

Zwölf Thesen zur Kooperativen Pastoral

von Bernhard Spielberg

1. Kooperative Pastoral ist ein Schlüssel für die Tür zur Zukunft der Seelsorge.

Kooperative Pastoral ist weder eine elegante Lösung aller Probleme der Kirche, noch eine schnelle Notlösung für den Priestermangel. Sie ist nicht mehr und nicht weniger als ein Schlüssel für die Tür zur Zukunft, eine theologisch fundierte Reaktion auf die gesellschaftlichen und kirchlichen Herausforderungen der Gegenwart: Das Bewusstsein von Kirche als Volk Gottes verlangt neue Wege und Strukturen der Seelsorge. Ein Bistum, das sich für diese Wege entscheidet, ist aufgefordert, konsequent die nötigen Schritte zu gehen. Dazu gehört beispielsweise eine kooperationsorientierte Ausbildung der Hauptamtlichen, eine echte Übertragung der Gemeindeleitung auf qualifizierte Laien sowie eine gemeinde- und nicht priesterorientierte Pastoralplanung. Sonst besteht die Gefahr, dass mit alten Schlagworten lediglich der Mangel verwaltet wird.

2. Not ist ein schlechter Ratgeber.

Es ist allen Gemeinden dringend geraten, die ersten Kontakte zur (zukünftigen) Schwestergemeinde schon vor der strukturellen Notwendigkeit zur Zusammenarbeit zu suchen. Dies ist aber nicht nur Aufgabe des Pfarrers, sondern aller, die in der Gemeinde in Gremien und Gruppen Verantwortung tragen. So lassen sich ohne Druck Profile der betroffenen Gemeinden erstellen sowie örtliche Eigenständigkeiten und Möglichkeiten der Zusammenarbeit klären.

3. Kooperative Pastoral nimmt den Lebensraum der Menschen wahr.

Eine Seelsorge, die sich an den Menschen orientiert, nimmt auch ihre Lebensräume in den Blick, die die meist engen Pfarreigrenzen weit übersteigen. So bieten sich beispielsweise Pfarreiengemeinschaften besonders für Gemeinden an, die kommunalpolitisch bereits eine Einheit darstellen. Ein wesentlicher Vorteil liegt häufig in der Gegebenheit, dass durch Schulverbände bereits unter den Kindern und Jugendlichen Verbindungen bestehen, die auch pastoral genutzt werden können. Ebenso sind Zentralorte mit ihrer ländlichen Umgebung, das Einzugsgebiet von Sozialstationen oder evangelische Gemeinden mögliche sinnvolle Gebietsgrößen für Pfarrverbände.

4. Kooperative Pastoral fördert das Profil der Gemeinden.

Eine zukunftsfähige Seelsorge weiß um die wesentliche Bedeutung der Gemeinde vor Ort. Kooperative Pastoral ist daher nicht einfach ein Zusammenlegen von Pfarreien zur besseren Verteilung des hauptamtlichen Personals. Für einen erfolgreichen Kooperationsprozess ist ein klarer Blick auf die Situationen der einzelnen Gemeinden und auf die Bedürfnisse der Menschen vor Ort besonders wichtig, bevor nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit gesucht wird. Ein Leitbildprozess kann dazu beitragen, das eigene Profil zu beschreiben und zu entfalten.

5. Kooperative Pastoral beschränkt sich nicht auf Liturgie.

Oft finden - aufgrund des Priestermangels - viele Gemeinden über die Liturgie zum gegenseitigen Austausch. In diesem Bereich werden die ersten Verhandlungen geführt und erste Strukturierungen vorgenommen. Wichtig ist jedoch, die Kooperation nicht allein darauf zu beschränken. Zu einer christlichen Gemeinde gehören auch wesentliche andere Aufgaben, die ebenfalls thematisiert und mit den jeweils Verantwortlichen diskutiert werden müssen. Wer nur seinen Pfarrer mit einer anderen Gemeinde teilt, kann noch lange nicht von kooperativer Seelsorge sprechen.

6. Kooperative Pastoral ermöglicht eine adressatenorientierte Seelsorge.

Besonders für kleinere Gemeinden in ländlichen Gebieten stellt Kooperation in der Seelsorge die beste Möglichkeit dar, die Pastoral an den Bedürfnissen der Menschen aller Altersstufen und Gruppen auszurichten, ohne die Kapazitäten des haupt- und ehrenamtlichen Personals über die Maßen zu strapazieren. In den einzelnen Handlungsfeldern bieten sich folgende Bereiche besonders zur Kooperation an:

Martyria: Familienpastoral, Pfarrbrief, Erwachsenenbildung, Gemeindekatechese zur Sakramentenvorbereitung.

Diakonia: Alten- und Krankenbesuchsdienste, Notfallseelsorge, Jugend- und Ministrantenarbeit, Seniorenarbeit.

Leiturgia: Wortgottesdienste, Ausbildung der Wortgottesdienstleiterinnen und -leiter, Zielgruppengottesdienste, Krankenkommunion.

Koinonia: Ökumene, Feste, gemeinsame Sitzungen, Leitbildprozesse, Pfarrgemeinderatsfortbildungen, Arbeit der Verbände.

7. Kooperative Pastoral braucht eine geeignete Ebene der Koordination.

Eine Grundsatzentscheidung wird sich im Lauf der Zeit in jeder Seelsorgeeinheit aufdrängen: Auf welcher Ebene werden die Kräfte der hauptamtlichen Mitarbeiter konzentriert? Wo wird die Seelsorge koordiniert? Je nach den lokalen Gegebenheiten kann dann die Entscheidung für die große Einzelpfarrei, die Pfarreiengemeinschaft oder den Pfarrverband fallen. In jedem Fall ist für die Dekanate eine neue Gestaltung der Arbeits- und Kommunikationsformen nötig, um nicht unnötig Energien in Strukturen fließen zu lassen und die wesentlichen Ziele der Pastoral aus den Augen zu verlieren.

8. Gemeindeleitung ist Dienst an den Charismen.

Eine Schlüsselrolle liegt bei den Hauptamtlichen. Wenn sie ihre Leitungsaufgabe als Dienst an den Gemeinden verstehen, sich selbst zurücknehmen und die Begabungen anderer entdecken und fördern können, wird auch in Zeiten des Mangels an hauptamtlichen Kräften vieles aufblühen können. Die fruchtbarsten Erfahrungen werden die machen, die Gemeindeleitung synodal praktizieren. Die Diözesen sind aufgefordert, in diesem Sinn auch die Ausbildungsleitlinien der Hauptamtlichen und die Satzungen der Pfarrgemeinderäte weiter zu entwickeln.

9. Kooperative Pastoral geht nicht von heute auf morgen.

Nicht nur menschliche Beziehungen, auch Strukturen brauchen Zeit um zu wachsen. Nach einer berechtigten Zeit der Trauer in den Gemeinden hilft eine Testphase, in der der neu strukturierte pastorale ‚Betrieb‘ der Seelsorgeeinheit Probe laufen kann, Schwachstellen aufzuzeigen und zu beheben. In jedem Fall ist es sinnvoll, möglichst viele Betroffene zu Beteiligten am Prozess der Strukturbildung zu machen. Unterstützend wirken gerade in der Anfangszeit Hauptamtliche, die einen überpfarrellichen Auftrag haben und damit Verbindungen schaffen und Chancen ausloten können.

10. Kooperative Pastoral braucht Strukturen.

Nach einer Zeit des Wachsens und Ausprobierens muss ein Ziel der Arbeit die Schaffung fester Strukturen und Veranstaltungen sein, die einen verlässlichen Rahmen für die weitere Zusammenarbeit bieten und den pastoralen Zielen am besten dienen. Dazu zählt auch die klare Trennung der Aufgabenbereiche von Einzelgemeinde und übergeordneter Ebene sowie die Klärung von Zuständigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

11. Eine Corporate identity bringt weiter.

Ein Patronat für die Seelsorgeeinheit kann die Wirkung einer Corporate identity haben. Es konkretisiert die Ziele und macht deutlich, dass es bei der Kooperation nicht nur um neue Verwaltungsstrukturen geht, sondern auch um neue Wege und Möglichkeiten im pastoralen Bereich. Genauso trägt Leitbildprozess dazu bei, die gemeinsamen Ziele in den Blick zu nehmen und Möglichkeiten der Kooperation zu erkennen.

12. Nichts ohne die Ehrenamtlichen.

Besondere Beachtung verdienen die ehrenamtlichen Verantwortlichen, die häufig noch ohne besonderen Titel oder Beauftragung wichtige Leitungs- und Dienstfunktionen in den Gemeinde wahrnehmen. Ohne sie wäre das Bild von einer Kirche, die den Menschen nahe ist, schon längst nicht mehr haltbar. Die Seelsorge muss in Zukunft gerade auf diese Menschen ein besonderes Augenmerk richten und sie in ihren Erfahrungen begleiten. Zum anderen müssen ihnen von Seiten der Hauptamtlichen klare Kompetenzbereiche zugestanden werden, in denen sie - mit entsprechender Aus- und Weiterbildung - eigenverantwortlich arbeiten können.

Diese Thesen sind das Ergebnis einer Untersuchung in neun Pfarreien, Pfarreiengemeinschaften bzw. Pfarrverbänden in der Diözese Würzburg. Sie ist unter dem Titel „Ganz einfach: Weil’s keinen Pfarrer mehr gibt“ als Diplomarbeit entstanden und im Internet veröffentlicht unter: www.bistum-wuerzburg.de/rueckenwind/material.

© bsp 2001