

Johann Hofmeier

Theologische Weiterbildung im diözesanen Pastoralinstitut

I. Die Notwendigkeit der theologischen Weiterbildung

Theologische Weiterbildung ist aus vielen Gründen notwendig. Wer in unserer Zeit das Evangelium verkünden und seelsorglich tätig sein will, muß diese Zeit kennen und sich mit „den neu aufbrechenden Problemkreisen in Theologie und Gesellschaft befassen“¹. Er braucht den Kontakt mit den Sozialwissenschaften, vor allem der Psychologie und der Soziologie. Der Seelsorger kommt mit dem Wissen aus seiner Studienzeit nicht mehr aus. Da ihm zudem sein Amt keine Autorität mehr verleiht, wenn er sich nicht durch fachliche Kompetenz ausweist, muß er sich weiterbilden; denn selbst in der Theologie wandeln sich Fragestellungen so schnell, daß sie der Priester oft schon nach einigen Jahren Seelsorgtätigkeit kaum mehr versteht².

Theologische Weiterbildung erscheint sogar besonders dringlich, wenn man die globale Feststellung, der Wandel in Theologie und Gesellschaft fordere einen neuen Priestertyp, etwas näher betrachtet. In den jüngsten einschlägigen Veröffentlichungen finden sich neben kritischen Äußerungen hohe, wenn nicht gar überhöhte Forderungen.

1. Negativ wird vermerkt, der Priester von heute sei unsicher, überlastet und menschlich nicht ausgefüllt. Die Unsicherheit hat verschiedene Gründe. Der wichtigste theologische Grund dürfte sein, daß die einseitig kultisch-sacerdotale Auffassung vom Priestertum nicht mehr vollziehbar ist. Das Dilemma besteht freilich weniger darin, daß das II. Vatikanische Konzil diese Auffassung korrigiert hat³, sondern darin, daß sowohl die Gemeinden mit ihren Erwartungen als auch die kirchliche Verwaltung mit ihrer Arbeitsweise den Seelsorger weiterhin im Kultisch-Sacerdotalen und im Juristischen festhalten. Dadurch gehen für den Priester die „politischen“ Aufgaben verloren; von ihm werden nur noch Trost und individuelle Lebenshilfe erwartet. Funktionseinschränkung ist aber mit Status- und Rollenverlust verbunden, der noch mehr verunsichert. Außerdem isoliert eine gleichgültige, oft kirchenfeindliche Öffentlichkeit den Priester in der heutigen Gesellschaft⁴.

¹ J. Gründel, Modell einer berufsbegleitenden theologischen Weiterbildung, in: *Diakonia/Der Seelsorger* 1 (1970) 266

² W. Seibel, Hochschule für theologische Weiterbildung?, in dieser Zschr. 181 (1968) 414 f.

³ Vgl. K. Lehmann, Das dogmatische Problem des theologischen Ansatzes zum Verständnis des Amtspriestertums, in: *Existenzprobleme des Priesters*, hrsg. v. F. Henrich (München 1969) 121–175; Schreiben der deutschen Bischöfe über das priesterliche Amt (Trier 1969).

⁴ Vgl. F. Klostermann, Priester für Morgen (Innsbruck 1970) 47–49; 159–161.

Die Belastung des Priesters ist eine funktionale und eine psychische. Der Seelsorger ist überlastet, weil er nach wie vor der Mann für alles ist; noch fehlt es an Kräften, die Aufgaben übernehmen könnten, die bisher dem Amtsträger vorbehalten waren. Wohl hat das II. Vatikanische Konzil mit der Lehre vom allgemeinen Priestertum den Weg gezeigt, aber dieser Weg will erst noch zurückgelegt werden. Psychisch belastet den Priester die oben genannte Unsicherheit, zusätzlich aber die immer noch vorhandene Spannung zwischen Klerus und Laien, sowie eine latente Animosität gegen die Amtskirche, die besonders er zu spüren bekommt. Zugleich ist er den hohen Erwartungen und den überhöhten Ansprüchen der Gesellschaft ausgesetzt, und weil er sie nicht erfüllen kann, wird er abgelehnt und verachtet.

Unsicherheit und Überbelastung führen zur Frustration, die durch Erfolglosigkeit vermehrt wird. Doch hat die Frustration ihre eigentliche Wurzel im kirchlichen Autoritätsproblem. Die Institution gewährt dem Priester zu wenig freien Spielraum. Er ist an zahllose detaillierte Vorschriften gebunden und durch die pfarrliche Organisation eingeengt⁵. Die Frustration äußert sich in Resignation, die sich auf die routinemäßige Erledigung der Amtsgeschäfte verlegt. Ebenso äußert sie sich durch Flucht in die Betriebsamkeit oder durch Flucht in die Innerlichkeit.

2. Der negativen Kritik steht das neue Richtbild vom Priester für morgen gegenüber⁶. Ferdinand Klostermann sieht vier charakteristische Züge im Richtbild des gemeindlichen Vorstehers unserer Zeit, nämlich den gemeindlichen, den kairologischen, den grundtypischen und den samaritanischen Zug. Diese vier Züge decken in etwa alles ab, was an Aufgaben und Erwartungen auf den Seelsorger zukommt, aber auch was ihm an Fähigkeiten und Können abverlangt wird.

Der *gemeindliche* Charakter besagt, daß der Priester mit der Kirche leben muß, sich für die Zeit öffnet, wie sich die Kirche seit dem II. Vatikanischen Konzil zu öffnen beginnt. Diese Offenheit fordert vom Priester aber gleichzeitig, die Unsicherheit auszuhalten und durchzutragen, die über eine zukunftsorientierte Kirche kommen mußte; in einer Übergangszeit, in der Altes zerfällt und Neues noch keine Konturen gewonnen hat, kann nur der Klerus der Kristallisierungspunkt für den sich gerade vollziehenden Prozeß einer neuen Traditionsbildung sein: Heutiges religiöses Leben muß sich so konkretisieren, daß dadurch zukünftige Glaubenserfahrung möglich und Glaube vollziehbar wird. Zweierlei müßte der gemeindliche Vorsteher heute leisten, die innere Festigung der Gemeinde und ihre missionarische Orientierung. Noch vor wenigen Jahrzehnten konnte er letzteres den „Missionaren“ überlassen.

Der *kairologische* Charakter des Vorsteherdienstes konkretisiert den gemeindlichen Charakter für eine ganz bestimmte Zeit und Situation. Klostermann schreibt: „Dem Träger dieses Dienstes darf sich darum nicht nur irgendeine Kirche, sondern muß

⁵ O. Schreuder, Soziologische Probleme des kirchlichen Amtes, in: *Weltpriester nach dem Konzil*, hrsg. v. F. Henrich (München 1969) 53–89.

⁶ F. Klostermann, a. a. O. 212–222; ders., *Priester für Morgen. Pastoraltheologische Aspekte*, in: *Weltpriester nach dem Konzil* 161–168.

sich die Kirche von heute, ja schon von morgen und für das Morgen widerspiegeln. Darum muß er im Einvernehmen mit der Zeit und mit den Menschen dieser Zeit leben; darum muß er die Welt, die Gesellschaft und den Menschen von heute, die Wissenschaft, Kunst und Technik dieser Zeit kennen und lieben; darum muß er um die Fragen und Probleme der Menschen von heute wissen, um ihre Freuden und um ihre Ängste.“⁷ Aber wer dies leisten soll und will, muß ein Leben lang beweglich, kritisch und kreativ sein: beweglich, weil diese Zeit schnellebig ist, und weil politische Aufgaben und geistige Strömungen sich sogar innerhalb weniger Jahre grundlegend ändern können; kritisch, weil der Träger des Vorsteheramts Stellung nehmen und zwischen den kurzlebigen Ideen und den zukunftsträchtigen Umwälzungen unterscheiden muß; kreativ, weil er oftmals auf Zeiterscheinungen spontan reagieren muß und nicht auf behördliche Erlasse warten kann, kreativ aber auch, weil ohne sein Mitdenken weder pastorales Handeln geplant noch Prioritäten festgelegt, weder Strukturen sinnvoll geändert noch erstarrte Frömmigkeitshaltungen abgebaut und durch zeitgerechte ersetzt werden können.

Der *grundtypische* Charakter besagt, daß der gemeindliche Vorsteherdienst selbstständig und hauptberuflich ist. Nach Klostermann verlangt dies den zur vollen menschlichen, männlichen und christlichen Reife Erwachsenen, einen auf der Höhe der Wissenschaft von heute stehenden Theologen, der sich darauf spezialisiert hat, überall soweit daheim zu sein, daß er geforderte alltägliche Hilfeleistungen geben kann, aber zugleich in besonderen Problemen zum rechten Spezialisten zu verweisen weiß; es verlangt ein gerütteltes Maß an Allgemeinbildung, die Kunst der Menschenführung und Lebenshilfe und schließlich Organisationstalent. Dieser geniale, ganz auf sich gestellte Vorsteher muß aber zugleich wie kaum ein anderer kooperativ und für die Gemeinschaftsarbeit bereit sein. Es ist nämlich nicht zu sehen, wie eine kontinuierliche funktionale Seelsorge (an Bildungs-, Berufs-, Alters-, Geschlechts- und Freizeitgruppen) mit ihren freien und lockeren und deshalb kurzlebigen Formen ohne beharrliche Gruppenarbeit effektiv gestaltet werden kann.

Schließlich muß der Vorsteherdienst *samaritanischen* Charakter haben. Der Priester muß in Lebens- und Schicksalsgemeinschaft mit den Menschen stehen; sein Heilsdienst muß umfassend sein; es muß ein sichtbarer Dienst sein, eine auch politisch verantwortbare Caritas. Aber hat, so muß zugleich gefragt werden, der Vorsteher bei der Fülle seiner Aufgaben dafür heute noch Zeit? Diese Zeit aber braucht den samaritanischen Dienst, insbesonders als Dienst am Glauben. In dieser Beziehung muß der Priester Theologe in der Praxis sein, und zwar Theologe ohne Verkürzung; er müßte heute außerdem in seiner Gemeinde Ausbilder von Theologen sein. In seiner Studie zur Reform des Theologiestudiums schreibt Karl Rahner: „Theologie ist echte, verkündbare Theologie nur in dem Maße es ihr gelingt, mit dem gesamten profanen Selbstverständnis des Menschen, das dieser in einer bestimmten Epoche hat, Kontakt

⁷ A. a. O. 214.

zu finden, ins Gespräch zu kommen, es aufzugreifen und davon in der Sprache, aber auch in der Sache selbst sich befruchten zu lassen.“⁸ Diese theologische Arbeit muß der Priester im konkreten einzelnen Fall leisten, wenn er samaritanisch sein und den Menschen von heute in seinem Glauben fördern will.

Kritik und neues Richtbild, hier kurz und vereinfacht zusammengefaßt, stellen hohe Anforderungen an alle, die im priesterlichen Dienstamt stehen. Sollen die Betroffenen davon nicht entmutigt werden, muß die Kirche wirksame Hilfen anbieten. Die Probleme werden nicht schon dadurch gelöst, daß sie genannt und diskutiert werden. Es müssen vielmehr die strukturellen Voraussetzungen geschaffen werden, damit die Priester die Funktionen des Vorsteherdienstes erfüllen können. Zu diesen Voraussetzungen gehören Bildungseinrichtungen, in denen ein kontinuierliches und systematisches theologisches Weiterstudium geschehen kann. Kritik und Richtbild bestärken darin, daß in der Pastoralplanung die Schaffung von entsprechenden Institutionen Priorität erhalten müßte. Doch beginnen die Probleme erst bei den praktischen, organisatorischen und den didaktischen Fragen, wie sich an den bisherigen Versuchen zeigt. Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich in erster Linie mit den organisatorischen Problemen. Überlegungen zur Didaktik theologischer Weiterbildung müssen besonders angestellt werden. Unberücksichtigt bleibt ferner die Fortbildung der Laientheologen, doch dürfte diese innerhalb einer gelungenen organisatorischen Lösung durchaus möglich sein.

II. Bisherige Formen der theologischen Weiterbildung

1. Die Anregungen des II. Vatikanischen Konzils

Das II. Vatikanische Konzil hat im Dekret über die Hirtenaufgabe der Bischöfe in der Kirche (Nr. 14) die Bischöfe verpflichtet, für geeignete Formen der theologischen Weiterbildung zu sorgen. Für fortgesetzte Studien nach der abgeschlossenen Seminarzeit sollen in den einzelnen Ländern geeignete Formen gesucht werden, wie z. B. Pastoralinstitute, die mit Musterpfarreien zusammenarbeiten, sowie periodische Zusammenkünfte und entsprechende Übungen (Dekret über die Ausbildung der Priester, Nr. 22). Das Dekret über Dienst und Leben der Priester (Nr. 19) weist auf solche Formen hin, nämlich Kurse, Kongresse, den Aufbau von Bibliotheken und ein mögliches Kontaktstudium nach einigen Jahren priesterlicher Tätigkeit.

Einen Überblick über das seit dem Konzil Geschehene gibt das Schreiben der Kleruskongregation an die Vorsitzenden der Bischofskonferenzen über die ständige Weiterbildung der Priester. Nach diesem Schreiben sind die Ortsbischöfe oder die Bischofskonferenzen für die Weiterbildung zuständig.

⁸ K. Rahner, Zur Reform des Theologiestudiums (Freiburg 1969) 69.

Im einzelnen sind folgende Formen genannt:

1. Ein pastorales Jahr unmittelbar nach der Priesterweihe, das schrittweise in die Seelsorgsarbeit und das priesterliche Leben einführen soll (vergleichbar dem in einigen deutschen Diözesen eingeführten Diakonatsjahr);
2. Die Anpassung der Pfarrexamina an die heutigen Verhältnisse;
3. Ein theologischer, pastoraler und spiritueller Vertiefungskurs einige Jahre nach der Priesterweihe; dabei sollen neue Seelsorgsmethoden angeeignet werden (offensichtlich ist hier das Kontaktstudium gemeint);
4. Wünschenswert sind Studentage an Theologischen Fakultäten, wobei auch an Fernkurse gedacht ist. Zehn bis fünfundzwanzig Jahre nach der Priesterweihe könnten diese Kurse zur Pflicht gemacht werden;
5. Die im CIC vorgesehenen Dekanatskonferenzen sollen den heutigen Bedürfnissen angepaßt, stärker auf die gegenseitige Kontaktpflege angelegt und auf die Überwindung generationsbedingter Schwierigkeiten ausgerichtet werden;
6. Einrichtung von Dekanats- und Regionalbibliotheken;
7. Studienurlaub;
8. Errichtung eines – soweit möglich – diözesanen oder regionalen Pastoralinstituts⁹.

2. Das Freisinger Modell

Der wohl bedeutendste Versuch einer theologischen Fortbildung liegt im „Freisinger Modell“ vor, das einen 4wöchigen Kurs anbietet. Es handelt sich um eine theologische Weiterbildung, die mit Gutheißung der Bayerischen Bischofskonferenz im ehemaligen Priesterseminar in Freising durchgeführt wird. In dem Kurs sollen die Teilnehmer in die soziologischen, psychologischen, anthropologischen und theologischen Probleme und Forschungsergebnisse eingeführt und zu ganzheitlicher pastoral-theologischer Konzeption angeleitet werden. Bei den Teilnehmern wird eine Bewußtsänderung angestrebt, durch die ein falscher Individualismus überwunden werden soll. Diesem Ziel soll die Lebens- und Wohngemeinschaft dienen, in der die Teilnehmer während dieser 4 Wochen leben. Der erste Kurs konnte im Herbst 1969 stattfinden. Die Kritik an diesem ersten Kurs hat ergeben, daß die Teilnehmer mit den Themen einverstanden waren¹⁰. Das Ziel der Fortbildungsarbeit ist hochgesteckt: Es sollen falsche Sicherheiten abgebaut, starre Positionen aufgelöst, das Gefühl der Frustration überwunden, der theologische Wissensstand aufgefrischt, Impulse und Mut für die pastorale Arbeit vermittelt werden. Besonders hervorzuheben ist am „Freisinger Modell“, daß Vorlesungen und Arbeitssitzungen den wissenschaftlichen Rang einhalten, wie er an den Hochschulen üblich ist.

⁹ Herder-Korrespondenz 24 (1970) 104–106.

¹⁰ Vgl. J. Gründel, a. a. O. 266–272.

Es wäre bereits viel gewonnen, wenn sich die Überzeugung allgemein durchsetzen würde, daß unter dieses Niveau nicht zurückgegangen werden kann, soll sich die theologische Fortbildung nicht diskreditieren. Nicht sicher ist, ob in den Freisinger Kursen das gesteckte Ziel tatsächlich erreicht wird oder ob erst ein Prozeß in Gang gekommen ist, der auf diözesaner Ebene weitergeführt werden müßte. Offen bleibt auch, ob stets mit dem gleichen Erfolg zu rechnen ist. Auf lange Sicht dürfte es kaum möglich sein, für mehrere Kurse im Jahr genügend Hochschuldozenten zu gewinnen, allein schon deshalb nicht, weil die Theologischen Fakultäten mit der Aufgabe der theologischen wissenschaftlichen Ausbildung und der Auseinandersetzung mit den verschiedenen Nachbarwissenschaften große Aufgaben vor sich haben¹¹.

3. Weiterbildung auf Dekanatsebene

Das Dekanatsmodell geht von der Erkenntnis aus, daß der 4wöchige pastoral-theologische Grundkurs nur fruchtbar wird, wenn dafür der Boden in den Dekanaten bereitet ist. „Praktisch-theologische Weiterbildung auf Dekanatsebene hat den Vorteil, daß alle Priester des Dekanats an diesem Prozeß beteiligt werden und daß die Eigeninitiative gefördert wird.“¹²

Das Modell erinnert an ein medizinisches Forschungs- und Ausbildungsseminar an der Londoner Tavistock-Klinik, das M. Balint mit praktischen Ärzten zum Thema „Der Arzt als Drogé“ durchgeführt hat. Das Seminar stellte sich eine dreifache Aufgabe: Es sollten die psychologischen Probleme innerhalb der ärztlichen allgemeinen Praxis untersucht, die Ärzte für diese Forschungsaufgabe ausgebildet, und die entsprechenden Ausbildungsmethoden entworfen werden. Die Arbeit wurde fast ausschließlich in Diskussionsgruppen geleistet, an denen 8–10 Ärzte und je 1 oder 2 Psychiater teilnahmen. Die Gruppen trafen sich wöchentlich an den freien Halbtagen der praktischen Ärzte 2–3 Jahre hindurch. Die Ergebnisse liegen in dem Buch M. Balint, *Der Arzt, sein Patient und die Krankheit* (Stuttgart 1965), vor. Diese Fortbildungsarbeit auf medizinischem Gebiet ist in diesem Zusammenhang deshalb erwähnenswert, weil sie die für die pastoral-theologische Weiterbildung nicht weniger bedeutsamen zwischenmenschlichen Beziehungen zum Gegenstand hat.

Man erhofft sich von einem solchen Modell u. a. auch Impulse für die überdiözesane Weiterbildung. Der Vorteil der Fortbildung auf Dekanatsebene liegt darin, daß der gruppendifferentielle Prozeß im Dekanat in Gang kommen kann. Die Fortbildung im Dekanat geschieht nämlich im Wirkraum und im Erfahrungsfeld des Seelsorgspriesters. Die Arbeit wird praktischer und konkreter; sie zwingt zu eigener pastoral-theologischer Reflexion und Bewußtseinsbildung. Sie steht dadurch auf die Dauer freilich in der Gefahr einer einseitigen pragmatischen Ausrichtung, der theologischen Verflachung

¹¹ Zu den Gedanken eines Grundkurses vgl. W. Schöpping, Gedanken zur Weiterbildung des Klerus, in: *Diakonia/Der Seelsorger* 1 (1970) 124–127.

¹² D. Zimmermann – G. Weigand, Modell für praktisch-theologische Weiterbildung auf Dekanatsebene, ebd. 410–416; 411.

und womöglich der Kasuistik. Die theologische Fortbildung nach dem Dekanatsmodell scheint als die notwendige Ergänzung des pastoral-theologischen Grundkurses in den überdiözesanen Weiterbildungsstätten ausbaufähig und erfolgversprechend zu sein. Organisatorisch dürfte sie auf lange Sicht am besten in diözesanen Pastoralinstituten zu sichern sein, die bereits das II. Vatikanische Konzil empfohlen hat.

III. Theologische Fortbildung im Rahmen diözesaner Pastoralinstitute

In Regensburg gründeten junge Priester, die bereits als Seminaristen Fragen einer kooperativen Pastoral diskutiert hatten, 1958 die *Gemeinschaft der Sodalen-Priester*. Die Gemeinschaft zählte 1962 etwa 120 Mitglieder. Ihr wichtigstes Ziel war die gegenseitige Förderung in der Seelsorgtätigkeit. Zu diesem Zweck traf sich ein Teil der Mitglieder monatlich zu Arbeitssitzungen, in denen pastorale Aufgaben besprochen, Methoden diskutiert und Pastoralpläne entworfen wurden. Die regionalen Arbeitsgruppen erlahmten jedoch immer dann, wenn die Gruppensprecher nicht relativ viel Zeit aufbrachten. Auf lange Sicht waren Sprecher und Mitglieder überfordert, und zwar um so mehr, je größer der Abstand zu ihrem theologischen Studium wurde. Obwohl heute noch einzelne dieser Gruppen erfolgreich arbeiten, ist doch klar geworden, daß sie von außen konkrete Hilfe brauchen.

Geschichtliche Studien ergaben, daß diese Priestergruppen eine pastoraltheologische Fortbildung versuchten, die der Generalvikar Wessenberg (1774–1860) für alle Dekanate des Bistums Konstanz bereits zu Beginn des 19. Jahrhunderts verpflichtend gemacht hatte. Wessenberg bediente sich bei seiner Fortbildungsarbeit der bekannten Pastoralkonferenzen. Um sie arbeitsfähig zu machen, teilte er die Dekanate in kleinere Distrikte ein. Die Konferenzen sollten dreimal im Jahr stattfinden, eine vierte im Jahr war allgemeine Kapitelkonferenz. Es bestand Teilnahmepflicht. Alle Mitglieder, vom Kaplan bis zum Dekan, waren gleichberechtigt. Der Leiter der Konferenz bestimmte das jeweilige Thema, zu dem jedes Mitglied einen Aufsatz oder eine Rezension zu liefern hatte. Zu jeder Sitzung mußte ein ausführliches Protokoll verfaßt und zusammen mit den Aufsätzen eingeschickt werden. Wessenberg selbst nahm zu den Protokollen und den meisten Aufsätzen schriftlich Stellung. Vom Ordinariat wurden den einzelnen Kapiteln insgesamt 275 Konferenzfragen zugestellt, die sich mit der Seelsorgsreform, der Priesterbildung, mit Kerygmatik und Liturgie befaßten. Im Archiv für Pastoralkonferenzen wurden die wichtigsten Aufsätze aus den Konferenzen und die wichtigsten Nachrichten aus dem Bistum dem gesamten Klerus zugänglich gemacht. Um sein Reformwerk abzusichern, setzte Wessenberg in jedem Dekanat einen Deputanten als Verbindungsman und als Förderer der Zusammenarbeit im Klerus ein. Wessenberg hat ein Vierfaches erreicht:

1. Der Klerus wurde auf pastoral-theologischem Gebiet selbst wissenschaftlich tätig, pflegte den Meinungsaustausch und die Zusammenarbeit.

2. Alle pastoralen Neuerungen waren Gegenstand der Diskussionen, so daß eine einheitliche Ausrichtung und eine einheitliche Information des gesamten Klerus gesichert war.

3. Der Klerus wurde selbst Träger der Reformen.

4. Die Konferenz lieferte wichtige Beiträge für die Verbesserung der Seelsorge.

Nach 25jähriger Tätigkeit konnte sich Wessenberg rühmen, die Pastoralkonferenzen seien zu einer Art ständiger Synode geworden, und er selbst habe nur wenige Anordnungen getroffen, ohne die Gutachten vieler einzelner Seelsorger und die Stimme der Pastoralkonferenzen zu Rat gezogen zu haben¹⁸.

Wessenbergs theologisches Fortbildungswerk zeichnet sich durch einige beachtenswerte Momente aus:

1. In den Pastoralkonferenzen war eine feste diözesane Organisation für eine kontinuierliche Fortbildung geschaffen.

2. An dieser Fortbildung nahmen nicht nur sporadisch, sondern Jahrzehnte lang sämtliche Seelsorgsgeistliche der Diözese teil.

3. Die Fortbildung war diözesan geleitet und hatte von Wessenberg selbst die entscheidenden Impulse erhalten; aber die eigentliche Fortbildungsarbeit wurde von den Teilnehmern selbst geleistet, so daß ein partnerschaftliches und nicht ein Lehrer-Schüler-Verhältnis entstand.

4. Die Fortbildung war in ein umfassendes Pastoralkonzept mit dem Ziel einer zeitgemäßen Seelsorge eingeordnet; sie war dadurch sowohl im Ansatz als auch im Ziel pastoraltheologisch ausgerichtet.

Die seit dem II. Vatikanischen Konzil gemachten Erfahrungen und die obigen Überlegungen und Feststellungen führen zu dem Schluß, daß alle Bestrebungen der theologischen Weiterbildung erfolglos bleiben, wenn nicht auf diözesaner Ebene eine feste Institution geschaffen wird, die eine systematische, kontinuierliche und primär pastoral-theologisch ausgerichtete Arbeit sichert. Als diese Institution ist das *diözesane Pastoralinstitut* gedacht. Selbst wenn im Augenblick nicht alle Diözesen in der Lage sein sollten, solche Institute zu gründen, so wäre doch denkbar, daß einige Diözesen wenigstens damit beginnen. Um die theologische Fortbildung nicht schon von vornherein zu diskriminieren, sollte das Institut wie ein Hochschulinstitut eingerichtet werden. Die Arbeitsbedingungen in diesem Institut müßten so sein, daß es auch für einen Hochschullehrer verlockend wäre, die hauptamtliche Leitung zu übernehmen. Die Träger der Institutsarbeit – ein hauptamtlicher, wenn möglich pastoraltheologisch ausgebildeter Leiter mit wenigstens zwei hauptamtlichen Assistenten,

¹⁸ Vgl. Sammlung Bischöflicher Hirtenbriefe und Verordnungen Sr. Hoheit des Durchlauchtigsten Fürsten-Primas des Rheinischen Bundes, Bischof zu Konstanz von 1801–1808 (Konstanz 1808); W. Müller, Die liturgischen Bestrebungen des Konstanzer Generalvikars, in: Liturgisches Jahrbuch 10 (1960) 232–238, bes. 232; ders., Von Wessenbergs pastoralem Wollen, in: Oberrheinisches Pastoralblatt 61 (1960) 225–232, bes. 228–229; A. Stiefvater, Die liturgische Bewegung unter Ignaz Heinrich von Wessenberg, ebd. 232–236.

womöglich mit einem Diplom in Psychologie, Pädagogik oder Soziologie – sollten von der Bildungsarbeit nicht so absorbiert werden, daß ihnen für Forschung und Planung keine Zeit mehr bleibt. Die konkrete Fortbildung wäre so zu denken, daß in jedem Dekanat oder in jeder Region jedes Jahr zwei Fortbildungsseminare stattfinden, die sich etwa über ein halbes Jahr erstrecken. Die Arbeitssitzungen könnten zweiwöchentlich stattfinden. Offen müßte vorerst noch bleiben, ob die Teilnahme an einem solchen Seminar einmal im Jahr verpflichtend gemacht werden sollte. Wenn ja, so hätte das den Vorteil, daß etwa die Hälfte der hauptberuflich in der Seelsorge Tätigen jeweils in der Weiterbildung stünden. Dadurch bliebe der ständige Bildungsprozeß in Gang. Ersatzweise könnten an die Stelle von halbjährigen Seminaren auch Blockseminare, gelegentlich pastoraltheologische Exerzitien, wie sie Viktor Schurr praktiziert hat, treten. Die Seminararbeit wäre nach der Art wissenschaftlicher Seminare an Theologischen Fakultäten zu gestalten. Sie wäre deshalb fruchtbar, weil die relativ geringe Teilnehmerzahl eine intensive Arbeit sichern würde.

Das Institut hätte die Seminarpläne mit den entsprechenden Arbeitsunterlagen und Arbeitspapieren bereitzustellen. Denkbar wäre, daß der Institutsleiter und die Assistenten je für sich oder zusammen mit Vertretern einer benachbarten Theologischen Fakultät jeweils ein Jahr zuvor in einer Pfarrei ein Seminar durchführen würden; auf diese Weise stünden verhältnismäßig rasch geeignete Themen und geeignetes Arbeitsmaterial für die Dekanate zur Verfügung¹⁴. In den einzelnen Regionen der Diözese sollten, um auf keinen Fall das Lehrer-Schüler-Verhältnis zwischen der Institutsleitung und den Teilnehmern aufkommen zu lassen, die Träger der Institutsarbeit keine Arbeitsgruppen leiten. Für die Seminararbeit sollten vielmehr nebenamtliche Fortbildungsleiter vorgesehen werden. Dafür könnten je nach Themenstellung Dozenten der Theologischen Fakultäten, des Priesterseminars oder die Verantwortlichen für die funktionale Seelsorge gewonnen werden. Der Diözesanleitung sollte es möglich sein, Doktoranten und Habilitanten aus der betreffenden Diözese zeitweise mit diesen Aufgaben zu betrauen, vor allem aber jüngere Priester dafür heranzuziehen, die aufgrund ihrer theologischen Ausbildung auf der Höhe des theologischen Wissens sind, sich aber erst in die praktische Seelsorsarbeit einüben müssen.

Um solche Seminare fruchtbar zu machen, wäre weiter wünschenswert, daß das Institut den Dekanaten 3–4 Monate vor Beginn der Arbeit die Themen mit den zugehörigen Arbeitshilfen bekannt gibt, möglichst mit konkreten Angaben, nach denen die Teilnehmer bis zum Seminarbeginn ihre Beobachtungen sammeln können. Neben den Erfahrungsberichten der Teilnehmer, die diese einbringen sollten, würden Kurzreferate über die einschlägige Literatur den Diskussions- und Arbeitsstoff für die Sitzungen liefern.

Ob der Vorschlag einer theologischen Weiterbildung im Rahmen eines diözesanen

¹⁴ Als Modell könnte die Einführung einer erneuerten Praxis der Kindertaufe dienen, das in Münster erstellt und durchgeführt wurde; vgl. hierzu *Diakonia/Der Seelsorger* 1 (1970) 411–416.

Pastoralinstituts Aussicht hat realisiert zu werden, hängt davon ab, ob die Ziele einer diözesanen Fortbildung so überzeugend sind, daß sie mögliche Einwände von verschiedenen Seiten entkräften. Von seiten der Priester dürfte eingewendet werden, daß die jährliche Teilnahme an einem einsemestrigen Seminar mit zweiwöchentlichen Arbeitssitzungen aus Zeitmangel nicht zumutbar ist. Die meisten Priester sind überlastet und werden sich einem solchen Vorschlag widersetzen, weil sie eine zusätzliche Mehrbelastung fürchten. Außerdem ist ein Teil der Priester davon überzeugt, Weiterbildung nicht nötig zu haben, ein anderer Teil widersetzt sich jeder Neuerung, um nicht noch mehr verunsichert zu werden. – Vermutlich stellt sich erst in einer Anlaufzeit heraus, ob die zeitliche Belastung zumutbar ist; notwendig erscheint sie von der Wichtigkeit der Fortbildung her auf jeden Fall. Gegen die übrigen Bedenken wird man sagen können, daß immer mehr Priester eine intensive Weiterbildung wünschen, so daß zu hoffen ist, daß die ersten Erfahrungen aus einer systematischen Weiterbildung die Widerstände abbauen. Freilich bauen sich Widerstände nicht von heute auf morgen ab, schon gar nicht im kirchlichen Bereich. Aus der Sicht der diözesanen Personalpolitik dürfte es schwer sein, die hauptamtlichen Kräfte für das Pastoralinstitut zu finden, und noch schwerer, die nebenamtlichen Kräfte zu bekommen, die die Seminare durchführen sollen, ganz abgesehen davon, daß von den bischöflichen Finanzkammern nicht ohne weiteres der finanzielle Bedarf gedeckt würde. Während sich die finanziellen Probleme sicher lösen lassen, wenn die sachliche Notwendigkeit erkannt wird, bleibt die Sorge, ob geeignete und entsprechend ausgebildete hauptamtliche Kräfte für das Pastoralinstitut gefunden werden können. Doch wird man auch dies grundsätzlich bejahen müssen, da der Engpaß im akademischen Nachwuchs wenigstens in einigen theologischen Disziplinen bereits überwunden ist.

Schwierigkeiten dürfen sich auch aus der derzeitigen Struktur der Bischöflichen Kurien ergeben. Die Aufgaben eines Pastoralinstituts überschneiden sich mit denen anderer Ressorts. Außerdem dürfte ein solches Institut nach wenigen Jahren durch seinen Informationsvorsprung großen Einfluß gewinnen. Nicht ausgeschlossen ist, daß Vertreter des bürokratischen Apparats einen gebildeten Seelsorgsklerus, der nicht mehr bevormundet werden könnte, fürchten. Ob in der einen oder anderen Diözese diese Schwierigkeiten überwunden werden können, wird von der Konstellation in den Ordinariaten und von der Überzeugungskraft jener abhängen, die sich für die Priesterfortbildung einsetzen. Entscheiden sollten letztlich die Ziele, ob ein Pastoralinstitut errichtet wird oder nicht.

Welches sind nun die Ziele, die speziell im diözesanen Pastoralinstitut durch die skizzierte Seminararbeit und nur über sie erreicht werden können? Wenn auch ein endgültiger Zielkatalog erst nach einer längeren Erfahrungszeit erstellt werden kann, so können doch bereits die wichtigsten Richtziele angegeben werden:

1. Bildungsinhalte der theologischen Fortbildung sind alle Fragen der praktischen Theologie und die praktischen Aspekte der Theologie. Diese Bildungsinhalte werden durch die Nähe zur Seelsorgswirklichkeit in einem diözesanen Pastoralinstitut leichter

zu vermitteln sein, weil sich die Übersetzung der theoretischen Kenntnisse auf den Seelsorgsalltag aufzwingt. Formal kann es sich sowohl um höhere Berufsausbildung durch wissenschaftlich verantwortete Übungen in praktischen Fertigkeiten, Methoden und Techniken der Kommunikation handeln, als auch um eine wissenschaftlich-theologische Bildung mit dem Ziel der fortlaufenden Verfeinerung kritischen wissenschaftlichen Denkens und entsprechender Arbeitsweisen.

2. Bildung kann als ein ständiger Lernprozeß zum Erwerb von situationsgerechtem Verhalten verstanden werden. Dieser Prozeß muß aber, wenn er sein Ziel erreichen will, kontinuierlich und auf die augenblickliche und die zu erwartende Situation bezogen werden. Fortbildung im Pastoralinstitut garantiert diesen kontinuierlichen Prozeß und richtet ihn auf die konkrete Seelsorgswirklichkeit aus, wenn die Seminararbeit wirklich in den Regionen, d. h. im unmittelbaren Kontakt mit dieser Seelsorgswirklichkeit geschieht. Im unmittelbaren Kontakt können jene Fähigkeiten erworben werden, die heute für den Seelsorger äußerst notwendig sind: die Verhaltensbeobachtung bei verschiedenen Menschengruppen und bei verschiedenen Charakterstrukturen; die Fähigkeit, zwischenmenschliche Beziehungen in ihrer religiösen Bedeutung wahrzunehmen; die Fähigkeit, im praktischen Seelsorgsalltag Erfahrungen zu sammeln, wozu ja nicht nur unmittelbares Tun, sondern ein erhebliches Maß an eigener Denkleistung gehört. Erst Erfahrungen schaffen die Voraussetzungen für pastorale Eigeninitiative und Kreativität.

3. Da seelsorgliches Verhalten wesentlich soziales Verhalten ist, kann es am ehesten durch Zusammenarbeit erworben werden. Diese Zusammenarbeit ist effektiver im unmittelbaren Wirkungsbereich, weil hier auch die Mechanismen des Kaschierens und des Sich-Versteckens leichter erkannt und durchschaut werden. Heute wird überall von der notwendigen Zusammenarbeit, dem sogenannten Team-Work gesprochen. Nur sollte man sich im klaren darüber sein, daß in einem so komplizierten Bereich, wie es der Glaubensvollzug in einer Gemeinde ist, die Voraussetzungen und die Bedingungen ungleich schwieriger sind als etwa auf technischem Gebiet oder auch auf dem Gebiet wissenschaftlicher Forschung. Die Arbeit im diözesanen Pastoralinstitut verspricht, daß durch sie die Fähigkeit zu solcher Zusammenarbeit allmählich wächst und daß dadurch die personellen Voraussetzungen für die kirchliche Neustrukturierung geschaffen werden. Sie ermöglicht die notwendige Spezialisierung und Arbeitsteilung.

4. Die diözesanen Pastoralinstitute könnten in ausgezeichneter Weise dazu beitragen, daß die bestehende Kluft in der Kirche zwischen Theoretikern und Praktikern geschlossen wird. Es dürfte bekannt sein, daß heute die Kluft zwischen praktischer Seelsorgsarbeit und der theologischen Wissenschaft größer ist als etwa die Kluft zwischen Laien und Klerus oder zwischen den Seelsorgspriestern und der Kirchenleitung. Ob eine solche Kluft geschlossen werden kann, wenn die Fortbildung etwa an den Wirkungsstätten der theologischen Forschung oder theologischen Ausbildung geschieht, ist äußerst fraglich. Es ist aber zu erwarten, daß sie geschlossen werden könnte, wenn mit der theologischen Fortbildung in den Raum der Praxis gegangen wird. In diesem

Raum kann der Seelsorgspriester als Experte dem theologischen Experten gegenüberstehen. Er bringt in das partnerschaftliche Gespräch als entscheidendes Kriterium für den Heilsdienst die Erfahrung ein. Außerdem wäre zu erwarten, daß von den Pastoralinstituten für den Fall, daß den hauptamtlichen Mitarbeitern noch Zeit für die Forschungsarbeit bliebe, Anstöße auf die Theologie ausgingen. Es würde ihnen ja reiches Erfahrungsmaterial zufließen. Selbstverständlich wäre es, daß von den einzelnen Seminaren die Protokolle und die wichtigsten Unterlagen immer wieder dem Institut zugeleitet werden und daß gleichzeitig das Institut Arbeiten anregt, die der wissenschaftlichen Forschung dienen.

5. Nicht zuletzt würden die Priester in solchen Seminaren mit ihren eigenen Existenzproblemen konfrontiert und gezwungen, diese Probleme in die gemeinsame Arbeit einzubringen und Antworten zu finden. Unsicherheit könnte aufgefangen und Resignation überwunden werden. Die Überbelastung ließe sich steuern, das priesterliche Wirken effektiver und zielbewußter planen. Erst durch diese gemeinsame Arbeit würden die Voraussetzungen für die Team-Arbeit geschaffen, die für die Zukunft unerlässlich ist.

Die Ziele einer diözesanen Fortbildung im Rahmen eines Pastoralinstituts sind so vielversprechend, daß sie in jedem Fall den Versuch rechtfertigen.