben werden. Soll es zu Personalentscheidungen kommen, ist dazu der Konsens von SeelsorgerIn, Kirchgemeinde und Bistum erforderlich. Dieser Umstand hat zur Konsequenz, daß die Basis jene, die im pastoralen Dienst der Pfarrei stehen, als ihre SeelsorgerInnen versteht und schätzt. Sie werden nicht als Zugewiesene, sondern als Er-

wünschte betrachtet. Die damit gegebene Solidarität ist Voraussetzung für ein Klima des Vertrauens, in dem auch hohe Anforderungen nicht so schnell zur Überforderung werden.

Die Kirchgemeinden wünschen vom Bistum sehr eindringlich gutqualifizierte Seelsorgskräfte. Sie sind bereit, sich dies auch einiges kosten zu lassen. Gleichzeitig stellen sie aber auch eine gewisse Erwartung an die „Leistungsfähigkeit“ der Ordinierten und der LaienseelsorgerInnen. Wer mangels entsprechender Fähigkeiten den Anforderungen der Basis nicht entsprechen kann, sieht sich großen Schwierigkeiten gegenüber, und es kann hie und da schwerfallen, für ihn eine seinen Fähigkeiten entsprechende Aufgabe und die notwendige Besoldung zu finden.

Wer bei diesen Gegebenheiten sich für das Theologiestudium entschließt, weiß, daß es ohne Eignung für die Gemeindepastoral wenige berufliche Möglichkeiten gibt. Auch die Sicherheit einer Beamtenstellung ist nicht gegeben. Die kirchlichen Löhne entsprechen nicht den Gehältern jener mit einer vergleichbaren Ausbildung. Dies sind wohl unter anderem auch Gründe dafür, daß nicht so viele sich für einen kirchlichen Beruf und das entsprechende Studium entscheiden.

Im hauptamtlichen Seelsorgsdienst des Bistums Basel mit über einer Million Katholiken stehen ungefähr 1200 Priester, Diakone, Ordensangehörige und LaienseelsorgerInnen. Der Mangel an Seelsorgskräften, ganz besonders an Priestern und Pfarrern, wird von Jahr zu Jahr spürbarer und belastender. So werden der Diözese mit ihren über 500 Pfarreien in drei Jahren voraussichtlich u. a. ungefähr 200 Pfarrer fehlen. Der Umstand des Seelsorgermangels einerseits und der heutigen Vielfalt an kirchlichen Berufen andererseits und ganz besonders eine sich verändernde Sicht von Gemeinde und Pastoral machen entsprechende Überlegungen auch im Bereich der Personaldisposition notwendig.

Wir haben darum im diözesanen Personalamt, wo die Verantwortung für den Einsatz von hauptamtlichen SeelsorgernInnen liegt, unter der Leitung von Bischofsvikar Hermann Schüepp einige Leitlinien entwickelt. Diese Überlegungen sind von einer mit der

Aufgabe des Personalamtes gegebenen pragmatischen Sicht geprägt, sollen aber gleichzeitig theologisch verantwortbar sein. Der Diözesanbischof steht mit seinen Verantwortlichen in der Bistumsleitung zu dieser Konzeption, die anlässlich der letztjährigen Dekanatenkonferenz über mehrere Tage besprochen wurde. Sie soll im folgenden kurz umrissen werden.

### *Überlegungen zum Personaleinsatz im Bistum Basel*

1. Eine Diözese von der Struktur des Bistums Basel soll in der Lage sein, *die nötige Anzahl Priester, Diakone, LientheologenInnen und KatechetInnen unter den Glaubenden des Bistums zu finden.*

Grundsätzlich muß es möglich sein, daß unter den Katholiken der Diözese genügend Frauen und Männer ihre Berufung zu einem besonderen kirchlichen Dienst spüren und auf dem Weg zum kirchlichen Beruf gefördert und begleitet werden. Diese im eigenen Bistum Aufgewachsenen sind mit unsern gesellschaftlichen und kirchlichen Verhältnissen vertraut und bringen entsprechende Voraussetzungen mit, die Gläubigen in ihrer Mentalität zu verstehen und sie zu begleiten. Da die katholische Kirche aber nicht an die Bistumsgrenze gebunden ist, sollen in besonderen Fällen auch Ausländer in der Seelsorge zum Einsatz kommen.

2. Es kann *nicht* darum gehen, *möglichst viele hauptamtliche Seelsorgskräfte* zum Einsatz zu bringen, auch dort nicht, wo die dafür erforderlichen Mittel vorhanden wären. Auf keinen Fall soll der Einsatz von Hauptamtlichen das Engagement möglichst vieler Glaubender behindern.

Alle hauptamtlich in der Seelsorge Tätigen bemühen sich um *Partizipation möglichst vieler Gläubiger* am Gemeindeaufbau. Die SeelsorgerInnen haben Charismen unter den Glaubenden wahrzunehmen und zu fördern, sie motivieren und begleiten all die Neben- und Ehrenamtlichen bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung.

Die Diözese bemüht sich, die für die Verwirklichung einer solchen Konzeption notwendige Anzahl von SeelsorgernInnen nach Möglichkeit zur Verfügung zu stellen. Kirchengemeinden, die sich aufgrund der materiel-

len Mittel viel Personal leisten könnten, sollen sich der Gefahr einer Verbeamtung der Pastoral mit all den entsprechenden Konsequenzen bewußt sein.

3. Alle in der Seelsorge Tätigen sollen ihre Aufgabe entsprechend ihrer Ausbildung, Fähigkeit und Vollmacht in Kooperation wahrnehmen.

Die Vielfalt der kirchlichen Dienste kann nur zum Tragen kommen, wenn im Team zusammengearbeitet wird. *Kommunikations-, Kooperations- und Teamfähigkeit* aller kirchlichen DienstträgerInnen sind von entscheidender Bedeutung und müssen entsprechend gefördert werden. Ein positives Klima im Team baut auf der Partizipation aller auf und ermöglicht es allen, in Solidarität die spezifischen Aufgaben je nach Verantwortung anzugehen. Das neue Kanonische Recht schafft denn auch die Voraussetzungen für die Übertragung von solidarischer Verantwortung an mehrere Dienstträger.

Priester, Diakone und LientheologenInnen, die dieselbe theologische und spirituelle Ausbildung und Fortbildung gemeinsam absolvieren, müssen in ihrer Teamfähigkeit gefördert werden. Die verschiedenen Dienstträger verstehen sich nicht als Konkurrenten, sondern als *gegenseitige Ergänzung*. Der Pfarrer als Hauptverantwortlicher in einer Gemeinde trägt die Verantwortung nicht allein; seine Leitungsaufgabe nimmt er wahr, wenn er auch echt delegieren kann.

4. In einer Zeit des Priestermangels stoßen Priester, Diakone und Lientheologen in ihrem Einsatz an Grenzen. Um der Gefahr der Überforderung zu begegnen, sind in jeder Pfarrei oder anderen Seelsorgseinheit die bisherigen „Angebote“ zu überprüfen und entsprechende *Schwerpunkte* zu setzen, die der Kirche in ihren Grundvollzügen (nicht ausschließlich in Liturgie und Verkündigung) Rechnung tragen.

Priester sind in einer priesterarmen Zeit der Gefahr ausgesetzt, vor allem in der Häufigkeit der zu leistenden sakramentalen Dienste überfordert zu werden. Es ist unverantwortlich, sie zu einer zu häufigen Feier der sonntäglichen Eucharistie zu drängen.

Diakone und LientheologenInnen werden dort, wo sie in einer Aufgabe stehen, die sinnvollerweise von einem Priester wahrge-

nommen werden müßte, in eine Priesterrolle gedrängt, was zu Spannungen und Frustration führen kann. Insofern eine zu geringe Anzahl von Priestern die Kirche an der Wahrnehmung ihres Auftrags hindert, müssen kirchliche Strukturen und Gesetze (Zulassungsbedingungen zur Priesterweihe) im Einvernehmen mit der Gesamtkirche geändert werden.

5. Kirche ereignet sich heute gewiß nicht ausschließlich, aber im besonderen Maße in der *territorial umschriebenen Gemeinde*, d. h. Pfarrei und Fremdsprachigen-Mission. Gerade in der Struktur der Schweiz, wo die Autonomie der Gemeinde eine wesentliche Rolle spielt, muß auch im kirchlichen Leben stark von der territorialen Pfarr-Gemeinde her gedacht, gefühlt und gehandelt werden. Vor diesem Hintergrund sollen alle SeelsorgerInnen nach Abschluß ihrer Ausbildung zuerst in der allgemeinen Pfarreiseelsorge zum Einsatz kommen.

6. Insofern eine Pfarrei oder Fremdsprachigen-Mission lebensfähig ist (eine soziokulturelle Größe darstellt und damit eine Identität hat), soll sie *nicht* mit anderen Pfarreien verschmolzen und damit *aufgehoben*, sondern gefördert werden.

Der Pfarrermangel darf nicht zum Grund werden, eine lebendige Pfarrei aufzuheben und darf grundsätzlich auch nicht die Gründung von neuen Pfarreien verhindern. Nicht lebensfähige Kleinstpfarreien sollen nicht um jeden Preis aufrechterhalten werden.

7. Jede lebensfähige Pfarrei oder Fremdsprachigen-Mission soll einen Seelsorger oder eine Seelsorgerin am Ort, in der Regel im Pfarrhaus, haben. Wo dies kein Priester sein kann, nimmt ein Diakon oder ein(e) LaientheologeIn Wohnsitz in der Pfarrei, um als „*Bezugsperson*“ in Zusammenarbeit mit einem Seelsorgeteam in der Region, das von einem Priester geleitet wird, Seelsorge wahrzunehmen.

Insofern für die Feier des Sonntagsgottesdienstes kein Priester zur Verfügung stehen kann, hält die Gemeinde anstelle der Eucharistiefeier einen Wortgottesdienst unter der Leitung der „*Bezugsperson*“.

Pfarreien, die (vor allem aufgrund des Pfarrermangels) insbesondere auf dem Gebiet der Pastoral eng zusammenarbeiten, bilden

einen *Seelsorgeverband*, in dem für zwei oder mehrere selbständig bleibende Pfarreien die Seelsorge von einem Team wahrgenommen wird. Solche Verbände sollen so kleinräumig wie möglich und nur so großräumig wie nötig konzipiert sein.

Durch diese Zusammenarbeit wird die Seelsorge vor allem in kleineren Pfarreien vielfältiger. Die einzelnen Seelsorger verstehen sich nicht als Einzelkämpfer; sie können sich gemäß ihrer spezifischen Fähigkeiten gegenseitig ergänzen, womit auch die Gefahr der Vereinsamung wesentlich vermindert ist.

Nur gutqualifizierte hauptamtliche SeelsorgerInnen sind den pastorellen Forderungen einer Gemeinde gewachsen und verhindern damit das Aufkommen eines theologischen Dilettantismus. Wenn ein Nichtpriester die Funktion einer sogenannten „*Bezugsperson*“ übernimmt, soll er über eine den Pfarrern entsprechende theologische und spirituelle Bildung und pastorelle Erfahrung verfügen. Die „*Bezugsperson*“ soll in der Pfarrei Beheimatung finden und der Pfarrei auch Beheimatung geben. Auch der für den priesterlichen Dienst Verantwortliche soll ein Vertrauter der Gemeinde oder der Fremdsprachigen-Mission werden.

8. Der *Leiter* eines solchen Seelsorgeteams, ein Priester mit Pfarrvollmacht, ist in allererster Linie *spiritueller Moderator* im Dienste der Einheit, also nicht so sehr Manager. Entscheidend ist in dieser Konzeption, daß alle SeelsorgerInnen für klar umschriebene Bereiche die ihnen übertragene Verantwortung wahrnehmen.

Durch eine echte Verteilung der Verantwortung auf mehrere Schultern kann der Leiter des Teams seine Gesamtverantwortung gegenüber dem Bischof ohne Überforderung tragen, zumal er die Solidarität aller im Team erfahren kann.

9. Auch bei großem Priestermangel sollen sich *betagte Pfarrer* von der Pfarrverantwortung entlasten können. Es ist nicht sinnvoll, daß Priester dazu gedrängt werden, bis ins höchste Alter als Pfarrer tätig zu sein. Die Erfahrung zeigt auch, daß es oft negative Auswirkungen hat, wenn der ehemalige Pfarrer am Ort oder gar im Pfarrhaus wohnen bleibt. Hingegen ist der Einsatz von betagten Priestern im Rahmen ihrer Möglich-

keiten in Seelsorgsverbänden oder größeren Pfarreien sehr gefragt.

10. *Spezialseelsorge* (Kategorialseelsorge) auf überpfarreilicher Ebene ist als Ergänzung zur Basisseelsorge von unersetzbarer Bedeutung. Regionale Zweckverbände und Kantonalkirchen stellen die materielle Infrastruktur für die Spezialseelsorge zur Verfügung und beweisen damit, daß Verantwortung über die Grenzen der Kirchgemeinde hinaus wahrgenommen werden muß und will. Die regionale Kategorialseelsorge (z. B. Jugendseelsorge und Erwachsenenbildung auf Dekanatsebene) sieht sich in einem Verhältnis der *Subsidiarität* gegenüber der Pfarreiseelsorge.

Die SpezialseelsorgerInnen bringen aufgrund ihrer früheren Seelsorgstätigkeit Erfahrungen aus der Pfarreiseelsorge mit und stehen in enger Zusammenarbeit mit den in der Pfarreiseelsorge Tätigen.

Der *Religionsunterricht* an der Volksschule wird zwar im allgemeinen innerhalb des Stundenplanes und in Räumen der Schule erteilt, steht aber in der Verantwortung der PfarreiseelsorgerInnen. Damit steht auch der Religionsunterricht in einer engen Beziehung zur Pfarrei. Dennoch wird dieser Unterricht von sehr vielen haupt- und nebenamtlich in der Pastoral Tätigen als übermäßige Belastung erfahren. Es ist dringend erforderlich, daß im Zusammenhang einer Ablösung von einer volksschulischen Struktur neue und sinnvolle Möglichkeiten der Kinder- und Erwachsenen Katechese im Rahmen einer Gemeindegatechese gesucht und erprobt werden.

11. Der Priestermangel schafft auf verschiedenen Ebenen der Seelsorge Notsituationen. Die dadurch erforderlichen *Notlösungen* werden klar als Notlösungen deklariert. Dadurch sollen die nicht zu Priestern geweihten SeelsorgerInnen nicht abqualifiziert werden. Es soll aber klar zum Ausdruck gebracht werden, daß jemand mit voller Pfarrverantwortung in der Pfarrei im Einsatz stehen und daß die Möglichkeit der Feier der sonntäglichen Eucharistie in einer Pfarrei gegeben sein müßte.

Dazu sind auch *strukturelle Änderungen* erforderlich, die nicht vom Bistum im Alleingang vollzogen werden können, aber im

Blick auf das Leben der Gemeinden und auf einen sinnvollen und verantwortbaren Einsatz von Seelsorgskräften immer dringender notwendig werden.

## **Brigitta Florian**

### **Überforderung in der kirchlichen Sozialarbeit?**

*Wo zeigen sich, trotz aller notwendigen Professionalisierung, in der kirchlichen Sozialarbeit Überforderungen, und wie kann den dort tätigen Menschen geholfen werden, daß sie den erheblichen Anforderungen ohne zu große Überlastungen entsprechen? Eine Antwort ist der Wunsch nach mehr seelsorglicher Begleitung dieser vielen Menschen, eine andere die Forderung nach einer Überprüfung der Strukturen. Diese Denkanstöße sollen gerade auch die Seelsorger veranlassen, über Caritas und Pastoral nachzudenken und dann vielleicht einige neue Schritte zu setzen.*

red

Forderungen zu stellen – an sich oder an andere – ist etwas Positives. Forderungen bringen Denk- und Handlungsprozesse in Gang. Auch wenn diese oft unbequem und mühsam sind, sie haben in unserer Menschheitsgeschichte manches vorangebracht.

Mit der „Überforderung“ ist es etwas anderes. Dieses „Über“ ist ein Zuviel, das wir nicht bewältigen oder das im Tempo nicht mit übrigen Entwicklungen abgestimmt ist. Dieses „Über“ kann zu Rückschritten statt Fortschritten oder zu Fehlentwicklungen führen. Leider gibt es keine Skala, die den Siedepunkt anzeigt, an dem die Forderung zur Überforderung wird. Auch ist Überforderung kein objektiver, sondern ein subjektiver Begriff, der von verschiedenen Standpunkten aus unterschiedlich gesehen wird. In der kirchlichen Sozialarbeit taucht die Frage „Forderung oder Überforderung“ an vielen Stellen auf, zum Beispiel im Verhältnis zwischen

– Kirche und Staat: Wieviel muß/kann/soll die Kirche leisten?