

Geistliche Gemeindeentwicklung,
Gemeindeälteste und
Ausbildner-Priester

Vorschlag Bischof Lobinger

Bericht über die Forschungsarbeit (Forschungsgruppe 8) im Rahmen der dekanatlichen Weiterbildung im Kloster Reute in Bad Waldsee an die Steuerungsgruppe des Pastoralgesprächs "Die Wege der Pfarrgemeinden"

April 2010

Inhalt:

0. Die Forschungsarbeit	2
1. Die Weisheit des Lösungsansatzes	2
2. Wie funktioniert das Lobinger-Modell?	2
3. Potenzial für Vorarlberg	4
3.1. Bibel-Teilen – Kleine Christliche Gemeinschaften	
3.2. „Sich selbst tragende“ Gemeinde	
3.3. Rollenverständnis „BefähigerInnen“	
3.4. Schon heute die Zukunft leben	
3.5. Vitaminspritze aus dem Süden?	
4. Auswirkungen auf die Gemeindeentwicklung	6
4.1. Gestalten im Übergang	
4.2. Förderung des gemeindlichen Lebens	
4.3. Pastorale Dienstleistungscompetenz	
4.4. Vernetzung mit anderen kirchlichen Orten im Lebensraum	
4.5. Präsenz in den Zwischenräumen	
5. Bedingungen für die Realisierbarkeit und das Gelingen	7
5.1. Vorhandene Potenziale sind groß	
5.2. Optionen für das Leben der Gemeinde vor Ort	
5.3. Soziologische Spannungsfelder	
5.4. Widerstand Rollenveränderung	
5.5. Finanzielle und personelle Ressourcen	

0. Die Forschungsarbeit

Vom 21. bis zum 23. März 2010 trafen sich ca. 40 Teilnehmer/innen (Priester sowie haupt- und ehrenamtliche pastorale Mitarbeiter/innen unserer Diözese) im Kloster Reute in Bad Waldsee (D) zur jährlichen dekanatlichen Weiterbildung.

Bischof Dr. Fritz Lobinger stellte dort die Idee des Bibel-Teilens sowie sein Modell der „Ältestenteams“ und der missionarischen Ausbilder-Priester vor. Ergänzt und reflektiert wurde sein Ansatz von Prof. Dr. Paul M. Zulehner und Dr. Bernhard Spielberg.

Einen Teil dieser Tagung arbeiteten die Teilnehmer/innen anhand der Fragen der Forschungsgruppen im Pastoralgespräch. Das Ergebnis dieser Gruppenarbeit fließt in diesen Bericht ein.

1. Die Weisheit des Lösungsansatzes

Das Anliegen von Bischof Lobinger ist entstanden im Kontext der Kirche von Südafrika, in der es nie in jeder Gemeinde einen Priester vor Ort gegeben hat.

Angeregt vom II. Vatikanum engagiert er sich für

- _ die Stärkung der „sich selbst tragenden“ Gemeinde,
- _ das Bibel-Teilen, wodurch in einfacher Form das Wort Gottes mit dem Leben der Menschen in Verbindung tritt und zur Quelle von Kleinen Christlichen Gemeinschaften wird,
- _ die Weiterentwicklung der Priester-Rolle hin zum Ausbilder, Befähiger und Spiritual, zum Charismen-Entdecker und -Förderer,
- _ die Förderung von gemeinsamer Verantwortung in den Gemeinden durch die zeitlich befristete Beauftragung von Teams, die ihre Aufgaben rotierend erfüllen,
- _ die Ordination von „Gemeindeältesten-Teams“ in jeder Gemeinde.

2. Wie funktioniert das Lobinger-Modell?

Was uns Bischof Lobinger vorgestellt hat, gibt es bereits an vielen Orten im Kontext der Kirche des Südens: „*In einer durchschnittlichen Pfarrei im südlichen Afri-*

ka leiten drei Priester ein Netzwerk von 50 Gemeinden mit etwa 500 leitenden Laien.¹

Durch die Abwesenheit der Amtsträger vor Ort wird *„der Sonntagsgottesdienst zur ureigensten Sache der Gemeinde. Fast jeden Sonntag wird er von den Mitgliedern der Gemeinde selbst geleitet, gestaltet und geplant.“* Angeregt von der Gemeindeftheologie des II. Vatikanums haben sich in Afrika, Asien und Südamerika die Gemeinden immer mehr aus einer Versorgungsmentalität hin zu **„sich selbst tragenden“ Gemeinden** entwickelt.

Eine zentrale Rolle spielt dabei das **„Bibel-Teilen“**. Diese Methode wurde von Bischof Lobinger entwickelt und bewusst einfach gehalten, damit die Menschen in den Gemeinden auch ohne theologisch gebildete Hauptamtliche das Wort Gottes mit ihrem Leben in Verbindung bringen können. Aus diesen „Bibel-Teilen“ Gruppen bilden sich **„Kleine Christliche Gemeinschaften“**, die sich in den Gemeinden auch am **„Dienste-Teilen“** beteiligen und die **Nachbarschaftshilfe** pflegen. Mehrere dieser „Kleinen Christlichen Gemeinschaften“ bilden die sonntägliche Gottesdienstgemeinde.

In einem Netzwerk solcher „sich selbst tragender“ Gemeinden verändert sich auch die **Rolle der Priester**. Sie *„sind nun nicht mehr Versorger-Pfarrer, sondern Ausbilder für die vielen hunderte von Laien-Leitern (...). Er ist der geistliche Motor, der Spiritual dieses weit gespannten Leitungsgefüges. (...) Er will unbedingt viele Charismen entdecken. Er ist durch und durch ein Befähiger, er befähigt andere für ihr Amt.“*

Um die gemeinsame Verantwortung in den „Kleinen Christlichen Gemeinschaften“ zu fördern, werden **Leitungsaufgaben nur an Teams** vergeben, die ihre Leitung in einem Rotationsprinzip wahrnehmen können und nur für eine bestimmte Zeit beauftragt sind.

Für Bischof Lobinger sind diese Entwicklung erste Schritte dahin, dass die Gemeindeältesten in den Leitungsteams in einer neuen Form ordiniert werden, damit die Eucharistie als Quelle und Ursprung der Gemeinde wieder öfter gefeiert werden kann. Im Unterschied zu den „Ausbildner-Priestern“ (zölibatär, hauptberuflich, theologisch gebildet) wären diese **ordinierten Gemeindeältesten** verheiratete viri probati, durch Abendkurse ausgebildet und nur für eine bestimmte Gemeinde ordiniert. Sie würden ihre Aufgabe nebenberuflich und zeitlich befristet ausüben.

¹ Dieses und die folgenden Zitate stammen aus: Plädoyer für Kreise von ordinierten Gemeindeältesten. Bischof Dr. Fritz Lobinger. In: missio korrespondenz. Nr. 4/2008 (München).

Dahinter steht auch die finanzielle Not der Kirche des Südens. Ein afrikanischer Erzbischof führt an: *„Wir können uns finanziell gar nicht leisten, mehr Priester der heutigen Art zu haben.“*

3. Potenzial für Vorarlberg

3.1. Bibel-Teilen – Kleine Christliche Gemeinschaften

Die Erfahrung des „Bibel-Teilen“ hatte eine große Wirkung auf die TeilnehmerInnen der dekanatlichen Weiterbildung und wurde in allen Arbeitsgruppen als Potenzial für unsere Diözese benannt.

Sich gemeinsam von Gottes Wort berühren zu lassen könnte wieder zum Zentrum und zur Wurzel von kirchlicher Vergemeinschaftung werden. Wo sich dieses Berührt-sein dann im engagierten Dienste-Teilen und in konkret gelebter Solidarität (z. B. Nachbarschaftshilfe) ausdrückt, kann die Kirche in Vorarlberg auch heute wichtige Impulse bekommen und geben.

Ganz unabhängig von alten oder neuen Struktur-Modellen sind wir hier auf einen wesentlichen Kern dessen gestoßen, was unser Land und unsere Kirche im aktuellen Umbruch nötig braucht: eine weitere und vertiefende Verlebendigung der Gemeinden vor Ort.

Der Priestermangel ist ja nur Anlass unseres Nachdenkens. Der tiefere Grund ist die Veränderung der Gesellschaft und die Exkulturation der Kirche.

3.2. „Sich selbst tragende“ Gemeinde

Auch wenn wir wahrscheinlich in absehbarer Zeit nicht in eine Situation gelangen, die mit den begrenzten Ressourcen der Kirche Afrikas vergleichbar ist, können uns die „sich selbst tragenden“ Gemeinden als Vorbild dienen.

Wir befinden uns in einem Nebeneinander von

- _ Resten volkskirchlichen Lebens,
- _ konsumorientierten Ansprüchen einer Dienstleistungsgesellschaft nach professioneller und niederschwelliger ritueller und seelsorglicher Versorgung und
- _ einem bewussten und entschiedenen Engagement für das gemeindliche Leben oder andere kirchliche Orte (z. B. Hilfswerke der Caritas, ...).

Der letztgenannten Gruppe wird hier viel zugetraut. In großer Verantwortung übernehmen begabte und willige Ehrenamtliche wichtige Aufgaben für das gemeindliche Leben und die kirchliche Sendung in die Welt. Vorarlberg kann sich hier von einem hohen Niveau aus weiterentwickeln, wie auch die PGR-Studie von Prof. Dr. Zulehner gezeigt hat.

Das **Leiten im Team auf Zeit und im Rotationsprinzip** verhindert die Entwicklung einer ungesunden „quasi-klerikalen“ Dominanz von engagierten Menschen und unterstützt den Gedanken, dass viele Getaufte die Gemeinde mittragen.

3.3. Rollenverständnis „BefähigerInnen“

Die Rolle der Priester und Hauptamtlichen in diesem Modell hat polarisiert. Neben vielen, die von der Idee des Befähigens sehr angetan waren, gab es auch einzelne skeptische („Die Idee ist gut, aber lassen sich unsere Priester und PastoralassistentInnen wirklich verändern?“) und ablehnende Stimmen („Ich möchte nicht Leute ausbilden, Gottesdienste zu leiten, sondern das selber machen.“).

Bedenkenswert ist die Frage von Bischof Lobinger, ob bei uns die Arbeit der Hauptamtlichen eher das Engagement oder die Konsumhaltung in den Gemeinden fördert. Mit Wolfgang Schmidbauer ließe sich fragen, ob wir unbewusst die Not am Leben erhalten, damit wir weiterhin als HelferInnen gebraucht werden.²

Deutlich zu spüren war die Sorge, dass die Hauptamtlichen in so einem Modell „überflüssig“ werden könnten.

3.4. Schon heute die Zukunft leben

Lernen lässt sich auch aus der Art und Weise, wie Bischof Lobinger seine Ideen umsetzt:

- _ Heute den Teil der Zukunft leben, der möglich ist.
- _ Niemanden unter Druck setzen, sondern die Zweifelnden mit guten Erfahrungen gewinnen.
- _ Ungleichzeitigkeiten zulassen. Dort beginnen, wo das Neue schon möglich ist.
- _ Im Vertrauen auf die Geistkraft Gottes das Neue wachsen lassen anstatt es anzuordnen. Der Entwicklung viel Zeit lassen.

3.5. Vitaminspritze aus dem Süden?

Dr. Spielberg hat mit diesem Titel in seinem Referat auf einige Bedenken hingewiesen, warum die Lösungen aus Afrika und anderen südlichen Kontinenten nicht direkt in die Alpen importiert werden können wie diverse Südfrüchte. Die gesellschaftlichen, kirchengeschichtlichen und pastoralen Unterschiede sind zu groß, um sie einfach bei uns zu implementieren.

Öfters stand die Frage im Raum, ob wir für die Ansätze von Bischof Lobinger nicht noch zu reich sind.

² Vgl. Das Helfersyndrom: Hilfe für Helfer. Wolfgang Schmidbauer. Rororo TB 2007.

Dr. Spielberg sieht folgende Anregungen aus den Erfahrungen der Kirche des Südens, die wir für unsere Situation nützen können:

- _ Das Evangelium in Vorarlberg heute inkulturieren.
- _ Die Nähe zu den Menschen, besonders den Armen und Bedrängten suchen.
- _ In den Gemeinden vor Ort lebendig bleiben.
- _ Neue Formen finden, um das II. Vatikanum besser zu leben.
- _ Dienste-teilen, nicht-dominierende Leitung, Rotation von Ämtern, Teamarbeit einüben.
- _ Pfarre und Gemeinde sind nicht identisch.
- _ Entwicklungen brauchen Zeit, einen langen Atem und klare Unterstützung durch die Leitung.

4. Auswirkung auf die Gemeindeentwicklung

4.1. Gestalten im Übergang

Dem Bibel-Teilen wird zugetraut, die Haltungen zu bestärken, die für die Menschen in unserer Kirche in diesem Übergang dringend nötig sind: die Achtsamkeit für und das Vertrauen auf das lebensfördernde Wirken Gottes.

Der Ansatz der Kleinen Christlichen Gemeinschaften und der Leitungsteams stützt ein gemeinsames Suchen, Fragen, Gestalten und Tragen von Verantwortung, das im Übergang besonders hilfreich ist.

4.2. Förderung des gemeindlichen Lebens

Hier hat der Ansatz wohl seinen Schwerpunkt und seine unmittelbarste Wirkung. Er fördert das gemeindliche Leben aus einer spirituellen Quelle heraus und stärkt die Communio in kleinen Kerngruppen, die sich in der Pfarre bzw. Gemeinde wieder vernetzen.

Die Arbeit der Hauptamtlichen ist auf das Fördern und Finden der Charismen ausgerichtet.

4.3. Pastorale Dienstleistungscompetenz

Einer lebendigen Gemeinde wird Ausstrahlungskraft zugetraut.

Über das caritative und nachbarschaftliche Engagement, das aus dem Bibel teilen und den Kleinen Christlichen Gemeinschaften herauswächst, verkrümmt sich die Pfarre nicht in sich selbst. Hier kommt es zu niederschweligen Kontakten.

Eine „gut genährte“ Gemeinde kann absichtslos gastfreundlich sein, ohne dabei sich selber zu verlieren.

Es bleibt allerdings die Frage, wer für die in diesem Bereich gewünschte Professionalität der Dienstleistungen verantwortlich ist. Ist das von den befähigten Ehrenamtlichen aus der Gemeinde vor Ort zu leisten oder gibt es doch Hauptamtliche, die das für ein größeres Gebiet neben den Gemeinden anbieten? Wird hier neben der Aufgabe von Ausbilder-Priestern/Hauptamtlichen nicht auch die kompetente Leitung von Organisationsstrukturen (z. B. pastoralen Hauptamtlichen, Pfarrbüros, ...) notwendig?

4.4. Vernetzung mit anderen kirchlichen Orten im Lebensraum

Die Kleinen Christlichen Gemeinschaften sind offen für Vernetzung. Die organisatorische Verantwortung liegt wohl auch hier bei den Hauptamtlichen, die den größeren Raum im Blick haben.

4.5. Präsenz in den Zwischenräumen

Ähnlich wie in 4.1.3. wird hier auf die Strahlkraft der „gut genährten“ Gemeinden vertraut. Eine missionarische Dimension entsteht dort, wo die engagierten Ehrenamtlichen in ihren beruflichen Wirkungsfeldern aus der Berührung mit dem Wort Gottes leben. Diese tragen „die Welt-Erfahrungen“ auch wieder in einer bereichernden Weise in die Kleinen Christlichen Gemeinschaften.

Die „Zwischenräume“ sind allerdings (wie der Anspruch an professionelle Dienstleistungen in 4.3.) wohl eher ein soziologisches Phänomen des strukturell säkularisierten Nordens und es bleibt noch offen, in wie weit diese missionarische Präsenz wirklich aus den Kleinen Christlichen Gemeinschaften herauswächst oder doch eher von Hauptamtlichen aus den größeren Räumen (Dekanat, Diözese, ...) heraus organisiert werden muss.

5. Bedingungen für die Realisierbarkeit und das Gelingen

5.1. Vorhandene Potenziale sind groß

In unserer Diözese gibt es ein großes Potenzial an kompetenten **Ehrenamtlichen**, die in hohem Ausmaß bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Ihre Rollenerwartung an Hauptamtliche und Priester entspricht schon weitgehend dem Ansatz von Bischof Lobinger.

Auch das „**Bibel-Teilen**“ kann auf die Erfahrung von Bibelgruppen, Weiterbildungen und diözesanen Schwerpunkt-Aktionen aufbauen. Die ähnliche „Methode Bludesch“ von Dr. Georg Fischer SJ ist noch mancherorts bekannt.

5.2. Option für das Leben der Gemeinde vor Ort

Damit dieser Ansatz Kraft bekommt, braucht es eine klare diözesane Option für die Gemeinde-Entwicklung. Entscheidungen über Leitungs- und Regionalisierungsmodelle müssen genauso wie Personalentscheidungen und Ressourcenverteilung darauf ausgerichtet werden, das Leben der Gemeinden vor Ort zu fördern.

5.3. Soziologische Spannungsfelder

Der Ansatz von Bischof Lobinger hat sich in der Kirche des Südens bewährt. Zu unserem Umfeld gibt es aber einige Spannungen, von denen hier drei exemplarisch genannt sind. Für diese Spannungsfelder müssen noch kreativ die für uns passenden Lösungen gefunden werden.

5.3.1. Gemeinschaft und Individualität

In Vorarlberg leben viele kirchlich Engagierte ihren Glauben deutlich individueller und mobiler als die ChristInnen in Afrika. Sie beteiligen sich zwar an Gemeindeliturgien und spirituellen Aktionen (z. B. Exerzitien im Alltag, ...), aber nur mit Vorbehalt an verbindlichen, kleineren Gruppen. Wo es solche Gruppen in unserer Kirche gibt kommen sie zunehmend in Form der „Wahl-Verwandschaft“ zustande und ergeben sich nicht automatisch aus dem Faktum der Nachbarschaft.

5.3.2. Professionalität

Wir leben in einer Bildungs- und Konsumgesellschaft, in der hohe Ansprüche an die Ausbildung von DienstleisterInnen und die Qualität der Dienstleistungen geltend gemacht werden. Der Großteil der Getauften tragen die Kirche vor allem mit ihrem Kirchenbeitrag mit und begegnen den Pfarren mit einer Kunden-Mentalität.

Auch wenn die Kirche dieser marktwirtschaftlichen Dynamik nicht kritiklos folgen muss, läuft sie im Falle einer kompletten Verweigerung doch Gefahr sich zu noch weiter zu exkulturalisieren.

5.3.3. Pluralität

Die Pluralität, die es auf allen Ebenen in unserer Kirche zunehmend gibt, erschwert den Beschluss und vor allem die konsequente und nachhaltige Umsetzung einer klaren Option (wie z. B. in 5.2.). Der visionäre, fördernde und integrierende Führungsstil, der uns in den Schilderungen von Bischof Lobinger begegnet ist, kann hier durchaus sinnvoll angewendet werden.

5.4. Widerstand Rollenveränderung

Der Ansatz von Bischof Lobinger verlangt einen Wechsel im Rollenverständnis von allen Beteiligten.

Wer bisher aus einer gewissen Distanz zur Kirche dann und wann einen Dienst in Anspruch genommen hat begegnet nun der Einladung, in einer kleinen Gemeinschaft Leben und Bibel zu teilen und sich zunehmend als verantwortlicheR MitträgerIn der Gemeinde verstehen.

Wer bisher seine Talente in der Leitung und Gestaltung von Liturgie und anderen Projekten oder Aktionen eingebracht hat soll zunehmend in zeitlich befristeten Teams, die ihre Aufgaben rotierend wahrnehmen, seine Gestaltungsmacht teilen.

Wer bisher als Priester oder HauptamtlicheR die eigene Erfahrung und Qualifikation mit hohem Anspruch an dessen Qualität in die Pfarre eingebracht und diese geprägt hat, soll zunehmend andere Menschen dabei unterstützen, das Gemeindeleben möglichst gut selber zu gestalten.

So eine Kultur ändert sich nur in Jahrzehnten und es braucht gezielte Schulung, breite Überzeugungsarbeit und viel Geduld.

5.5. Finanzielle und personelle Ressourcen

Der Ansatz von Bischof Lobinger ist mit den vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen leistbar. Im Gegenteil: Er bereitet unsere Kirche auf Zeiten vor, in denen uns deutlich weniger Mittel zur Verfügung stehen.