

«Mit menschlichen Fesseln ...»

Zu einigen aktuellen Problemen des Priestermangels

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Das Unternehmen K, eines der größten und wichtigsten Dienstleistungsunternehmen des Landes, leidet unter akutem Nachwuchsmangel seines Personals. Immer weniger Stellen können besetzt werden. Die verbleibenden Vertreter der Berufsgruppe bekommen immer mehr Arbeit aufgeladen, denn diese schrumpft nicht wie das Personal, sondern wächst im Gegenteil noch an. Arbeitszeitregelungen werden ignoriert, man verlangt einfach den ganzen Einsatz der Person, auch wenn das sechzig, siebzig oder noch mehr Arbeitsstunden pro Woche bedeutet. Und daß Wochenenden und Nächte in die Dienstzeit fallen, wird selbstverständlich vorausgesetzt – den freien und erholsamen Feierabend genießen die K-Berufsangehörigen eher selten. Der K-Beruf sei schließlich kein Job, sondern Berufung.

Die Vergütung dieser Arbeit liegt in Relation zu ihrer Komplexität und ihrem Umfang weit unter dem Durchschnitt. Dienstleistungsberufe können gehaltsmäßig einfach nicht mit der Industrie mithalten, im Gegenteil sind die Kundenerlöse von K eher rückläufig. Dafür wächst der Anspruch der KundInnen stetig weiter und geht manchmal ins Unermeßliche: Den besten Service wollen sie haben – sofort – schließlich zahlen sie ja. Dankbarkeit und Wertschätzung für die Vertreter des K-Berufs hingegen sinken. Mißtrauen breitet sich aus, im Extremfall wird sogar mit dem Rechtsanwalt gedroht. Das Image des K-Unternehmens ist in den letzten Jahrzehnten erheblich geschwunden (wenngleich es im Vergleich mit anderen Institutionen des Landes noch relativ gut ist).

Hinzu kommt das in allen Dienstleistungsberufen beobachtbare unaufhaltsame Anwachsen der Bürokratie. Zum «Eigentlichen», dem Dienst am Menschen, kommen die Vertreter des K-Berufs nach eigenen Angaben immer weniger, weil Verwaltung, Dokumentation und Sitzungen immer mehr von ihrer Arbeitszeit

schlucken. Das erleben sie deswegen als besonders schmerzlich, weil sie ihren Beruf als Berufung empfinden, in den sie einst mit hohen Idealen und großer Hingabe gestartet sind.

Kein Wunder, daß nicht wenige K-Mitarbeiter aussteigen. Sie suchen verwandte Arbeitsplätze in der Industrie, wo sie das Doppelte verdienen und die Hälfte arbeiten. Sie wandern in andere Unternehmen der K-Branche ab, die ihnen bessere Arbeitsbedingungen anbieten. Oder sie gründen ein eigenes kleines Unternehmen im Bereich der Fortbildung und Personalentwicklung, wo sie ihre Talente gut einbringen können. Sofern sie hingegen nicht aussteigen, schauen sie sich im K-Unternehmen nach einer Nische um, in der sie sich gemütlich einrichten und alle Ansprüche des Unternehmens erfolgreich abwehren, mehr Verantwortung zu übernehmen. Flucht, Abwanderung oder Einigeln – das sind die drei Strategien zur Bewältigung der permanenten Überforderung.

Und was tut das K-Unternehmen? Jedenfalls reduziert es die horrenden Arbeitszeiten nicht – allen geltenden Gesetzen des Arbeitnehmerschutzes zum Trotz. Erstens werden ausländische Mitarbeiter angeheuert, damit die Arbeitslast nicht noch weiter ansteigt – vorwiegend aus Osteuropa. Die sprachlichen Schwierigkeiten solcher Personen im alltäglichen Umgang mit den Menschen nimmt man in Kauf, die kulturellen Differenzen ebenfalls. Vor allem aber scheint es überhaupt kein Problem zu sein, daß diese Personen häufig weit unter dem Qualifikationsniveau der einheimischen K-Berufsvertreter liegen. Angesichts der sensiblen und existenziellen Aufgaben, die dem K-Beruf eignen, kann einen das schon verwundern.

Eine zweite Maßnahme des K-Unternehmens ist es, Aufgaben, die eigentlich professionellen K-Mitarbeitern zukommen und hohe Qualifikationen verlangen, an nichtakademische MitarbeiterInnen oder gar an Ehrenamtliche auszulagern. Da

schlägt man zwei Fliegen mit einer Klappe: Der Personalmangel wird gemildert und zugleich die Finanzierungslücke verringert. Ob das aber den KundInnen dient, darf hinterfragt werden. Was hingegen nicht unternommen wird, ist echte Ursachenforschung. Und wo einige aufmüpfige K-Mitarbeiter sie einfordern, müssen sie mit Sanktionen der Unternehmensleitung rechnen. Der Nachwuchsmangel wird als gottgegeben hingenommen, tun kann man ohnehin nichts ...

Nur ein K-Unternehmen?

Ob Sie, liebe Leserin, lieber Leser, das Unternehmen erkannt haben, das hier beschrieben wird? Sie meinen, es sei die katholische Kirche, die so mit dem Priestermangel umgehe? K stehe also für katholisch oder für Kirche? Nein, nein – ganz so schlimm ist der Personalmangel in dem K-Unternehmen, das gemeint ist, noch nicht. Denn das K-Unternehmen stellt verheiratete Personen als vollwertige MitarbeiterInnen an – auch wenn deren Zeit für Ehe und Familie zugegebenermaßen extrem gering ist und deswegen viele freiwillig Singles bleiben. Grundsätzlich stehen auch Frauen alle Positionen offen, wenngleich sie in der Leitungsebene nicht öfter anzutreffen sind als in der Kirche. Schließlich behauptet das K-Unternehmen nicht, die beste Lösung sei es, eine Kerze aufzustellen und fest um den Nachwuchs zu beten. Es ist nämlich ein «weltliches» Unternehmen.

Na, ahnen Sie jetzt, welches «Unternehmen» gemeint ist? Genau: Es ist das Gesundheitssystem – hier als «Krankenversorgungsunternehmen», eben K-Unternehmen bezeichnet. Der ÄrztInnenmangel nimmt in Deutschland und Österreich (und vermutlich noch in etlichen anderen Ländern) mittlerweile katastrophale Ausmaße an, die dem Priestermangel in nichts nachstehen.¹ Die Dienstzeiten der ÄrztInnen spotten jeder Beschreibung – man kann als Patient nur hoffen, nicht am Ende eines 24-Stunden-Dienstes auf dem OP-Tisch zu landen. Die Vergütung ist unterhalb der Chefaztebene nicht gerade fürstlich. Das Image der ÄrztInnen sinkt, Kritik nimmt zu, Dankbarkeit wird zum Fremdwort vieler PatientInnen. So steigen zahlreiche ÄrztInnen aus, wechseln in die lukrative Pharmabranche, die Medizininformatik oder die ÄrztInnenweiterbildung oder wandern in andere Länder ab, in denen sie besser bezahlt und zeitlich weniger belastet werden wie z.B. in Skandinavien.² Und unsere Krankenhäuser wimmeln immer mehr von ÄrztInnen aus dem osteuropäischen Ausland – mit allen Problemen, die das mit sich bringt. Immer öfter auch werden fehlende ÄrztInnen durch Pflegepersonal ersetzt, das dann Aufgaben erfüllen soll, für die es nicht ausgebildet ist.³ Schließlich werden PatientInnen nach Hause entlassen, die noch lange nicht geheilt sind – das spart teure Bettenbelegungen im Krankenhaus und reduziert die Arbeit des Personals, die auf «Ehrenamtliche», nämlich FreundInnen bzw. Familienangehörige verlagert wird.

ÄrztInnenmangel und Priestermangel haben also fast die gleichen Ursachen. Und die Verantwortlichen für Gesundheitssystem bzw. Kirche reagieren (mit den genannten Unterschieden) praktisch gleich. Das zeigt einerseits, daß hier offenkundig gesellschaftliche Trends wirken, für die weder die Kirche noch der Gesundheitssektor selbst etwas kann. Es zeigt aber andererseits auch, daß Lösungen weit über jene «Rezeptchen» hinausgehen müssen, die innerkirchlich immer sehr schnell genannt werden: Aufhebung des Zölibats und Priestertum der Frau. Sage keiner, damit sei alles ins Lot zu bringen! So einer wäre blind für die Tiefe des Abgrunds, der sich im gegenwärtigen Priestermangel offenbart.

¹ Siehe dazu aus jüngster Zeit: Wolfgang Martin, Der Ärztemangel nimmt weiter zu, in: Deutsches Ärzteblatt 105 (2008), B-741-742.

² Dazu z.B. Michael Tsohoetschel, Die Realität: Ärzte wandern aus!, in: Gesundheitsnetz Süd im Dialog 1/2008, 14.

³ Vgl. Jens Flintrop, Martina Merten, Thomas Gerst, Mangel macht vieles möglich, in: Deutsches Ärzteblatt 105 (2008), B-853-855. ÄrztInnenverbände wie auch Bundesärztekammer vertreten demgegenüber das Motto: Delegation ja – Substitution nein! Ein Motto, das man guten Gewissens auch kirchlichen Personalstellen ans Herz legen sollte!

Was ist zu tun, um den Priestermangel nachhaltig (!) zu reduzieren? Ich denke, die Überlegungen müßten in zwei Richtungen gehen: Erstens wäre zu fragen, welche Erwartungen und Wünsche junge Menschen heute an ihren Beruf stellen – und wie die Kirche den Priesterberuf ein wenig mehr so gestalten kann, daß diese Erwartungen erfüllt werden. Zweitens wäre zu fragen, welche Anforderungen und Erwartungen der Kirche an ihre Priester verzichtbar wären – um den Beruf quantitativ und qualitativ zu entlasten und die Hürde zum Berufseintritt niedriger zu legen.

Den Priesterberuf menschlicher machen

Noch vor wenigen Generationen brauchte weder die Kirche noch das Gesundheitswesen nach den Berufserwartungen junger Menschen fragen, um ihren Nachwuchs zu sichern. Vielmehr gab es dafür klassische Wege, die über die Sozialisation der jungen Menschen funktionierten: Wer entsprechend sozialisiert war, war fast automatisch für den betreffenden Beruf bestimmt. Wer hingegen nicht entsprechend sozialisiert war, konnte den Beruf kaum ergreifen – der Zugang war ihm verschlossen. Konkret: Wer von seinem Heimatpfarrer ins sogenannte «kleine Seminar» geschickt (oder ab den sechziger Jahren: zum Oberministranten ernannt) wurde, war damit praktisch verpflichtet, katholischer Priester zu werden. In der evangelischen und orthodoxen Kirche kamen fast nur Pfarreressöhne als potenzielle Pfarrer (und Pfarrerstöchter als potenzielle Pfarrfrauen!) in Frage, und im Gesundheitswesen wurden fast ausschließlich Arztsöhne Ärzte und Arzttöchter Arztfrauen. Eine derartige Rekrutierung des Nachwuchses hatte zweifelsohne viele Vorteile. Die jungen Menschen waren von klein auf vertraut mit dem, was beruflich auf sie zukam. Sie wuchsen von Kindesbeinen an in ihr künftiges Tätigkeitsfeld hinein. Aber sie hatten eben keine Wahl, konnten nicht nach ihren individuellen Fähigkeiten und Begabungen gehen. Sage niemand, sie hätten alle eine echte «Berufung» gehabt. Und sage auch niemand, sie hätten allesamt völlig selbstlos und aufopferungsbereit ihren Beruf ergriffen.

Empirische Anhaltspunkte

Wenn wir wirklich nach den Ursachen dafür forschen wollen, daß heute so wenige junge Männer Priester werden, dann reicht es nicht, auf Studien zu verweisen, die den heutigen Priestern eine hohe Berufszufriedenheit attestieren (wie z.B. die Studie PRIESTER 2000 von Paul M. Zulehner u.a.), und dann zu meinen, man habe im Grunde ein für Jugendliche sehr attraktives Berufsbild anzubieten. Jugendliche heute erwarten von ihrem Beruf Anderes als die Generation der heute Sechzigjährigen. Insofern gilt es zunächst, nach den tatsächlichen Erwartungen heutiger Jugendlicher und junger Erwachsener an das Berufsleben zu forschen. Hierzu liegen mir zwei Studien der letzten 15 Jahre vor:

Die erste stammt von 1994 und befragte Jugendliche der Stadt Karlsruhe.⁴ Diesen sind folgende Gesichtspunkte für die Berufswahl am wichtigsten: Arbeitsplatzsicherheit; Kontakt zu anderen Menschen (besonders für die Mädchen); Verdienstmöglichkeiten; ein eigenständiger Verantwortungsbereich; die Möglichkeit, halbtags zu arbeiten (nur für die Mädchen); Aufstiegschancen im Beruf (besonders für die Jungen).

Die zweite Studie wurde vom Verband der deutschen Industrie 2006 bundesweit unter Studierenden der Wirtschafts-, Ingenieurs- und Naturwissenschaften erhoben (VDI 2006, Arbeitgeberranking). Die angehenden IngenieurInnen und NaturwissenschaftlerInnen nennen darin folgende Kriterien für die Wahl jener Unternehmen, bei denen sie sich bewerben: Die Herstellung interessanter Produkte, eine vertrauenerweckende Leitung, Innovation sowie Möglichkeiten kreativen Arbeitens. Andere Gesichtspunkte waren für die angehenden BetriebswirtInnen von Priorität: Eine gute Unternehmenskultur, dynamische Organisation und

⁴ Jugend '94 – Zur Lebenssituation der Jugendlichen in Karlsruhe – Ergebnisbericht: <http://www1.karlsruhe.de/Stadtentwicklung/siska/htmlberichte/jugend94/afscj05.htm> (Stand: 1.4.08).

Aufstiegchancen. Studierende beider Gruppen orientieren sich zudem übereinstimmend an folgenden Kriterien: Herausfordernde und abwechslungsreiche Aufgaben, gute work-life-balance, attraktiver Verdienst, soziale Absicherung und positives Image des Betriebs. Insbesondere der letzte Gesichtspunkt läßt sich frappierend genau abbilden: Ausschließlich die Top Ten der deutschen Großkonzerne werden von jeweils mehr als zehn Prozent der Befragten als erstrebenswerte Arbeitgeber angegeben.

Anthropologische Vertiefungen

Die genannten Umfrageergebnisse geben nur einen eingeschränkten Blick auf unsere Frage. Zudem müssen nackte empirische Daten einer Deutung unterzogen werden, um Aussagekraft zu erlangen. Fünf Kriteriencluster scheinen sich herauszukristallisieren, wenn wir sie im Zusammenhang betrachten:

Einkommen und soziale Absicherung: Es geht um Erwerbsarbeit. Mit dem Beruf muß von den meisten Menschen der Lebensunterhalt bestritten werden – sie sind weder Großaktionäre noch Millionäre, die von Kapitaleinkünften leben könnten. Daher sind ein angemessenes Gehalt und eine ordentliche soziale Absicherung grundlegend. Gleichwohl geht es, so belegen viele Umfragen unter Jugendlichen, den meisten nicht um ein exorbitant hohes Gehalt. Den Anspruch, durch den Beruf reich zu werden, stellen die wenigsten ernsthaft.

Freude an den gestellten Aufgaben: Durch seine Arbeit – so ist es die Sicht der katholischen Soziallehre – nimmt der Mensch am Schöpfungsauftrag Gottes teil und gestaltet die ihm anvertraute Welt mit. So wundert es nicht, daß auch in den beiden zitierten Umfragen viele Kriterien den Wunsch offenbaren, die berufliche Tätigkeit solle Sinnhaftigkeit, Kreativität, Vielfalt und Innovativität ermöglichen. Auch der starke Wunsch, eigenständig und eigenverantwortlich arbeiten zu dürfen, hat nicht nur empirisch hohe Priorität, sondern zudem anthropologisch hohe Plausibilität.

Gute Zusammenarbeit: Insbesondere jene Jugendlichen, die einen stark auf Kommunikation und Kooperation basierenden Beruf anstreben wie die Studierenden der Wirtschaftswissenschaften, legen Wert auf eine gute Unternehmenskultur, eine vertrauenswürdige Führung und eine dynamische Organisation des Betriebs. Ob Wohlwollen, Vertrauen und Kollegialität den Führungsstil eines Unternehmens prägen, hat entscheidende Konsequenzen für die Zahl der jungen Menschen, die sich dort bewerben.

Anerkennung von innen und außen: Der Mensch braucht Anerkennung. Sie ist eine der zentralen Kraftquellen für seine Aktivität und Lebensfreude. Die Umfragen zeigen, daß Jugendliche solche Anerkennung für ihr berufliches Tun in zwei Richtungen suchen: Seitens der Gesellschaft, also gleichsam von außen, manifestiert sich Anerkennung im Status des Berufsstands; im Respekt für eine berufliche Tätigkeit bzw. in der Attraktivität eines Produkts; im Image eines Unternehmens. Seitens des Unternehmens, also gleichsam von innen, manifestiert sich Anerkennung durch Lob der Vorgesetzten; durch Beförderungen und Gehaltserhöhungen; durch gute Personalentwicklung.

Work-life-balance: In der modernen Welt können wir nicht mehr unser ganzes Heil vom Beruf erwarten. Die Orte individueller Erfüllung sind plural und oft nicht miteinander verbunden. Erfüllung und glückende Identität werden zum patchwork. Um so wichtiger wird die Kompatibilität, die ausgewogene Balance zwischen Privatleben und Arbeit. Darunter fallen Arbeitszeitregelungen im Blick auf Gesamtarbeitszeit, freie Abende und Wochenenden, Urlaub, Teilzeitmöglichkeiten, gleitende Arbeitszeit. Darunter fallen aber auch räumliche Abgrenzungen zwischen Arbeit und Privatleben. Die Pflicht zur Dienstwohnung oder zur ständigen Erreichbarkeit mittels Handy wird als schwere Belastung empfunden. – Ein wichtiger Teilaspekt dieses Problemkreises ist die Frage der Kompatibilität zu Ehe und Familie bzw. zum Leben in der selbstgewählten Gemeinschaft. Der Mensch ist kein Single, sondern ein animal sociale, und er möchte durch den Beruf auch nicht zum Single-Leben gezwungen werden.

Anfragen an die Kirche

Welche Hinweise könnten die erhobenen Überlegungen geben, wenn die Kirche den Priesterberuf attraktiver gestalten möchte?⁵ Schauen wir die einzelnen Bereiche nochmals an und prüfen wir, wie sie in der Kirche gestaltet werden können:

Einkommen und soziale Absicherung: Den Anspruch, durch den Beruf reich zu werden, stellen die wenigsten Jugendlichen ernsthaft. Im Regelfall genügt es ihnen, halbwegs angemessen bezahlt und ordentlich abgesichert zu sein. Dieses Kriterium erfüllt die Kirche im deutschsprachigen Raum für ihre Priester vermutlich am leichtesten und am besten. Daran liegt es sicher nicht, wenn der Priesternachwuchs ausbleibt.

Freude an den gestellten Aufgaben: Im Prinzip ist der priesterliche Dienst ungeheuer reichhaltig. Grundsätzlich fordert und erlaubt er eine Menge Kreativität und Vielfalt. Durch alle Lebenssituationen hindurch begleitet der Priester die ihm anvertrauten Gläubigen und ist ihnen nahe. Und doch schmälert die faktische Realität dieses hohe Potenzial beruflicher Erfüllung: Pfarrgemeinden fordern in erster Linie die Aufrechterhaltung der «Pflicht», also der Messen und sakramentalen Feiern, die bei Bination und Trination schnell zum ermüdenden Routinehandeln verkümmern. Die fortschreitende Säkularisierung, der Glaubensschwund und die zunehmende Gleichgültigkeit der Menschen entmutigen viele Priester und lassen sie an der Sinnhaftigkeit ihres Tuns zweifeln. Und die zunehmende Bevormundung seitens der kirchlichen Hierarchie engt die Spielräume eigenständigen und eigenverantwortlichen Handelns mitunter erheblich ein.

Gute Zusammenarbeit: Wohlwollen, Vertrauen und Kollegialität sollten den Stil eines Unternehmens prägen. Bezogen auf die Kirche gilt dies sowohl «von oben», seitens der Bischöfe und Diözesanleitungen, als auch «von unten», seitens der Pfarrbevölkerung, als auch «von der Seite», d.h. im Kollegium der Hauptamtlichen einer Pfarrei bzw. eines Dekanats. Sicher ist hier kein Pauschalurteil möglich – von Pfarrei zu Pfarrei, von Seelsorgeteam zu Seelsorgeteam, von Diözese zu Diözese dürften die Unterschiede erheblich sein. Gleichwohl kann und muß hierauf großes Augenmerk gelegt werden. Und es darf keineswegs vermutet werden, daß hier nur die Bischöfe gefordert wären. Wenn in einer Pfarrei Menschen leben, die sich bei jeder Kleinigkeit beim Bischof über den Priester beschweren, dann sät das selbst dann Mißtrauen, wenn der Bischof zu seinem Priester steht. Und wenn die Pfarrbevölkerung ihrem Priester keinen Vertrauensvorschuß gibt, sobald dieser Neuerungen einführen möchte, wird dieser schnell resignieren.

Anerkennung von innen und außen: Die Anerkennung, die Priester seitens der Gesellschaft erfahren, schwindet dramatisch: Umfragen belegen, daß der Status des Berufsstands Priester sinkt. Auch der im Alltag gezeigte Respekt für das berufliche Engagement eines konkreten Pfarrers durch seine Gemeindeglieder nimmt kontinuierlich ab. Und die Attraktivität des «Produkts» Gottesdienst tendiert ebenso gegen null wie das Image des «Unternehmens» Kirche. Mit einer signifikanten Anerkennung seitens der Gesellschaft können junge Menschen also nicht rechnen, wenn sie Priester werden. Anders steht es da mit der Anerkennung von innen. Prinzipiell kann ein Bischof oder ein Generalvikar seine Priester aufmerksam begleiten und sehr gezielt loben bzw. sich bedanken. Beförderungen und Gehaltserhöhungen wird er eher nicht aussprechen. Dafür könnte die Kirche aber durch gute, intensive Personalentwicklung punkten. Und schließlich wären hier ebenso die Pfarreien gefragt, dem Priester sichtbar und spürbar zu zeigen, daß sie ihn mögen und seinen Einsatz schätzen.

Work-life-balance: Die ausgewogene Balance zwischen Privatleben und Arbeit dürfte eines der größten Probleme priesterlichen

⁵ Oder, um es noch zu präzisieren: Wenn die Kirche den Priesterberuf für jene jungen Menschen attraktiver gestalten möchte, die von ihren Begabungen her geeignet wären, in der Seelsorge den Menschen zu dienen und sie im Namen Gottes zusammenzuführen. Da und dort soll es ja (einzelne) Bischöfe geben, die aus dem gesamten deutschen Sprachraum Priesteramtskandidaten sammeln – die aber später in ihren Gemeinden überhaupt nicht angenommen werden, weil sie unfähig sind, mit Menschen umzugehen.

Lebens sein. Nach vorkonziliarer Diktion hatte der Priester kein Privatleben – er war immer und überall für andere da. Heute hat er mindestens auf dem Papier einen freien Tag pro Woche, einen angemessenen Jahresurlaub und ein paar freie Tage als Ausgleich für seinen Feiertagsdienst. Aber offiziell Teilzeit arbeiten darf er nicht, auch wenn er einen geringeren Verdienst in Kauf nähme (mancher Priester ertrotzt sich die Teilzeit einfach, indem er bei voller Bezahlung einen Teil seiner Arbeit boykottiert, aber das ist natürlich keine Lösung). Und die Abgrenzung von Arbeit und Privatleben wird noch immer von vielen Priestern als schwere Belastung empfunden (und schreckt junge Menschen ab!). Da rufen Gläubige auch am Sonntag den Pfarrer an, nur um zu fragen, wann der nächste Gottesdienst ist, oder wollen auch außerhalb der Bürozeiten ein Taufzeugnis ausgestellt haben. Da rotiert der Pfarrer von früh bis spät, und der nächste freie Termin im Kalender liegt in weiter Zukunft. – Ein wichtiger Teilaspekt dieses Problemkreises ist die Frage der Kompatibilität zum Leben in der selbstgewählten Gemeinschaft. Der zölibatäre Priester, auch der Diözesanpriester, ist kein Single, und er darf durch den Beruf nicht zum Single-Leben gezwungen werden. Die Offenheit von Diözesanleitungen und Pfarren für *vitae communes* mehrerer Priester oder für das Leben eines Priesters in einer geistlichen Gemeinschaft, evtl. auch mit Familien, ist immer noch ein heikles Thema, weil damit zwangsläufig seine Verfügbarkeit sinkt.

Handlungsperspektiven

Bestimmte Bereiche, die für die Gewinnung von Priesternachwuchs von Bedeutung sind, lassen sich realistisch nicht kurzfristig gestalten. Die gesellschaftlich sinkende Anerkennung, die die Kirche und ihr Bodenpersonal erfahren, sowie die schwindende emotionale Bindung junger Menschen an die Kirche sind schlicht Kennzeichen moderner Säkularisierungsprozesse und nur über einen Zeitraum mehrerer Generationen zu verändern. Hier trägt die Kirche in Mitteleuropa momentan die Folgen vergangener Überheblichkeit und Machtansprüche.

Gleichwohl gäbe es erhebliche Spielräume, um das Klima für den Priesternachwuchs günstiger zu gestalten:

Es ginge darum, den Priestern (im Rahmen sinnvoller verbindender Regeln, die für alle gelten!) *Freiräume und Eigenverantwortung* zu geben, damit sie ihre Tätigkeit als sinnerfülltes Tun erfahren können und sich ernstgenommen fühlen. «Weniger Pflicht – mehr *Kür*» wäre ein wichtiges Motto, um solche Freiräume zu erschließen. Dabei geht es gar nicht darum, die grundlegenden kirchenrechtlichen *Canones* aufzuheben. Es wäre schon viel gewonnen, wenn die dort eröffnete Freiheit nicht durch zusätzliche Vorschriften eingeengt würde und wenn zudem Pfarren ihre Ansprüche an den Priester einmal daraufhin überprüfen würden, wie weit sie ihn fesseln und seine Handlungsspielräume einengen.

Es ginge ebenfalls darum, die *Zusammenarbeit aller seelsorglich Verantwortlichen* zu verbessern. Noch immer haben wir viel zu viele Einzelkämpfer, die sich nicht an gemeinsames Handeln binden wollen, weil sie dessen entlastende Wirkung nicht erfahren haben. Sie kochen ihr eigenes Süppchen – welches es dann auch sein mag. Genau das aber kostet erheblichen Verschleiß. Und die berühmten innerkirchlichen Grabenkämpfe tun ein übriges, um junge Menschen vom Priesterberuf abzuschrecken. Sie suchen gut funktionierende Teams, in denen sie mitarbeiten können.

Es ginge außerdem darum, eine *professionelle Personalentwicklung* einzurichten. Krankenhäuser, deren Management adäquat auf den ÄrztInnenmangel reagiert, fragen ihre guten ÄrztInnen, was sie für deren Zufriedenheit tun können. Sie sind bereit, ihnen ein optimales Umfeld zu schaffen, damit ihnen die hohen Ansprüche und Belastungen durch ein ähnlich hohes Maß an Freude in Beruf und Privatleben (!) belohnt werden. «Was können wir dafür tun, daß Sie zu uns kommen bzw. bei uns bleiben?» lautet die entscheidende Frage. Ich habe diese Frage bisher noch nie aus dem Munde eines Bischofs oder eines diözesanen Personalreferenten und nur selten aus dem Munde eines oder einer Pfarrgemeinderatsvorsitzenden gehört. Sie müßte

Standard sein, wenn der Priestermangel ernstgenommen wird! Es ginge schließlich m.E. darum, für ein gesundes und angemessenes *Gemeinschaftsleben* der Priester zu sorgen – so wie diese es im Rahmen des Zölibats wünschen! Wohngemeinschaften mehrerer Priester müssen gefördert werden, wenn man erstens ernst nimmt, daß junge Priester heute kaum noch eine Haushälterin haben, die mit ihnen im Pfarrhaus wohnt, und zweitens berücksichtigt, daß ein großer Teil ihrer Unzufriedenheit aus dem Single-Leben zu resultieren scheint.⁶ In diesen größeren Rahmen gehört dann auch die Frage, ob der Pflichtzölibat der Diözesanpriester überhaupt aufrechterhalten werden soll – aber bitte nicht isoliert und als vermeintliches Allheilmittel, sondern im Kontext der umfassenderen Frage, wie jungen Priestern eine angemessene Einbettung in eine (Wohn-) Gemeinschaft gegeben werden kann.

Schließlich – und es scheint mir letztlich der Kernpunkt zu sein – geht es darum, die *Arbeitszeit* der Priester signifikant zu *verkürzen*. Wie beim ÄrztInnenberuf scheint mir auch beim Priesterberuf das Haupthindernis die absolut lebens- und freundschafts- (bei den ÄrztInnen: familien-) feindliche Arbeitszeitregelung zu sein. Denn wo man auch hinschaut: Dienstleistungsberufe mit hohem Anteil an Abend- und Wochenendverpflichtungen sowie weit überdurchschnittlicher Wochenarbeitszeit leiden durch die Bank an Nachwuchsmangel – man denke neben den Berufen des Gesundheitswesens und der Seelsorge nur an die Gastronomie, die aus der Not heraus einen ähnlich hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte aufweist. – Krankenhäuser, die ihre guten ÄrztInnen fragen: «Was können wir dafür tun, daß Sie zu uns kommen bzw. bei uns bleiben?» erhalten nicht selten die Antwort: «Lassen Sie mich Teilzeit arbeiten!» Die erfolgreichen unter ihnen erfüllen diesen Wunsch!

Wenn man die genannten Handlungsmöglichkeiten zusammennimmt, ergibt sich eine eminent spirituelle Herausforderung – für die Kirchenleitung genauso wie für die Gläubigen: Es geht darum, den Priester menschlicher zu sehen. Natürlich haben wir seit dem II. Vatikanischen Konzil schon einen guten Teil der übertriebenen Idealisierung des Priesters abgelegt. Er ist heute kein Halbgott in Schwarz mehr – wie auch der Arzt kein Halbgott in Weiß mehr ist. Und doch wird der Priester wie der Arzt noch immer viel zu oft zu einer Erlöserfigur hochstilisiert – von allen (!) Verantwortlichen, Bischöfen wie Gläubigen, und paradoxerweise übrigens auch von den Medien. Erlöser aber kann der Priester nicht sein.

Wir haben also durchaus noch ein Stück des Weges zu gehen, den das Konzil begonnen hat – von einem platonischen zu einem aristotelischen Priesterbild; von einem reinen Ideal zur geerdeten Realität eines Menschen aus Fleisch und Blut – mit menschlichen Bedürfnissen, die für ihn genauso wie für alle die Bedingung zu Erfüllung und Glück bedeuten.⁷ Eine solche Erdung, d.h. Hinwendung zum «humus», nennt die christliche Spiritualität *humilitas*, Demut. Junge Menschen, die heute nach ihrer Berufung suchen, sind vermutlich weit mehr geerdet (demütig!), als es meine Generation in der Jugendzeit war. Aber der Arbeitgeber Kirche hat das offenbar noch zu wenig wahrgenommen – er schwebt weiter über den Wolken.

Spirituelle Wandlungserfordernisse der Kirche heute

Die weit größere Herausforderung als die technische Veränderung irgendwelcher Zulassungsparameter und Anforderungskriterien für das Weiheamt dürfte also eine gewandelte Spiritualität sein.

⁶ Vgl. Christoph Jacobs, Umfrage unter den Priestern der Erzdiözese Paderborn 1999, www.cjacobs.de (Stand 1.4.08).

⁷ In diesem Kontext scheint mir die beliebte Forderung nach Aufhebung des Zölibats manchmal reichlich verlogen. Denn aus Sicht des Kirchenvolks ist sie sehr bequem. Damit hat man den Schwarzen Peter nämlich nach Rom weitergereicht und sonnt sich in der Illusion, man selber brauche nichts verändern. Aber ist es den Vertretern dieser Position klar, daß Priester als Familienväter eben nicht mehr 70, sondern nur noch 40 Wochenstunden zur Verfügung stehen? Und nicht mehr sechs, sondern vielleicht nur noch drei Abende in der Woche? Und nicht mehr jedes Wochenende, sondern womöglich nur noch drei Wochenenden im Monat? Wer A sagt, sollte auch B sagen können!

Die Kirche muß demütiger werden – erdverbundener, realistischer. Das betrifft vor allem den immer noch geltenden Anspruch an den Priester, allen alles zu sein. Für jeden soll zum gewünschten Zeitpunkt eine Messe angeboten werden. Jeder soll seine Einzeltaufe oder seine individuelle Trauung nach Maß bekommen. Jedes Kind, auch das der kirchenfernsten Eltern, soll und muß auf jeden Fall getauft und gefirmt werden. Wir schauen alle – Bischöfe, Priester, Hauptamtliche, Gläubige – wie gebannt auf die Quote der Sakramentspendung. Die ist unser Mantra, an ihr machen wir Erfolg oder Mißerfolg fest. Und es ist klar, wo die Meßlatte liegt: Bei 100%. Jedes Prozent darunter ist zu wenig.

Doch genau dieser Anspruch stranguliert die Priester und im Grunde alle aktiven Gläubigen! Die sonntägliche Trination, das Feiern dreier Messen, das der Codex des Kirchenrechts eigentlich nur ausnahmsweise für größte «seelsorgliche Notlagen» erlaubt (can. 905), definieren wir bedenkenlos als Normalfall. Die flächendeckende Spendung aller Sakramente an alle Menschen ist das absolut unhinterfragbare Dogma, über das sich Bischöfe und Kirchenvolk, Konservative und Progressive gleichermaßen einig sind. Und so reisen die Priester durchs Land, halten Taufen und Hochzeiten für Menschen, die seit Jahrzehnten nicht mehr zu ihrer Pfarrei gehören; stecken Unmengen an Energie in die Katechese zu Erstkommunion und Firmung – mit dem Effekt, daß am Tag nach dem Fest bereits alles vergessen ist; halten Messen im Stundentakt und können selbst keine Freude daran empfinden.

Über eine Reduktion der Anforderungen wagt niemand nachzudenken. Notfalls wird verlagert – an ausländische Priester, an akademisch gebildete LaientheologInnen, an weit unterqualifizierte haupt- und ehrenamtliche Laien und Diakone, die damit mißbraucht werden als Priesterersatz, der sie nicht sind und nicht sein können. Manfred Lütz bezeichnet es als typisch für die «Gesundheitsreligion», daß der Anspruch, jeder müsse sofort und immer die beste Medizin erhalten, tabuisiert wird. Darüber darf nicht diskutiert werden. Wie in der neuen, säkularen (Gesundheits-) Religion ist es auch in der alten, klassischen Religion: Es darf nicht hinterfragt werden, daß jeder und jede alle Serviceleistungen der Kirche jederzeit bekommen kann. Das aber sprengt die Möglichkeiten des Systems Kirche (personell) wie des Systems Gesundheitsdienste (finanziell).

Demut heiße, die postmoderne Realität anzuerkennen: Es wählen eben nicht alle freiwillig den christlichen Glauben, seit es echte

Wahlmöglichkeit gibt. Es bedeutet die Religion einfach nicht allein das, was sie den Überzeugten ist – ihr Ein und Alles. Und wir sollten es ehrlich eingestehen: Deswegen müssen die Nichtgläubenden keine schlechteren («Heiden»-) Menschen sein. Wir sollten sie ziehen lassen, wenn sie das wollen! Wir sollten uns die Kraft sparen, sie mit allen Mitteln halten zu wollen.

Einen letzten Punkt möchte ich der Vollständigkeit halber erwähnen: Demut heiße freilich auch, demütig eingestehen, daß jene fundamentalste Zulassungsbeschränkung nicht göttlich, sondern von Gott (!) in Zeit und Welt hineingegeben, damit aber zugleich zeitbedingt und menschlich ist: Die Beschränkung der Weihe auf das männliche Geschlecht. Auch ihre Aufhebung würde längst nicht alle Probleme des Priestermangels lösen – aber sie ist prinzipiell denkbar. Und womöglich könnte sie die Glaubwürdigkeit der Kirche erheblich vergrößern.

Im Buch Hosea (11,4) lesen wir: «Mit menschlichen Fesseln zog ich sie an mich, mit den Ketten der Liebe. Ich war da für sie wie die Eltern, die den Säugling an ihre Wangen heben.» So spricht Gott über seine geliebten Kinder Israels. So könnte und sollte sich aber auch die Kirche gegenüber jungen Menschen verhalten, die auf Berufungssuche sind: Sie mit menschlichen Fesseln an sich ziehen – nicht mit (vermeintlich) göttlichen. Mit irdischen Motivationen, nicht mit dem hochtrabenden Ideal völliger Selbstlosigkeit und vorbehaltloser Ganzhingabe. Was selbst Gott nicht vermag, wie sollte das der Kirche möglich sein?

Sage niemand mehr, es gehe doch um Berufung, da müsse man eben verzichten und die eigenen Bedürfnisse vollständig ablegen! Das wäre unmenschlich und hochmütig. Auch ein Simon Petrus brauchte ein ganzes Leben, um seine irdischen Motivationen loszulassen und sich einen Weg führen zu lassen, den er nicht selber gewünscht und gewählt hatte (Joh 21,18). Bis dahin – bis zur Stunde seines Martyriums – hatte er durchaus irdische Motive, Jesus zu folgen. Manchmal wies Jesus ihn deswegen zu recht. Zumeist aber nahm er die menschlichen Motive des Petrus einfach in seinen Dienst – und machte sie fruchtbar für andere Menschen.

Ob dieser Petrus die Jugend von heute tadeln würde, weil sie zu wenig selbstlos sei? Vermutlich würde er sie eher für ihre Erwartungen an das irdische Leben loben – und sie so in den Dienst nehmen, wie es ihnen entspricht. Von dieser Weisheit des Petrus könnten wir alle noch lernen. *Michael Rosenberger, Linz*