

Gemeindeleitung im Bistum Limburg

Von der »Gemeindeleitung in Kooperation« zur »Pastoralstruktur- und Personalplanung« im Pastoralen Raum – und die Suche nach inhaltlichen Optionen geht weiter.

● Gemeindeleitung durch die Erprobung neuer Kooperationsformen sicherzustellen, war zu Beginn der 90-er Jahre das Ziel des Konzeptes der »Gemeindeleitung in Kooperation«: Für mehrere Pfarreien wurden entweder Teams aus Pfarrer und hauptberuflichen Pastoralen Mitarbeiter/innen gemeindeübergreifend tätig oder ein Pfarrer leitete mit seinen hauptberuflichen Pastoralen Mitarbeiter/innen als Ansprechpartner/innen vor Ort (»Bezugspersonen«) die Gemeinden. Ein Versuch, dies mit der Suche nach einer inhaltlichen Zielbestimmung und Neuausrichtung der Pastoral und der Schaffung entsprechender Strukturbedingungen zu verbinden, ist die 1993 begonnene »Pastoralstruktur- und Personalplanung« (PPP). Sie ist eine Reaktion auf die sich drastisch verschärfende Verknappung der drei Ressourcen Personal, Gläubige und Finanzen: den Mangel nicht nur an Priestern und anderen hauptberuflichen Pastoralen Mitarbeiter/innen, sondern auch an aktiven Katholik/inn/en sowie an Geldmitteln. Ziel der »Pastoralstruktur- und Personalplanung« (PPP), der

als Planungszeitraum die Jahre 1993-2007 zugrunde gelegt wurden, ist es, die Seelsorge um Gottes und der Menschen willen menschennah und zeitgerecht zu gestalten und eine sinnvolle Personalplanung zu gewährleisten, die sich u.a. auch um eine »Verteilungsgerechtigkeit« bemüht.¹

Leitperspektiven und Planungsinstrumente

● Der »Pastorale Raum« ist definiert als jener Ort, in dem die Menschen leben, arbeiten, sich überwiegend aufhalten, einander sozial begegnen. Die Pastoral will sich nunmehr konsequent(er) an der Lebenswirklichkeit der Menschen orientieren.

Die »Pastorale Kooperation und Teamarbeit« will die Territorialgemeinden, Personalgemeinden und die Kategorial- oder Spezialseelsorge vor Ort zu einer verbindlichen Kooperation zusammenführen, und dies unter Einbeziehung anderer kirchlicher Dienste (wie Caritas, Ordensniederlassungen, Verbände etc.).

Die Idee der »pastoralen Entwicklungsperspektiven« will der pastoralen Ungleichzeitigkeit, der Verschiedenheit der pastoralen Situationen

im Bistum Rechnung tragen. Das Bistum Limburg mit einer Gesamtzahl von rund 720.000 katholischen Christinnen und Christen in 368 Pfarreien, Pfarrvikarien und Kirchengemeinden ist in 11 Bezirke (Regionen) gegliedert und weist in seinem inneren Gefüge ein weitreichendes Gefälle auf. Die Unterschiede schlagen sich auch in der Pastoral nieder. Bis zum 31.12.2000 sollen die Pastoralausschüsse der insgesamt 105 neu geschaffenen Pastoralen Räume ihr jeweiliges Pastorkonzept vorlegen, die das Bischöfliche Ordinariat bis zum 31.03.2001 inhaltlich bestätigt. Zusätzlich werden Aufgabenumschreibungen für das Pastorale Personal erarbeitet, erstmals auch für die Priester.

Die Planungsinstrumente sind erstens: die Strukturierung der 368 Gemeinden, der Personalgemeinden und kategorial- und spezialseelsorglichen Dienste in 105 Pastorale Räume: Die vor Ort Beteiligten haben die Vorschläge zur Strukturierung der Pastoralen Räume und zum Stellenplan selbst erarbeitet; zweitens: ein Regelwerk »Die Zusammenarbeit im Pastoralen Raum«², in dem die Spielregeln der Kooperation entwickelt sind und das ihre Verbindlichkeit sicherstellen soll sowie, drittens, ein Stellenplan für das Pastorale Personal im Gemeindedienst. Für 2007 rechnen die Planungsverantwortlichen im Bistum mit dann nur noch 88 Pfarrern für die 368 Gemeinden in den 105 Pastoralen Räumen.

Leitungsformen

- Die Ausgangsfrage der Überlegungen einer »Gemeindeleitung in Kooperation« nach den Möglichkeiten einer kooperativen Wahrnehmung von Leitungsverantwortung in der Seelsorge ist mit der Konstituierung der Pastoralen Räume, als der in Zukunft pastoral relevanten neuen Ebene kirchlichen Handelns, zur Frage

nach diesen Möglichkeiten in der Seelsorge des Pastoralen Raumes geworden. Zwei Grundüberlegungen waren dabei bestimmend: »1. Zwischen Gemeindeleitung und dem Vorsitz des Priesters bei der Eucharistie besteht ein unaufgebbares Band. Der Dienst an der Einheit ist untrennbar mit dem Sakrament der Einheit, der Eucharistie verbunden. 2. Zugleich gibt der c. 517 § 2 CIC dem Diözesanbischof die Möglichkeit, getaufte und gefirmte Gläubige, seien sie ehren- oder hauptamtlich tätig, mit der verantwortlichen Wahrnehmung bestimmter Aufgaben der Pfarrseelsorge unter der Leitung des Leitenden Priesters zu beauftragen.«³

Für die Leitung der Gemeinden im Pastoralen Raum gibt es nun mehrere Möglichkeiten:

- Pfarrer und Bezugsperson: »Ein Pfarrer leitet mehrere Pfarreien durch Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bezugspersonen und den übrigen hauptamtlich in der Seelsorge Mitarbeitenden sowie im Zusammenwirken mit den Pfarrgemeinderäten.«⁴ Der Pfarrer nimmt dabei in einer Pfarrei, in der Regel in seiner Wohnpfarrei, die allgemeine Seelsorge wahr, soweit es seine Gesamtverantwortung für die anderen Pfarreien zulässt. D.h.: In der Gemeinde A wohnt der Pfarrer, in der Gemeinde B wohnt der/die Pastorale Mitarbeiter/in und ist die »Bezugsperson« vor Ort und übernimmt in eigenständiger Wahrnehmung delegierte Aufgaben, z.B. die Sakramentenpastoral, für die Gemeinde C sind Pfarrer und Bezugsperson gemeinsam verantwortlich.
- Mehrere Priester sind Seelsorger in einer oder mehreren Gemeinden, d.h. Gemeindeleitung »in solidum« nach c. 517 § 1 CIC/1983, wonach die Seelsorge für verschiedene Pfarreien zugleich mehreren Priestern solidarisch übertragen werden kann, wobei einer die Zusammenarbeit zu leiten und dem Bischof gegenüber zu verantworten hat. Zurzeit wird diese Möglichkeit an vier Stellen im Bistum praktiziert.

● Leitender Seelsorger und die/der Pfarrbeauftragte: Ein die Seelsorge Leitender Priester in einer auf Dauer vakanten Gemeinde ist entweder (a) ein Priester, der der Pfarrer (im kirchenrechtlichen Sinn) in einer der anderen Pfarreien im Pastoralen Raum ist, oder (b) ein Pensionär, oder (c) ein Priester, der im Hauptberuf eine andere Tätigkeit wahrnimmt (z.B. Militärpfarrer). Ein/e Pfarrbeauftragte/r ist jene/r vom Bischof mit der Wahrnehmung von Aufgaben der pfarrlichen Seelsorge vor Ort beauftragte/r hauptberufliche/r Pastoral(e)r Mitarbeiter/in oder ein Diakon oder eine andere Person. Zurzeit ist in rund 50 Gemeinden des Bistums die Seelsorge so geregelt. Der die Seelsorge leitende Priester und der/die Pfarrbeauftragte sind verpflichtet, »regelmäßigen Kontakt zu halten und regelmäßige Dienstgespräche zu führen.«⁵

Zu den Aufgaben und Befugnissen des/der Pfarrbeauftragten – er/sie »erhält durch die bischöfliche Beauftragung Anteil an der Ausübung der pfarrlichen Hirtensorge, die in Einzelbereichen der Seelsorge Leitungsaufgaben miteinschließt« – gehören insbesondere: im Bereich des Verkündigungsdienstes die Leitung von Wortgottesdiensten einschließlich der Predigt, die Sorge für die Katechese, für den schulischen Religionsunterricht und für die Glaubensunterweisung; im Bereich des Heiligungsdienstes die Verantwortung für die Hinführung auf den Hin-

»Anteil an der Ausübung der pfarrlichen Hirtensorge«

führung auf den Empfang der Sakramente, die Sorge für die Gestaltung der Liturgie, der Beirätendienst und bei einem Diakon auch die Spendung des Sakramentes der Taufe und die Assistenz bei Trauungen. Im Bereich der Diakonie soll er/sie sich mit besonderer Aufmerksamkeit den Armen, Bedrängten, Einsamen, den aus ih-

rer Heimat Verbannten und ebenso denen zuwenden, die in besondere Schwierigkeiten geraten sind. Im Bereich des Leitungsdienstes ist es die Leitung des Pfarrbüros, die Verantwortung für die Nutzung des Kirchenraumes sowie die Repräsentation der Pfarrei in der Öffentlichkeit.⁶

Auch auf der Ebene der Leitung des Pastoralen Raumes spiegeln sich diese Leitungsformen wider: (a) Ein Priester ist in Personalunion Pfarrer aller beteiligten Gemeinden. Dann ist er auch Leiter des Pastoralen Raumes. (b) Ein Priester ist in Personalunion Pfarrer mehrerer beteiligter Gemeinden; in anderen Gemeinden, in denen die Seelsorge nach c. 517 § 2 CIC geregelt ist, ist er der Leiter der Seelsorge. Dann ist er auch Leiter des Pastoralen Raumes. (c) Mehrere Priester üben die Leitung der Seelsorge »in solidum« aus. Die Benennung eines Moderators im Sinn von c. 517 § 1 CIC geschieht per Dekret durch den Bischof auf Vorschlag der Beteiligten hin. Dieser Moderator ist dann Leiter des Pastoralen Raumes. (d) Einer von mehreren Pfarrern im Pastoralen Raum wird zum Leiter ernannt, ebenfalls per Dekret durch den Bischof auf Vorschlag der Beteiligten. (e) Die Leitung der Seelsorge in einem Pastoralen Raum kann in Entsprechung zum einschlägigen Statut für die Pfarrseelsorge auch nach c. 517 § 2 CIC geregelt werden. Dann ist der priesterliche Leiter der Seelsorge auch der priesterliche Leiter des Pastoralen Raumes. Wo eine Entscheidung über die priesterliche Leitung des Pastoralen Raumes vorerst nicht möglich ist, können Pastorale MitarbeiterInnen mit der Aufgabe einer Koordinatorin/eines Koordinators des Pastoralen Raumes beauftragt werden.

Konzeption und Realität

● Die Gemeindepfarrer und die die Seelsorge leitenden Priester fühlen sich weitgehend durch

die Zusammenarbeit mit den Bezugspersonen und mit den Pfarrbeauftragten entlastet und delegieren möglichst viele Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung. Hinzu kommt, dass die Novellierungen des Kirchenvermögensverwaltungsgesetzes den Pfarrern das Ausscheiden aus den Verwaltungsräten und damit eine weitgehende Freistellung von Verwaltungsarbeiten ermöglicht.

Die praktische Umsetzung der angeführten Regelungen hat insbesondere bei den Bezugspersonen und bei den Pfarrbeauftragten zu größerer Eigenständigkeit und zu einem größeren Selbstwertbewusstsein geführt und zu einer hohen Akzeptanz bei den jeweiligen Gemeindegliedern, da diese sie als ihre unmittelbaren Seelsorger/innen vor Ort erfahren, im Gegensatz zum die Seelsorge leitenden Priester, der auf seine als Vorsteher der Eucharistie und Sakramentenspender wahrnehmbare Funktionen verkürzt wird. Nicht selten führt dies allerdings auch zu Amtserwartungen und Amtszuschreibungen an die Bezugspersonen und Pfarrbeauftragten, derer sich diese teilweise beharrlich erwehren müssen. »Für uns sind Sie unser Pfarrer/unsere Pfarrerin«, lautet dann etwa eine als Kompliment gemeinte Aussage.

In Situationen der Pfarrseelsorge nach can. 517 § 2 wird ein neues Kräftespiel sichtbar: Die/der PGR-Vorsitzende erhält aufgrund ihres/seines größeren Engagement in Fragen der

»PGR-Vorsitzende erhalten ein größeres Gewicht.«

gemeindlichen Seelsorge vor Ort auch ein größeres Gewicht und Selbstbewusstsein. Dies gilt auch für die Frauen und Männer, die den ehrenamtlichen Verwaltungsratsvorsitz übernommen haben. Allerdings zeigt sich hier manchmal als Gefahr, dass die von den Priestern oder von den

Bezugspersonen und Pfarrbeauftragten für pastoral begründete Projekte beantragte Vergabe pfarrlicher Finanzmittel manchmal aus reinen Sparwillensgründen von den ehrenamtlichen Verwaltungsratsvorsitzenden »fachfremd« verweigert wird.

Im Grunde ist die bisherige Praxis, in der ein Pfarrer als Leiter einer oder auch mehrerer Gemeinden mit einer/einem Pastoralen Mitarbeiter/in zusammengearbeitet hat, auch in der neuen Situation unverändert geblieben bzw. fortgeschrieben worden: Viele Priester werden, zum großen Teil ganz gegen ihren Willen, weitgehend auf Liturgie und Sakramentenspendung konzentriert und reduziert wahrgenommen, während die hauptberuflichen Pastoralen Mitarbeiter/innen mit den Aufgabenfeldern Religionsunterricht, und in Zusammenarbeit mit vielen engagierten ehrenamtlichen Kräften, zu Katechese, Erwachsenenbildung und Diakonie beauftragt werden. Bei Taufen und Eheschließungen, Erstkommunion und Firmung erfolgt oft die Arbeitsteilung so, dass die Vorbereitung und Hinführung auf das zu empfangende Sakrament von den hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen geleistet wird, die Sakramentenspendung bzw. Assistenz dann durch den Priester bzw. Diakon (bei der Firmung durch den Bischof) erfolgt.

Gefragt nach Stolpersteinen sei, neben manchen Diskrepanzen zwischen Pastoralstruktur und Personalplan und einzelnen Personalentscheidungen, nur auf einige wenige zentrale Aspekte verwiesen: Für eine Seelsorge »mit Namen und Gesicht« dürften die Vorbereitung auf ein Sakrament und der Vollzug der sakramentalen Handlung (Taufe, Ehe, Krankensalbung, Bußsakrament) nicht künstlich getrennt werden, zumal die Pastoralen Mitarbeiter/innen diese Dienste nicht als Privatpersonen, sondern im hauptberuflichen Auftrag ihres Ortsbischofs aus-

üben und somit de facto am Amt teilhaben. In Bezug auf die Berufung zu Leitungsaufgaben darf diese nur bei persönlicher und fachlicher Eignung (Qualifizierung) erfolgen, nicht aber allein aufgrund der Priester- oder Diakonenweihe. Die vom Bischöflichen Ordinariat bereitgestellten

»Seelsorge mit Namen und Gesicht«

Unterstützungsdienste (Fortbildung, Gemeindeberatung, Supervision, Geistliche Begleitung) wollen im Rahmen einer person- und aufgabenbezogenen Personalentwicklung diesen Prozess der pastoralen Neuorientierung in den Pastoralen Räumen fördern.

Der Nachwuchsrückgang in allen vier pastoralen Berufen macht die Frage nach einer Änderung der Zulassungsbedingungen zum Amt (verheiratet-unverheiratet; Mann-Frau; theologisches Anspruchsniveau; andere Fachqualifikationen usw.) notwendiger denn je.

Resümee

● Das ursprüngliche Bemühen um eine vorrangig inhaltliche Neuorientierung und Zielbestimmung der Pastoral im Bistum Limburg (zeitgerecht und menschennah; kooperative und gesellschaftsbezogene Pastoral) wurde vom Priestermangel, der sich weiter verschärft hat, überlagert. Erstmals in der Geschichte des Bistums Limburg wird es mangels Priesteramts-

kandidaten 2001 keine Diakonenweihe und 2002 keine Priesterweihe geben. Somit hat sich die Suche nach neuen Leitungsmöglichkeiten vorwiegend als Suche nach priesterlichen Leitungsformen erwiesen. Die drei Muster der Gemeindeleitung sind durch die Errichtung der Pastoralen Räume und der Notwendigkeit der Leitung des Pastoralen Raumes überformt worden und in ihrer Ausrichtung im Wesentlichen auf Priester und hauptberufliche Pastorale Mitarbeiter/innen fixiert (geblieben). Diese Priester-Zentrierung zeigt sich besonders deutlich in der Entscheidung, dass nur ein Priester Leiter des Pastoralen Raumes sein kann und dass dadurch die Wahrnehmung der Aufgabe einer Koordinatorin/eines Koordinators des »Pastoralteams des Raumes« durch Pastorale Mitarbeiter/innen (bei fehlendem priesterlichen Leiter) als defizitäre Situation empfunden wird. Dies ist im Ergebnis eine strukturelle Kränkung der Pastoralen MitarbeiterInnen. Die Suche nach einem Pastoral-konzept im jeweiligen Pastoralen Raum, und zwar unter Beachtung der vom Bistum erklärten, aber inhaltlich noch nicht gefüllten Option einer »kooperativen und gesellschaftsbezogenen Pastoral«, hat nicht das gleiche Gewicht und den gleichen Verbindlichkeitsgrad erhalten, wie die rechtlichen Regelungen und dienstrechtlichen Bestimmungen. Es wird somit spannend werden, wie sich diese Option in den bis zum 31.12.2000 zu erstellenden und bis zum 31.3.2001 vom Bischöflichen Ordinariat inhaltlich zu genehmigenden Pastoral-konzeptionen der einzelnen Pastoralen Räume niederschlagen wird.

¹ Vgl. Willi Hübinger, Stichwort »Pastoral-konzept«. Wie kommen wir zu einem Pastoral-konzept im Pastoralen Raum? Eine Arbeitshilfe, Limburg 1999;

ders., Mehr oder weniger geistlich. Zehn Übungen im Sinn einer spirituellen Annäherung an pastorale Planung. Eine Arbeitshilfe, Limburg 1998.

² Amtsblatt des Bistums Limburg 1/1999, 1-10.

³ Amtsblatt des Bistums Limburg 6/1999, 51.

⁴ Amtsblatt des Bistums Limburg 1991.

⁵ Amtsblatt des Bistums Limburg 6/1999, 52.

⁶ Vgl. ebd., 52-53.