

Die Kirche und ihr Personal

Eine Tagung des Theologischen Forschungskollegs in Erfurt

Im Juni 2018 teilte das Erzbistum Köln mit, dass sich die Zahl seiner Seelsorgerinnen und Seelsorger binnen zehn bis zwölf Jahren voraussichtlich halbieren werde. Viele Bistümer in Deutschland verändern ihre pastoralen Strukturen: Weniger hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für größere Bereiche zuständig. Verbunden mit pastoralen Zielsetzungen einer zunehmenden Beteiligung der Getauften und Gefirmten für das Kirchesein vor Ort (z. B. in ehrenamtlichen Leitungsteams in örtlichen Gemeinden, durch Beauftragungen für die Leitung von Wortgottesdiensten oder Begräbnisfeiern etc.) verändern sich massiv die angezielten Rollen und Selbstverständnisse von hauptberuflichen pastoralen Mitarbeitern. Von einer Kirche der Versorgung zu einer Kirche der Beteiligung, von Betreuung zu Motivation, Ausbildung, Begleitung und Ermöglichung freiwilligen Engagements in Orientierung an den von Gott geschenkten Gaben: Damit sind die Veränderungspotenziale angedeutet. Grund genug für das Theologische Forschungskolleg der Universität Erfurt, in einer Tagung in Erfurt am 25./26. Oktober 2018 das Thema „Kirche und ihr Personal“ aufzunehmen.

Andreas Henkelmann lenkte den Blick auf die historische Entwicklung der Laienberufe. Der erste nicht-priesterliche Seelsorgeberuf entstammt den Anfängen der Großstadtseelsorge 1906–1945. Eine Phase der Verkirchlichung führte in den 50er und 60er Jahren zur „Seelsorgehelferin“ als diözesanem Beruf mit der Entstehung von neuen diözesanen „Seminaren“ zur inneren Vorbereitung unter kirchlicher Führung; oft lebten die Berufsträgerinnen in einer (expliziten oder unausgesprochenen) Verpflichtung zur Ehelosigkeit. Nach dem Konzil entwickelte sich der Beruf zur *Gemeindereferentin* weiter, er stand dann auch Männern offen; ein Studium an katholischen Fachhochschulen trat zur Seminausbildung hinzu. Der Seelsorgeberuf *Pastoralreferent* startete, als 1969 wegen des absehbaren Priestermangels in der Diözese München und Freising analog zu Religionslehrern zunächst (männliche) Laientheologen angestellt wurden. Man war guter Hoffnung, die Laientheologen als *viri probati* bald ordinieren zu können, mit ihnen wurden freiwerdende Kaplansstellen besetzt. Später kamen Frauen als Pastoralreferentinnen hinzu. Mit der Grundordnung 1970 wurden die neuen Dienste als „ministeria“ beschrieben, 1972 („ministeria quaedam“) folgten mit Akylyth (später Kommunionhelfer) und Lektor weitere, ehrenamtliche Laiendienste. Die Entwicklung der Laiendienste führte zwar zu einer Vielfalt von verschiedenen pastoralen Diensten, die einerseits nicht ein Notbehelf sein sollten. Jedoch war durch deutliche Abgrenzung der Schutz der priesterlichen Identität ein Hauptanliegen. Die Abgrenzung des/r Pastoralreferenten/in vom Ordo führte zu einer Unterscheidung von Amt und Dienst, Heils- und Weltdienst, und dazu, als Pastoralreferent/in keine Beteiligung an Gemeindeleitung zu haben, sondern als Spezialist für einzelne Sachgebiete (Kasualpastoral) oder im Pfarrverbund tätig zu sein.

Sebastian Holzbrecher zeigte für den Bereich der ostdeutschen Diaspora als kleruszentrierter Gemeindekirche, dass es erst ab den 80er Jahren möglich war, Theologie zu studieren, ohne Priester zu werden. Neben den Seelsorgehelferinnen, für die das Heiratsverbot erst in den 80er Jahren gekippt wurde, gab es die „Katecheten“, die nach einem halbjährigen Kurs im Seminar im Sinne des Laienapostolats in ihren Beruf zurückgingen; man nannte sie „ungeweihte Kapläne“. Die „Diakonats helfer“ vollzogen als „Laiendiakone“ Kommunionsspendung auf den Außenstationen. Die Entwicklung kirchlicher Berufsbilder erfolgte in der DDR pragmatisch, problemorientiert, experimentell und karitativ-pastoral orientiert. In ihrer regionalen Unterschiedlichkeit zeigten sich die Rollen als Bereicherung, problematisch war jedoch, dass die Rollenbilder der 50er Jahre nicht umgestellt wurden.

Samuel-Kim Schwowe stellte in seinem Beitrag über Sendungs- und Beauftragungsfeiern für pastorale Laiendienste fest, dass diese als Personalbenediktion (vgl. Beauftragung zum Lektorat/Akolythat, Benediktion von Abt/Äbtissin, Jungfrauenweihe) in ihrer Struktur durchaus Ähnlichkeit zur Ordination haben. Sendung, Weihe und Beauftragung liegen liturgisch ganz nah beieinander und weisen folgende Struktur auf: namentliche Berufung – Ausdruck der eigenen Bereitschaft – anamnetisch-epikletisches Segens-/Weihegebet – ausdeutende Zeichenhandlungen. In den Bereitschaftserklärungen stellte Schwowe vage Beschreibungen fest, „die ihnen gestellten Aufgaben zu übernehmen“. Weitere Inhalte seien Aufbau der Kirche, vor allem der Verkündigungsauftrag werde genannt: Gottes Wort verkünden, Zeugnis geben. Es fehlten Aussagen zur Diakonie und Liturgie. Schwowe sieht darin ein Ringen um eine stimmige Beschreibung des Dienstes, bemängelte die Verlegenheit in der präzisen Bestimmung des jeweiligen Amtes. Angesichts der weit verbreiteten Orientierung an den kirchlichen Grundvollzügen wies er darauf hin, dass das Konzil nicht



Dr. Hubertus Schönemann ist Leiter der Katholischen Arbeitsstelle für missionarische Pastoral.

von Grundvollzügen, sondern von den drei Ämtern Christi spreche. Ist dann das Segensgebet ein frommer Anhang einer nicht-sakramentalen Feier? Schwöbe votierte dafür, dass die Ausbreitung der Hände über dem, der benediziert wird, am sakramentalen Charakter aller Sendungen der Kirche teilhat. Ein Segensgebet mache deutlich: Hier geschieht etwas von Gott her.

Guido Bausenhart fragte angesichts des Plurals von Berufen nach der jeweiligen Identität. Das II. Vatikanum habe mit seiner sakramentalen Aufwertung des Bischofsamtes ein 1000 Jahre dauerndes Priestermonopol beendet. Das Konzil sieht den Bischof als die Fülle des Amtes, alle andere Amtlichkeit sei vom Bischof her gedacht, damit auch das *triplex munus*, das dreifache Amt der Heiligung, Leitung und Verkündigung. Bedingung für einen möglichen Plural von kirchlichen Berufen sei eine berufliche Identität, die nicht von einem anderen Beruf abgeleitet ist. Zusammenarbeit (auf Augenhöhe) sei gefragt, nicht Mitarbeit (Helfer) am Dienst des anderen. Ein auf Dauer institutionalisierter Dienst sei ein „Amt“.

Bestimmungen für einen pastoralen Beruf sind nach Bausenhart:

- ein pastoraler Dienst für den Aufbau des Leibes Christi
- ein Charisma als geschenkte Berufung, durch die der Geist in seiner Kirche wirksam werden will
- ein amtlicher Dienst, im Auftrag des Bischofs, der das Charisma in Dienst nimmt
- ein Handeln in besonderer Kompetenz (Zuständigkeit und Fähigkeit)
- ein an den vorgegebenen Grundauftrag der Kirche gebundenes Handeln in persönlicher Identifikation (nicht immer mit der empirischen Kirche, aber mit dem Fundament der Apostel und mit der Bereitschaft, dieses Fundament lebendig zu erhalten und weiterzubauen)

Die Identität eines pastoralen Berufes markiert auch gleichzeitig die Differenz zu anderen. Die Kreierung neuer Ämter ist nach Bausenhart möglich, insofern Kirche in geschichtlicher und kontextueller, synchroner und diachroner Pluralität immer Stiftung von Beziehung anzielt. Das Motuproprio *Ministeria quaedam* ermutige dazu, auf regionale Bedürfnisse zu reagieren. Die Kirche Jesu Christi existiert nur, insofern sie transparent ist auf Christus und präsent auf den Marktplätzen dieser Welt. Sie ist nicht präsent auf der Agora um ihrer selbst willen, sondern um das Evangelium voranzustellen, zu inkarnieren und zu inkulturieren. Die grundlegende Frage ist also, ob Laien den Auftrag zur Evangelisierung (Apostolat) erst über einen Auftrag durch das kirchliche Amt oder unmittelbar vom Herrn (*ab ipso Domino*) haben. Insofern ist in einer Kirche, die sich von ihrer Sendung her versteht, das klassische Schema des Apostolats Christus – Amtsträger – Laien aufgebrochen.

Ansgar Pohlmann, Regens des Erfurter Priesterseminars, markierte für den Priesterberuf Spannungsfelder, die sich nicht einfach auflösen lassen, z. B. zwischen Sakramentalität und Profanität, Erneuern und Bewahren, menschlicher Nähe und professioneller Distanz. Die Zukunft des priesterlichen Dienstes sieht er u. a. als Wanderprediger. Zur Verkündigung und Feier des Glaubens brauchten Priester nicht notwendig die Leitung zu übernehmen.

Der Münsteraner Kirchenrechtler Thomas Schüller befasste sich mit der Spannung von Amt und Dienst. Gegenüber einer Meinung, die nur Klerikern ein Amt zubilligt, zeigte er auf, dass ein Kirchenamt (*munus*, s. *Lumen gentium* 32) als Mitarbeit am Apostolat der Hierarchie auch zu geistlichen Zwecken (*finis spiritalis*) vergeben werden kann. *Officium* ist nach can. 145 CIC jedweder Dienst, der durch göttliche oder kirchliche Anordnung auf Dauer der Wahrnehmung eines geistlichen Zweckes dient. Durch Partikularrecht oder mit Dekret als Rechtsakt können solche Dienste eingerichtet und übertragen werden. Nach LG 27 handeln nur Papst und Bischöfe als Stellvertreter Christi. Kirchenrechtlich sind nach Schüller Pastoral- und Gemeindefereferent/innen *officia ecclesiastica*. Die Grenze ist die umfassende Hirten Sorge (*cura pastoralis*), die dem Pfarrer vorbehalten ist und die die Priesterweihe erfordert. Der Pfarrer, so Schüller, hat jedoch so gut wie keine *potestas iurisdictionis*, nur die Vermögensverwaltung in Deutschland durch den Vorsitz im Kirchenvorstand. Die Leitungsgewalt ist sehr stark auf die Bischöfe bezogen, nicht auf die Pfarrer. Was soll also – so fragt Schüller – Letztverantwortung sein? Nur geteilte Verantwortung ist möglich; Gemeindeleitung und Bistumsleitung sind keine theologischen Begriffe, haben keine kirchenrechtliche Dimension, sondern sind praktische, profane. Leitung bestehe darin, die Gläubigen zu ermächtigen, aus der Dimension des Glaubens zu leben. Das Wort der Bischöfe „Gemeinsam Kirche sein“ (2015) betone nicht eine Abgrenzung nach Weihe und Sendung und unterschiedliche Kompetenzen, sondern die gemeinsame Verantwortung für die, für die man geweiht und gesendet ist. Das bedeute keinen Paternalismus und die Pflege der eigenen Profilneurose, sondern die Freude aus dem Evangelium. Alle Seelsorgeberufe üben ein Amt aus – in allen drei *munera* des Lehrens, Heiligens und Leitens. Im Bistum Osnabrück gebe es jetzt einen nicht geweihten Leiter nach can. 517,2, der Dienstvorgesetzter des zuständigen Priesters sei.

Schüller wagte einen Ausblick: Die Seelsorgeberufe seien auf die noch unklare Situation neuer Gemeinschaftsformen von Kirche hin zu konzipieren. Eine kleinere Kirche mit weniger Macht, aber mehr persönlichem Zeugnis und neuen Formen gemeinschaftlichen Lebens führe dazu, dass Ehrenamtliche Sakramente spenden und Eheassistenz leisten. Es gehe für Hauptberufliche darum, zur Freiheit und zur Teilhabe zu ermächtigen. Die vorrangigen Fragen seien: Wo kommen wir mit Menschen in Kontakt? Welche Kompetenzen brauchen

wir? Die zukünftige Seelsorge werde „ortloser“ werden, es brauche keine Kirchenbeamten, sondern Menschen auf dem Weg.

Christoph Jakobs stellte zentrale Ergebnisse aus der Seelsorgestudie vor. Er votierte für eine Anerkennung der jeweils anderen Ressourcenprofile, für neue Gratifikationen und neue Durchlässigkeit. Der andere sei Ergänzung, nicht Bedrohung im Blick auf den Leib Christi. Er warnte davor, die Dynamik von Personen durch Aufrechterhaltung des Status quo zu blockieren. „Wir haben eher eine Selektion von den lahmen Leuten.“ Zentral sei eine ehrliche Bestandsaufnahme des Verhältnisses von Spiritualität und Macht. Eine unterschiedliche Wertigkeit und das Überstülpen von Spiritualitätsformen sah Jakobs als eine Gefahr.

Michael Böhnke zeigte pneumatologische Perspektiven auf. Man solle die Ämter von denen her bestimmen, denen die Sendung der Kirche und das pastorale Handeln gilt. Herausforderungen dazu seien: a) Christsein ist keine Voraussetzung mehr, um am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können; das Leben richtet sich nicht mehr nach dem Glauben, sondern umgekehrt, b) die Heilsnotwendigkeit der Kirche fällt aus und das sei auch gut so.

Nach Gisbert Greshake handelt Gott heilvoll nicht nur am Menschen, sondern mit dem Menschen. Gottes Offenbarung kommt erst mit der Zustimmung des Menschen zum Ziel. Pastorales Handeln ist nicht als Herrschaft oder Pastoralmacht zu realisieren, sondern kommt erst mit der Zustimmung derjenigen zum Ziel, denen es gilt.

In systematisch-theologischer Hinsicht meinte Böhnke: Eine Segensbitte, d. h. die heilvolle Gegenwart Gottes zuzusprechen, bedeute nicht, diese herzustellen, sondern darzustellen. Ehepaare sagen sich gegenseitig realsymbolisch die Gegenwart Gottes zu, Eltern den Kindern. Für Begräbnisleiter, Priester und Bischof gelte: Das personale Sakrament ist als Verpflichtung der gesamten Existenz zu verstehen. Pastoral heißt daher, Menschen verbindlich die heilschaffende Gegenwart Gottes zuzusagen. Dies setzt die Legitimation durch eine Instanz voraus, in deren Namen die Wirklichkeit verbürgt wird. Diese Instanz ist nach Böhnke die biblische Verheißung der Treue Gottes, die somit essenziell für den Selbstvollzug von Kirche ist.

Der Berliner Generalvikar Manfred Kollig beschrieb den kirchlichen Dienst im Kontext von Natur, Gnade und Situation. Man dürfe die Natur nicht unberücksichtigt lassen. „Sie wirkt, indem sie durch die Gnade veredelt wird.“ Das System müsse diese Kompetenzen dann „abrufen“, das finde jedoch oft nicht statt. „Wir haben viele Leute entwickelt, was aber nicht wirksam wird. Wir lassen viele Leute Führerschein machen, haben aber nicht die Straßen, auf denen die Leute fahren können; das System würdigt das nicht oder will das nicht ...“

Das inkarnatorische Prinzip (Fleischwerden) bleibt fragmentarisch, und es fragt danach, wie die Kirche als eine Lerngemeinschaft Christus darstellen und horizontal und vertikal Verbindung schaffen kann. Dabei betonte Kollig, dass die *Communio* nicht gemacht wird, sie ist uns gestiftet. Man solle sich nicht allein leiten lassen von dem, was außen gut ankommt; ein Perfektionismus führe dazu, zu viel zur selben Zeit zu wollen. Dagegen setzte Kollig Elementarisierung und Priorisierung. Er warb dafür, Konsistenz (also das Annehmen der aktuellen Bedingungen) als Gestaltung dieser Institution im Sinne eines Daseins und Fürseins Gottes einzubauen.

Albert-Peter Rethmann informierte über die Personalführung und Personalentwicklung in einem christlichen Unternehmen, bei den Barmherzigen Brüdern, einem sozialen Träger mit Sitz in Trier. Die Dienstgemeinschaft beinhalte auch Verantwortung für Kolleginnen und Kollegen, die sich in Grundsätzen und Leitlinien niederschlägt. „Die Mitarbeiter sind unser wichtigstes Potenzial.“ Dies beginne schon bei der Einstellung, bei der neben Fachlichkeit, Sozialkompetenz und personaler Kompetenz auch christliche Wertorientierung und Interesse an Überzeugungen und Einstellungen der Mitarbeiter deutlich würden. Ein „Mitarbeiterlebenszyklus“ beinhalte die Gestaltung von Gewinnung, Einarbeitung, „Leben“, Förderung und Austritt/Fluktuation. Es gibt ein Einarbeitungskonzept, Anforderungsprofile für Stellen, Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen und Personalentwicklungsgespräche. Die Schulung und Begleitung der Führungskräfte ist zentral, damit sich ein Klima der Subsidiarität entwickle: „Wir brauchen nicht Befehlsempfänger, sondern eigenständige Mitarbeiter.“

Jan Löffeld verwies in seinem verlesenen Vortrag auf die Gemeinde im Realitätsstrudel, wie sie als Ideal unter Druck gerät. Punktuelle und anlasshafte Partizipation sei hingegen kaum bedacht. Ein Konzept von „Gesamtpastoral“ sei in der Lage, Transformation konzeptionell zu würdigen. Kirchliche Orte müssten vernetzter, ereignishafter und vielfältiger, dynamischer und mit Außenbezug gedacht werden.

Zu lange habe man sich mit der Verhältnisbestimmung von Priestern und Laien beschäftigt. Ausgehend von der Sendung des Gottesvolkes müssten daher die Berufsgruppen in der Verschränkung von Evangelium und Welt bestimmt werden. Kriterium sei, was hilft, mit dem Evangelium heilvolle Erfahrungen zu machen, nicht die Erhaltung einer bestimmten Sozialform. Überall da, wo Evangelium und Lebenswelt in Resonanz kommen, ereigne sich Pastoral, „das ist Seelsorge“.

