

gemeindereferentinnen
bundesverband

das magazin

Von der Zukunft her denken

Organisationsentwicklung in Kirche



● **INTERVIEW**

Versöhnung von Glaube und Struktur

● **UMFRAGE**

Frauen als Führungskräfte

● **VORTRAG**

Entwicklung des Berufsbildes

● **AUFRUF**

Katholikentag sucht HelferInnen



Jederzeit an Ihrer Seite...

... sind wir als Versicherer im Raum der Kirchen.

Unsere Verbundenheit zu Kirchen, Diakonie und Caritas beweisen wir durch unser soziales Engagement und unser Angebot.

Von Pfarrern Ende des 19. Jahrhunderts gegründet, sind wir noch heute dem Gedanken der Solidaritätsgemeinschaft verpflichtet. Unsere Philosophie spiegelt sich vor allem in unserem Service und der Nähe zu unseren Kunden wider. Mehr als 540.000 Versicherte schenken uns ihr Vertrauen.

Beratung schreiben wir groß.

Vor der maßgeschneiderten Versicherungslösung steht bei uns die individuelle Beratung. Dabei berücksichtigen wir vor allem die Belange der haupt- und ehrenamtlich Tätigen in Kirchen, Diakonie, Caritas und Freier Wohlfahrtspflege.

Wir bieten Ihnen attraktive Angebote für den Schutz im Alltag und die Vorsorge für später!

Weitere Informationen sowie die Kontaktdaten Ihres Ansprechpartners vor Ort erhalten Sie hier:

Telefon 0180 2 153456*
www.bruderhilfe.de

* Festnetzpreis 6 Cent je Anruf, Mobilfunkpreis maximal 42 Cent je Minute (60-Sekunden-Takt).

 **BRUDERHILFE PAX**
FAMILIENFÜRSORGE
 Versicherer im Raum der Kirchen

Von der Zukunft her denken



Liebe Leserinnen und Leser!

in den Händen halten Sie die Weihnachtsausgabe von »das magazin«. Daran erinnert in diesem Heft augenscheinlich nur die Geschichte vom Gorilla in der Krippe auf der vorletzten Seite. Als gute ReligionspädagogInnen fällt es uns jedoch nicht schwer, eine Brücke vom Thema dieser Ausgabe zur Geburt Jesu zu schlagen. Denn immerhin beginnt mit Jesus ein neues Zeitalter. Eine Zeit bricht heran, die die Vorstellungskraft wohl der meisten seiner Zeitgenossen übersteigt. In seiner ebenfalls aufgewühlten Zeit bringt Jesus die Wende, weil er eine Perspektive entwirft und verkündet, die nicht die Restauration des Vergangenen als Ziel hat, sondern tatsächlich neue Wege aufzeigt, um die (alte) Botschaft seines Gottes glaubwürdig und zeitgemäß zu verkünden.

In seinem Artikel zur Kirche als lerner Organisation fordert Valentin Dessoy in unternehmerischer Sprache ebenfalls dazu auf. Kirche hat nur dann ein Zukunft, wenn sie lernt, »von der Zukunft her« zu denken.

Spannend auch das Interview der Berliner Gemeindereferentin Katrin Schmidt mit Professor Manfred Belok, der ebenfalls Impulse zum gegenwärtigen Zustand der Institution und zur Zukunft pastoraler Berufe vorstellt.

Ein ganz neues Bild unserer Kirche würde entstehen, wenn Frauen (und verheiratete Männer) tatsächliche Führungspositionen übernehmen. Man stelle sich vor, wie dann ein Foto in der Tagesschau aussehen würde, das die Berichterstattung z.B. eines Papstbesuches zielt. Ob Frauen auch selbst bereit sind, in dieser Kirche Leitungsaufgaben zu übernehmen, hat Regina Nagel in einer wissenschaftlichen Erhebung untersucht. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse finden Sie ebenfalls in diesem Heft.

Auf den zweiten Blick findet sich also viel »Weihnachtliches« in unserem Magazin und so wünschen wir Ihnen diesmal zwei Dinge: Frohe und gesegnete Weihnachten und viel Spaß beim Lesen!

● REGINA NAGEL & PETER BROMKAMP

INHALT

- ▶ Editorial ----- S. 3
- ▶ Berufsprofil ----- S. 4
- ▶ Titel ----- S. 9
- ▶ Bistümer ----- S. 20
- ▶ Bundesverband----- S. 32
- ▶ Kirche ----- S. 33
- ▶ Literatur ----- S.36
- ▶ Impressum ----- S. 38

Perspektiven und Problemanzeigen für die weitere Berufsentwicklung der Gemeindereferenten/-innen

Vortrag von Herbert Tholl auf der Bundesversammlung
des Gemeindereferentinnen-Bundesverbandes am 16.11.2013 in Trier

Liebe Delegierte des Bundesverbandes, liebe Kolleginnen und Kollegen,
ich bin gebeten worden, in dieser Bundesversammlung ein Statement zu wiederholen, das ich vor ungefähr einem Jahr – im Oktober 2012 – bei einer Fachtagung der Kommission IV der Deutschen Bischofskonferenz in Frankfurt gehalten habe. Anlass waren die im Herbst 2011 verabschiedeten »Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferentinnen und -referenten«. Die Aufgabenstellung für mein Statement lautete damals »Perspektiven und Problemanzeigen für die weitere Berufsentwicklung der Gemeindereferentinnen und -referenten«.

Mein Name ist Herbert Tholl. Ich bin von Haus aus Gemeindereferent und habe nach meinem Studium an der (damaligen) KFH Mainz 1984 den Dienst im Bistum Trier begonnen. Nach 17 Jahren als Gemeindereferent in zwei Pfarreien am Trierer Stadtrand bin ich nun seit 2001 Ausbildungsleiter für die Berufsgruppe im Bistum Trier und seit 2004 zusätzlich Fachbegleiter für Pastoraltheologie in der Berufspraktischen Ausbildungsphase. Seit 2010 bin ich Mitglied des Vorstands der Ausbildungsleiter-Bundeskonferenz.

Ich möchte mir hier die Freiheit nehmen, mein Statement von 2012 nicht identisch zu wiederholen. Und das aus zwei Gründen:

1. Zum einen ist der Wandel in Kirche und Gesellschaft so rasant, dass in der Folge auch die Anforderungen und das

Selbstverständnis von Seelsorgeberufen in einen immer schnelleren Strudel geraten. Sicherlich haben sich die Zeitzeichen und die Tendenzen innerhalb eines Jahres nicht vollständig geändert, aber mir geht es so, dass manche lieb gewonnene Perspektive und gewisse Beharrlichkeit in den gewohnten Strukturen für mich im Moment gewaltig in Bewegung geraten sind. Und so sehe ich die Notwendigkeit und traue mich auch, im Bezug auf Seelsorgeberufe immer mehr in Frage zu stellen, was für mich gestern noch als selbstverständlich galt.

2. Der zweite Grund, warum ich mich nicht wörtlich wiederholen möchte, ist der Kontext. Vor einem Jahr habe ich vor einem gemischten Gremium aus Bischöfen, Vertretern von Hochschulen und Bischöflichen Behörden sowie Ausbildungsverantwortlichen für Pastoral- und Gemeindereferentinnen und -referenten gesprochen. In diesem Setting ging es mir vor allem darum, Anwaltschaft für Gemeindereferentinnen und -referenten zu übernehmen. Hier, vor einem exklusiven Kreis aus lauter Berufsgruppenvertreterinnen und -vertretern, sehe ich es als meine Aufgabe, ein paar kritische Aspekte zu ergänzen, mit denen sich Berufsverbände und Bundesverband meines Erachtens auseinandersetzen müssen.

Ich beginne mit den vier Problemanzeigen, die ich genauso in Frankfurt vorgebracht habe:

Ausgangsfrage: Kann es sein, dass der Beruf Gemeindereferentin / Gemeindereferent bald verschwindet?

Das Verschwinden könnte verschiedene Ursachen haben. Ich will hier vier Aspekte benennen:

Problemanzeigen:

1. Die räumlichen Veränderungen

»Von Gemeinde- zu Gemeindereferentinnen« betitelte die »Lebendige Seelsorge« ihre Ausgabe 3 von 2012. Hinter dem Titel steckt die Feststellung, dass die Bezugsgröße Pfarrei, die bei der Etablierung des Berufs – vor allem in den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts – galt, in dieser Form nicht mehr existiert. Vielfach arbeiten Gemeindereferentinnen heute in Raumzuschnitten, die bis vor zehn Jahren noch als Dekanat galten. Wenn innerhalb dieser Rahmenbedingungen vielleicht nicht gleich der Beruf verschwindet, dann doch zumindest ein Großteil der bis dato für plausibel gehaltenen beruflichen Handlungsroutinen.

2. Der Niedergang der Gemeintheologie

Auch wenn wir die kleinen pfarrlichen Einheiten bewahren könnten, würden wir dennoch gewaltige Brüche in der Kirche erleben. Denn Raumgröße hin oder her, die Gemeintheologie der siebziger und achtziger Jahre – Stichwort »Pfarrgemeinde« oder gar »Pfarrfamilie« – ist in eine Kri-

*Um Perspektiven für den Beruf Gemeindereferentin/
Gemeindereferent zu entwickeln, muss eines klarge-
stellt werden: es kann nicht darum gehen, aus Nost-
algie oder Beharrlichkeit an einem Beruf festzuhalten.*

se geraten, von der sie sich nicht erholen wird. Diese Gemeindetheologie markiert das Zeitalter des modernen Deutungsmusters, welches Mitte des letzten Jahrhunderts das traditionale Muster abgelöst hat, kirchlich und gesellschaftlich gleichermaßen. Die unsere Gegenwart prägende Postmoderne kann mit diesem Gemeindemodell nicht viel anfangen. Wenn nun ein Beruf auf die Vergemeinschaftungsformen der Pfarrfamilie fixiert oder limitiert ist, wird er mit eben dieser Pfarrfamilie allmählich verschwinden. Markantes Indiz am Rande: auch die Berufsbezeichnung »Gemeindereferentin« stammt genau aus dem Kontext des modernen Deutungsmusters.

3. Die Milieuerengung

Rainer Bucher stellt die Frage, ob die Gemeindetheologie nicht der Versuch der Aufrechterhaltung der alten »Pastoralmacht« mit neuen Mitteln gewesen sei. Er beschreibt Pastoralmacht mit den drei Merkmalen »exklusive Mitgliedschaft«, »umfassende Biografiemacht« und »lebenslange Gefolgschaft«. Es ist der Versuch, mit den Mitteln der Pastoral – egal ob man sie Hirtensorge, Seelsorge oder Fürsorge nennen möchte – einen umfassenden Zugriff auf die Lebensvollzüge der Menschen zu bekommen. Spätestens die postmodernen Milieus haben sich von dieser Form von Kirche losgesagt. Klassische Pfarrseelsorge erreicht praktisch nur noch das bürgerliche und das traditionale Milieu, zwei Milieus, die tendenziell immer weiter schrumpfen. Dazu kommt,

dass auch die pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwiegend genau diesen beiden Milieus entstammen – bis in die Gegenwart hinein. Wenn Kirche sich neu aufstellen will, um den neuen gesellschaftlichen Leitmilieus auf Augenhöhe zu begegnen, dann wird eine Berufsgruppe, die überwiegend das Bürgerlich-traditionale repräsentiert, über kurz oder lang auf der Strecke bleiben.

4. Der Bewerber(innen)mangel

Die Frage nach dem Verschwinden der Berufsgruppe der Gemeindereferenten kann man auch noch von einer ganz anderen Seite her stellen. Ganz praktisch und unmittelbar greifbar: Es gibt keine Bewerberinnen und Bewerber mehr. Die Serie der Schließungen von Ausbildungsstätten in den letzten Jahren hatte weniger finanzielle Ursachen als schlicht die Tatsache, dass der Zulauf immer kleiner geworden ist. Viele Bistümer würden mehr Gemeindereferentinnen ausbilden, wenn es die erforderlichen Bewerbungen gäbe. Und der Mangel an Interessenten hat nichts damit zu tun, dass die Werbeflyer nicht bunt genug wären oder der Beruf zu wenig bekannt sei. Gründe für den Interessentenmangel gibt es zuhauf: der Bedeutungsverlust der Kirche in der Öffentlichkeit – aktuell noch einmal beschleunigt, die Probleme, die eine postmodern geprägte Generation mit einer milieuerengten Kirche hat, die fehlenden beruflichen Entwicklungschancen, das Risiko der Anforderungen an die persön-

liche Lebensführung, um nur einige zu nennen.

Alle vier genannten Faktoren sind real. Die Frage, ob der Beruf der Gemeindereferentin und des Gemeindereferenten innerhalb der nächsten zwanzig bis dreißig Jahre verschwunden sein wird, ist nicht aus der Luft gegriffen. Dabei habe ich die Unsicherheit der finanziellen Entwicklung in den deutschen Bistümern noch gar nicht in Betracht gezogen. So viel zu den Problemanzeigen.

Um Perspektiven für den Beruf Gemeindereferentin/Gemeindereferent zu entwickeln, muss eines klargestellt werden: es kann nicht darum gehen, aus Nostalgie oder Beharrlichkeit an einem Beruf festzuhalten. Die Notwendigkeit eines pastoralen Dienstes bestimmt sich von der konkreten Situation her, die uns bestimmte Aufgaben stellt sowie von der Frage, auf welche Weise und mit welchen Mitteln, bzw. mit welchem Personal Kirche diesen Situationen begegnen kann. Letztendlich geht es um die Kirche und um deren Auftrag, nämlich Zeichen und Werkzeug zu sein für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit (LG 1).

Wenn wir also auf Perspektiven für den Gemeindereferentenberuf schauen, dann muss die Frage beantwortet werden: Was braucht die Seelsorge in unseren Ortskir-

»Menschenfreundlichkeit« ist als Grundhaltung zu verstehen, nicht als Verhaltenstechnik. Sie beschränkt sich auch nicht nur auf Menschen, die mir gut gesinnt sind, oder die sich einer ehrenamtlichen Verwertbarkeit öffnen.

chen zukünftig und welchen Beitrag können Gemeindereferenten dazu leisten? Dabei sollte man davon ausgehen, dass der Beruf in seiner bestehenden Form nur dann eine Zukunftschance hat, wenn er bereits heute das Potenzial für morgen mitbringt. Eine genaue Bestimmung dessen, was die Seelsorge in unseren Bistümern braucht, ist an dieser Stelle schwierig, da es darüber derzeit – noch – keinen allgemeinen Konsens gibt. Dennoch ist es möglich für hier und jetzt grundsätzliche Anforderungen zu beschreiben. Ich möchte im Folgenden fünf Potenziale nennen, die ich in der Berufsgruppe der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten wahrnehme, und diese auf mögliche Anforderungen der Zukunft beziehen. An dieser Stelle möchte ich die eine oder andere kritische Erweiterung einfügen, die ich bei der Fachtagung 2012 nicht gemacht habe.

Perspektiven

1. Kommunikative Kompetenz und Begegnungsqualität

Die Berufsgruppe der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten verfügt über diese seelsorgliche Kernkompetenz, weil der berufliche Alltag sie schon jetzt permanent einfordert. Die Arbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Altersgruppen und sozialen Lebensbedingungen hat schon von jeher zwei maßgebliche Kategorien herausgefordert: eine menschenfreundliche Haltung und eine Handlungskompetenz für unterschied-

liche Kommunikationsformen: z.B. Einzelgespräch, Kleingruppe, Großgruppe sowie Prozess- und Ergebnisorientierung.

■ **Perspektive:** Mit dem vorhandenen Potenzial wird die Berufsgruppe künftig stärker mit thematischen Kurzzeit- und Projektgruppen statt mit Langzeitgruppen im klassischen Zielgruppenspektrum arbeiten und sich von Dauerbegleitungen auf mehr punktuelle Begegnungen umstellen müssen.

■ **Kritische Ergänzung:** Ich möchte gerne zwei Begriffe noch etwas präzisieren: »Menschenfreundlichkeit« ist als Grundhaltung zu verstehen, nicht als Verhaltenstechnik. Sie beschränkt sich auch nicht nur auf Menschen, die mir gut gesinnt sind, oder die sich einer ehrenamtlichen Verwertbarkeit öffnen. Menschenfreundlichkeit ist gespeist durch die Gewissheit, in jedem Menschen Gott zu begegnen. Hier erlebe ich bisweilen eine zu stark geprägte binnenkirchliche Menschenfreundlichkeit, die das nichtkirchliche Umfeld tendenziell defizitär betrachtet.

Zum Thema »Kommunikative Handlungskompetenzen« möchte ich ergänzen, dass diese von der Tendenz her immer bindungsunabhängiger werden müssen. Hauptamtliche Seelsorgerinnen und Seelsorger stehen mehr und mehr unter dem Anspruch, Beziehung aufzubauen und dabei allzu feste Bindungs- oder gar Abhängigkeitsverhältnisse zu vermeiden. Vom Klischee her (dem ja immer auch ein Körnchen Wahrheit zukommt) sind Gemeinde-

referenten eher mittendrin im Beziehungsgeflecht der Gemeinde und neigen auf diese Art und Weise dazu, sich unentbehrlich zu machen. Die vergrößerten pastoralen Räume verlangen jedoch – eigentlich ganz im Sinne einer Volk-Gottes-Theologie des Konzils – eine Kommunikationsform, die Unabhängigkeit von hauptamtlicher Versorgung fördert – und es auch ertragen kann, wenn manche Dinge nicht mehr gewährleistet sind. Damit will ich nicht einer distanziert-neutralen Beraterrolle das Wort reden. Gemeindereferenten sind immer mit Optionen unterwegs. Ich würde eher von einer Entwicklerrolle sprechen.

2. Feldkompetenz im Umgang mit unterschiedlichen Milieus

Die Begegnung mit der pluralen Gesellschaft findet für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten bereits heute statt. Sei es in der Sakramentenkatechese, im Religionsunterricht oder in der Ferienfreizeit. Aufmerksame Seelsorgerinnen und Seelsorger bekommen die Möglichkeit, unterschiedliche Lebenswelten und Lebenskonzepte zu studieren. Vielfach wird die Erfahrung gemacht, dass kirchenferne Milieus uns nicht bekämpfen, sondern lediglich eine große Fremdheit empfinden.

■ **Perspektive:** Die Seelsorge braucht künftig Akteure, die nicht zu sehr einem einzigen Milieu verhaftet sind, sondern vom Lebensgefühl, zumindest aber von der Sympathie her gute Zugänge finden.

■ **Kritische Ergänzung:** Zur Berührung und zum Umgang mit den verschiedenen Mili-

eus, die Gemeindereferentinnen und -referenten begegnen, gilt das Gleiche, was schon zum Thema Menschenfreundlichkeit gesagt worden ist. Bei der Frage, woher die Milieugrenzgänger kommen sollen, die einen Seelsorgeberuf ergreifen, bin ich eher ratlos: denn ein wesentliches Kennzeichen des postmodernen Menschen ist ein erhöhter Grad an Individualität, mit der Folge einer sehr subjektiven Auswahl an Sinnangeboten und Vergemeinschaftungsformen sowie einer Skepsis gegenüber dauerhaften Festlegungen. Kirche hingegen als Institution mit universalem Anspruch repräsentiert das genaue Gegenteil. Von daher rühren die gegenseitigen Berührungängste und Vorbehalte, sowohl von Seiten junger Menschen wie auch von Seiten der Kirche. Eigentlich sollte es ja nicht so sein, dass bei Kirche vor allem diejenigen landen, die sich in der Gesellschaft schwertun und von einem Kultur- und Zukunftspessimismus getragen sind. Dass Christen einen Kontrast zur Gesellschaft bilden sollen, bedeutet ja nicht, dass sie in dieser Welt abgehängt sein müssen. In der alten Sinusstudie galt das postmaterielle Milieu als Leitmilieu für die Gesellschaft. Darin fanden sich auch viele Christen. Hier trafen die 68er auf die Konzilsbewegten. Als kommendes Leitmilieu sind die Performer identifiziert worden. Mit denen tun wir uns in der Kirche ziemlich schwer. Deren Haltung zum Glauben wird im Milieuhandbuch 2013 u.a. so beschrieben: »Glaube widerspricht den Kernwerten Rationalität und Eigenverantwortung – Glaube (gilt) als ›Exit-Strategie‹ aus den Zwängen des Alltags – (es gibt) Vorbehalte gegenüber den etablierten Religionen; Katholizismus ist kaum anschlussfähig.«

3. Geerdete Theologie

Durch die alltagsnahe Berührung mit Menschen und ihrer Freude und Hoffnung, Trauer und Angst hat die Berufsgruppe immer schon in der Herausforderung gestanden, die Frohe Botschaft situationsgemäß zu elementarisieren, mit einem Primat der Orthopraxis vor der Orthodoxie. Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten erfahren die Lebenspraxis der Menschen als theologischen Ort eigener Würde, an dem Erfahrung geteilt aber nicht erzeugt werden kann.

■ *Perspektive:* Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten werden sich künftig noch mehr als Praktische Theologen mit diakonischer Option begreifen, nicht als pragmatische Praktiker. Dazu

muss ein Blick für die Praxis als theologiegenerativer Ort entwickelt werden – eine Leistung, die auch von Lehrenden und Auszubildenden erbracht werden muss.

■ *Kritische Ergänzung:* Diesen Punkt möchte ich weniger kritisch hinterfragen, sondern eher deutlich machen, dass hier noch Vermittlungs- und Übersetzungsarbeit geleistet werden muss. Es gibt einen Bruch zwischen Theorie und Praxis, der sich offenbar an den Erkenntnisorten festmacht. Der Theologe am Ort der Wissenschaft und Lehre tut sich schwer, Praxiserfahrungen aus der Seelsorge in ihrem Spannungsfeld zwischen Banalität und Komplexität, zwischen Wiederholung und Einzigartigkeit zu würdigen und einzuordnen. Der Seelsorger am Ort der Praxis neigt dazu, die Wissenschaft als Instrument der Kriterienfindung nicht ernst zu nehmen.

4. Beziehungsaufbau und Netzwerkbildung

Schon jetzt erleben sich Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten als Agenten eines operativen Gemeindeaufbaus, in dem sie Beziehungen aufbauen und pflegen, Gruppen und Initiativen begleiten und vernetzen.

■ *Perspektive:* Künftig wird neben dem gestaltenden ein noch stärker moderierendes Handeln gefordert sein. In den neuen Raumstrukturen werden viele Vorhaben im sozialen Nahraum nur dann eine Chance haben, wenn sie von den Menschen vor Ort getragen werden. Hier gilt es für die Berufsgruppe, Initiativen zu ermöglichen

und Menschen zu fördern. Das sind klassische Formen der Leitung. Auch das wird künftig wieder ein Thema werden.

■ *Kritische Ergänzung:* Hier liegt m. E. der Hauptaspekt für die Zukunftsfähigkeit des Berufs. Denn hier wird deutlich, wie sich das Selbstverständnis beruflichen Handelns in der Pastoral wandeln muss. Pfarrgemeindliche Praxis und die gewohnte Sicherheit über die richtigen »Handgriffe« – also was zu tun ist – geht zurück. Gleichzeitig wird immer deutlicher, dass die Kirche keine Hauptamtlichenorganisation ist, die nur funktionieren kann, wenn alles was geschieht durch speziell ausgebildete und bezahlte Kräfte gewährleistet und am Laufen gehalten wird. Gewisse Formen der Hauptamtlichkeit können der Kirchenentwicklung sogar schaden. Kontrolle und Bevormundung von ehrenamtlichen Initiativen durch Hauptamtliche sind genau betrachtet Zeichen der Schwäche einer Kirche. Starke Ehrenamtliche setzen starke Hauptamtliche voraus, die entwicklerisch, aber nicht dirigistisch tätig sind. Gemeindereferenten/-innen müssen dialogbereit und diskursfähig sein, wenn es darum geht, über ihre Arbeitsfelder – über das Wie und das Was – mit ehrenamtlichen Gemeindevertretern zu verhandeln.

5. Flexibilität und Belastbarkeit

Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sind es gewohnt, zu unterschiedlichen Tages- und Nachtzeiten zu arbeiten, durchaus auch längere Zeiten am Stück. Dazu gehört die Koordinati-





2. Kongress »Strategie und Entwicklung in Kirche und Gesellschaft« (TMA Bensberg 2011): Dr. Valentin Dessoy im Gespräch

Wie Kirche zu einer lernenden Organisation werden kann

Erfahrungen aus der Praxis kirchlicher Organisationsentwicklung (OE)

Als Organisation zu lernen, ist im kirchlichen Zusammenhang eine ganz besondere Herausforderung. Das hat mit der Kultur kirchlicher Systeme zu tun. Hier liegen die wesentlichen Faktoren für die Nachhaltigkeit von OE-Prozessen.

Kirche ist eine »gesellschaftliche Ordnungsfigur« und muss sich als Organisation verhalten (Baecker, 43). Sie tut dies durch Kommunikation, indem sie Entscheidung an Entscheidung reiht, Komplexität reduziert und Sinn produziert (Luhmann, 194). Mit ihren Routinen sorgt sie dafür, dass Personen austauschbar bleiben und die Muster der Kommunikation reproduziert werden. In diesem Sinne sind kirchliche Organisationen in sich kohärent, darauf ausgerichtet, stabil und funktional zu bleiben. Überleben können Organisationen in dynamischen Kontexten allerdings nur, wenn sie sich verän-

dern, wenn sie stetig die eigenen Systemkomponenten durch Kopplung mit den Systemlogiken anderer gesellschaftlicher Funktionssysteme transformieren. Solches Lernen fällt nicht vom Himmel. Es ist das Ergebnis von Kommunikation und Entscheidung.

ABGRENZUNG ODER DIALOG – DAS VERHÄLTNIS ZUR UMWELT

Das Hauptproblem der Kirche heute ist ihr Erfolg von gestern. Sie hat immer wieder neue kulturelle Gegebenheiten und

gesellschaftliche Impulse aufgegriffen und in die bestehende Systemlogik integriert. In der missionarisch-expansiven Frühphase konnte sie auf diese Weise ihre Botschaft in unterschiedlichen kulturellen Zusammenhängen vermitteln. Durch Transformation entstanden Differenzierungen und Unschärfen, die im Gegenzug einen anhaltenden Prozess der Klärung und Normierung in Gang setzten (vgl. Apg 15,1–41; Gal 2,11–14). Die kirchliche Tradition entstand so durch Kopplung der Frohen Botschaft mit immer neuen Umwelten. Im Mittelalter, der Hoch-Zeit kirchlicher Macht, war Assimilation, die Anpassung



© stockWERK@fotolia.com

gesellschaftlicher Impulse an das herrschende kirchliche Bezugssystem, neben der Machtoption, die vorherrschende Strategie, um Änderungsimpulsen zu begegnen und den Status abzusichern.

In der Neuzeit schließlich verlor die Kirche ihr Macht- und Wahrheitsmonopol. Sie wurde zu einem gesellschaftlichen Funktionssystem neben anderen. Seit den 1980er Jahren verschärft sich die Situation. Kirche verliert rasant an Bedeutung. Die Assimilationsstrategie versagt angesichts der Differenzierung und der Dynamik gesellschaftlicher Prozesse. Stattdessen findet »Exkulturation« statt, eine »wachsende (Selbst-)Distanzierung von kulturellen, ästhetischen und sozialen Erfahrungsräumen und Ausdrucksformen der Menschen« (Spielberg 76; 417).

Kirche muss sich in dieser Situation entscheiden, welchen Weg sie gehen will, den systemisch und strategisch ausgerichteten Weg der Weiterentwicklung im Dialog mit der Gesellschaft oder den

individualistisch und spirituell ausgerichteten Weg der Innerlichkeit und der Abgrenzung von Gesellschaft (der nicht selten doktrinaire Züge aufweist). Kirchensysteme, die auf Dialog setzen, müssen realisieren, dass sich Kirche im Markt bewähren muss, weil sich die Menschen in dieser Logik bewegen. Kirchliches Handeln muss – ähnlich wie in der Frühzeit – dauerhaft kleinräumig und experimentell im Blick auf Lebenswirklichkeiten und ästhetischen Orientierungen transformiert werden (*Kriterium 1: Kundenorientierung*).

DEFENSIVE ODER OFFENSIVE – DAS ZUGRUNDLIEGENDE REFORMPARADIGMA

Die Kirche kommt aus einer langen Phase der Massenproduktion und des Überschusses. Auf dieser Folie folgen Kirchenreformen seit den 1980er Jahren einem festen Paradigma: für eine schwindende Zahl von Gläubigen soll mit abnehmenden personellen und finanziellen Mitteln

das tradierte Portfolio in traditionellen Bezügen möglichst flächendeckend aufrechterhalten werden. Die Reformen sind kurzfristig angelegt, defensiv motiviert und bleiben auf die Binnensicht beschränkt. Tradierte Produkte, nicht Bedürfnisse von Menschen sind das Kriterium. Der Mangel soll durch Zentralisierung, Konzentration und Verdichtung ausgeglichen werden. Nach 30 Jahren muss man nüchtern feststellen, dass dieser Reformansatz an sein Ende gekommen ist. Der Abbruch geht weiter, generalisiert und beschleunigt sich. Reformzyklen werden immer kürzer, Spielräume immer enger. Die Kluft zwischen Kirche und Gesellschaft wird immer weiter, die ungelösten Fragen immer grundsätzlicher. Der erforderliche qualitative Sprung wird immer größer und die Lösungsansätze im Gegenzug vielfach noch defensiver. Inzwischen steht die Glaubwürdigkeit der Kirche in Frage.

Es ist eine Grenze erreicht, die eine weitere Verdichtung unmöglich macht. Das

Reformparadigma selbst ist zum Problem geworden. Kirche braucht – sofern sie nicht den Rückzug antreten will – ein Reformparadigma, das langfristig-strategisch, offensiv-missionarisch und experimentell-wirkungsorientiert angelegt ist. Der qualitative Sprung: Kirche muss (neu) lernen, sich von der Zukunft her zu denken, Veränderung und Entwicklung als zentrale und bleibende Aufgabe zu verstehen. Dreh- und Angelpunkt ist der österliche Sendungsauftrag Mt 28,19 und die Frage, wie die Menschen heute für die Frohe Botschaft und für die Mitarbeit am Reich Gottes gewonnen werden können. Im Blick auf die Organisation besteht die Herausforderung im Kern darin, die auf größtmögliche Stabilität und Funktionalität ausgerichtete Gestalt so zu transformieren, dass sie sich nachhaltig in einem dynamischen Umfeld bewegen kann, das maximale Flexibilität und Innovation erfordert. Veränderung und Entwicklung geschieht – in dieser Perspektive – von außen und von unten, nicht von innen und von oben (*Kriterium 2: Reformparadigma*).

PRODUZIEREN ODER LERNEN – BEIDES GLEICHZEITIG GEHT NICHT

Kirche muss sich grundlegend verändern und weiterentwickeln. Darüber herrscht Einigkeit. Was nicht gesehen wird: ein System kann nicht zugleich maximal funktionieren und optimal lernen. Produktivität und Lernen verlaufen antizyklisch. Ein System lernt v.a. in der Entstehungsphase, wenn es noch nicht voll funktionsfähig ist. Entwicklung ist das Kriterium. Es wird ausprobiert und kommuniziert. Lösungen sind pragmatisch. Entscheidungen gelten für begrenzte Zeit und können revidiert werden. Fehler bzw. Störungen sind erlaubt und willkommen. Prozesse, Ergebnisse und Wirkungen werden evaluiert. Ganz anders Systeme im Zustand hoher Funktionsfähigkeit, im Status der Massenproduktion: Output ist das Kriterium. Es liegen Routinen vor, die effizienzoptimiert sind. Störungen und Fehler sind lästig, müssen abgestellt werden. Am Fließband gibt es keine Möglichkeit, zurückzutreten, zu reflektieren oder gar Änderungen vorzunehmen. Kommt die Produktion ins Stocken, folgt nicht automatisch, dass Systeme erneut in einen Zustand des Lernens kommen. Sie versuchen die Störung i. d. R. durch Rückgriff auf bewährte Muster zu kompensieren, um die erreichte Funktionalität zu halten. Mit zusätzlicher Energie

wird weiter gemacht wie bisher. Die Kirche befindet sich genau in dieser Phase. Obgleich die Krisenzeichen seit 30 Jahren erkennbar sind, investiert sie noch immer fast alle Ressourcen in eine Produktion, die aus der volkswirtschaftlichen Absatzsituation stammt, die niemand mehr haben will und die organisatorisch nicht mehr vorgehalten werden kann. Lernen braucht Raum: charismenorientiert und experimentell arbeiten, die Bedürfnisse der Adressaten wahrnehmen, Produkte weiterentwickeln, Innovationen generieren, Prozesse beteiligungsorientiert gestalten, angemessen transparent und verbindlich kommunizieren, Risiken eingehen, Konflikte zulassen und aus Fehlern lernen kann man nicht, solange 95 Prozent der Ressourcen in die Produktion des Althergebrachten gesteckt werden. Maximal ein Drittel sind aus OE-Sicht angeraten (*Kriterium 3: Prioritäten / Ressourceneinsatz*).

SELSORGE ODER MANAGEMENT – DIE FALSCH E ALTERNATIVE

Den Führungs-/Leitungskräften kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu. Das Hirtenamt wird bis heute mit der operativen Seelsorge identifiziert (c. 519 CIC). Es vollzieht sich als personales Geschehen im familialen Nahbereich. Hier auf werden Theologen bis heute programmiert, kognitiv und emotional. In der Praxis angekommen, müssen Pfarrer Einheiten von der Größe eines mittelständischen Unternehmens verantworten. Die zentrale Leitungsaufgabe wird zumeist darin gesehen, die Seelsorge im Alltag zu organisieren. Damit sind die klassischen Managementaufgaben intendiert, die häufig mit »Verwaltung« gleichgesetzt werden. Subjektiv erleben Pfarrer Seelsorge und Leitung zunehmend (und zu Recht) als Gegensatz. Systemisch gesehen ist es die falsche Alternative. In einem Szenario stetiger Transformation sind Führungs-/Leitungskräfte in erster Linie dafür verantwortlich, angemessene Bedingungen für Lern- und Entwicklungsprozesse zu schaffen, also Differenzierung und Innovation durch größtmögliche Autonomie und Selbststeuerung zu ermöglichen. Nur sekundär geht es um die Sicherung der Funktionalität, um Standardisierung und Produktion.

In einer Kirche, die sich als Netzwerk multipler selbststeuernder »Kirchorte« bzw. »Gemeinden« versteht und Entwicklung

lokal betreibt, entstehen für Pfarrer und hauptberufliche SeelsorgerInnen perspektivisch die nötigen Freiräume, Führung und Leitung spirituell zu interpretieren und exemplarisch Seelsorge zu betreiben. Wenn sich die Führungs-/Leitungsverantwortlichen koppeln, wenn sie sich als Motor und Träger von Entwicklungsprozessen verstehen und dies in allfälligen Krisen leben, haben kirchliche OE-Prozesse eine gute Prognose, andernfalls nicht (*Kriterium 4: Führungsverantwortung/-verständnis*).

AMT ODER CHARISMA – DIE EINEN SIND ÜBERFORDERT, DIE ANDEREN DÜRFEN NICHT

Genau hier liegt häufig das Problem. Leitung wird nicht wahrgenommen (Heller, 147). Das hat zum einen mit der Komplexität der Organisation zu tun, zum anderen fehlt vielfach die Kompetenz. In kirchlicher Logik hat der Priester mit Studium, Weihe und Beauftragung alles, was er zu seinem Hirtendienst braucht. Sein Lernprozess ist abgeschlossen. Gleichwohl fehlt ihm zumeist das in der Praxis erforderliche Know-how. In Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen zeigt sich regelmäßig auf allen Ebenen ein tiefgreifender Mangel an strategisch-struktureller und systemisch-prozeßhafter Wahrnehmungs- und Handlungskompetenz, also jenen Fähigkeiten, die gebraucht werden, um auf Distanz führen und Entwicklungsprozesse gestalten zu können (Berkel, 77). Das klassische Rollenverständnis (»allen alles«) entfaltet mit der generellen Kompetenzzuschreibung (»alle können alles«) und dem am Einzelnen ausgerichteten Seelsorgeverständnis in dynamischen Kirchenumwelten eine fatale Wirkung: ein großer Teil der Führungskräfte ist massiv überfordert. Viele mühen sich ab, haben aber keine Idee, wie es gehen kann. Andere lösen den Widerspruch durch Komplexreduktion, durch Rückzug oder Krankheit. Die Verantwortlichen müssen akzeptieren, dass nur ein begrenzter Teil des Klerus geeignet (bzw. qualifizierbar) ist, Führungs- und Leitungsaufgaben zu übernehmen. Bei haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ist die Situation häufig umgekehrt: Ressourcen und Potentiale sind vorhanden, werden jedoch nicht genutzt. Die Erfahrung zeigt, dass nachhaltige Entwicklung nur über personelle Differenzierung und eine veränderte Rollenarchitektur zu realisieren ist. Charismen müssen



© Anyka@fotolia.com

systematisch in den Blick genommen, gewürdigt und gefördert werden, um ihnen dann angemessenen Raum zu geben, damit sie sich entfalten können (*Kriterium 5: Charismenorientierung*).

MACHT ODER RATIONALITÄT – DIE LOGIK DER KOMMUNIKATION

Kommt ein System in Stress, was in Veränderungsprozessen regelmäßig der Fall ist, werden alte Muster der Problembewältigung aktiviert, um die Angst vor Macht- und Kontrollverlust zu kompensieren. Zwei Mechanismen sind besonders ausgeprägt. Trotz anderer, z.B. hierarchisch-bürokratischer, synodal-demokratischer oder kooperativteamorientierter Traditionen ist die Kirche in ihrem Kern durch eine monarchisch-feudale, bisweilen absolutistische Form der Machtausübung geprägt (Gärtner, 373). Es gilt die Meta-Regel: wenn es darauf ankommt, sind persönliche Beziehungen entscheidend. Regeln können sich jederzeit ändern – jenseits formaler Regularien und unabhängig vom eigenen Zutun. Durchgriff und Bestrafung an formalen hierarchischen Ebenen vorbei ist möglich etc. Eine zweite, komplementäre Meta-Regel besagt, dass Regeln und Vereinbarungen nicht notwendig einzuhalten sind, dass jeder (kirchliche Amtsträger) sein eigener Herr ist und machen kann, was er will, solange keine ernsthaften (öffentlichen) Störungen auftreten oder Machtinteressen anderer berührt sind. Die Folge ist ein

ritualisiertes Muster »geplanter Folgenlosigkeit«: man trifft sich, bespricht sich, vereinbart sich – und hält sich nicht daran. Die Wirkung dieser beiden Mechanismen – gerade in Krisensituationen – ist nicht zu unterschätzen: sie lähmen das zentrale Nervensystem durch einen kulturell und strukturell verankerten Überhang negativer Feedback-Schleifen. Veränderungsimpulse können sich nicht fortpflanzen und verstärken. Sie machen das System hochgradig stabil. Die Gestaltung von Entwicklungsprozessen muss dies berücksichtigen. Ziele, Vorgehensweisen und Regeln der Zusammenarbeit sind transparent zu machen, operational zu beschreiben, verbindlich zu vereinbaren und konsequent zu überprüfen. Feudale Eingriffe sind konsequent zu unterbinden. Das erfordert Mut, macht aber auf der anderen Seite auch sehr schnell klar, ob die Organisation bereit und in der Lage ist, die erforderliche Kulturveränderung mitzugehen (*Kriterium 6: Rationalität*).

● VALENTIN DESSOY

Dr. phil., Dipl.-Theol., Dipl.-Psych., Familientherapeut, Supervisor, Managementtrainer und Organisationsberater; Geschäftsführer von »kairos. Coaching, Consulting, Training« (Mainz).

aus: *Lebendige Seelsorge. Zeitschrift für praktisch-theologisches Handeln* Nr. 4/2012 © Echter Verlag Würzburg, S. 243-247

Literatur

Baecker, D.

Epochen der Organisation

in: ders. (Hg.), *Studien zur nächsten Gesellschaft*, Frankfurt a.M. 2007, 28–55.

Berkel, K.

Führen und Leiten in der Kirche

in: *Lebendige Seelsorge* 2/2008, 75–79.

Dessoy, V. / Lames, G. (Hg.)

»...und siehe, ich bin bei euch alle Tage bis an der Welt Ende!« (Mt 28,20) Zukunft offen halten und Wandel gestalten. Strategisches Denken und Handeln in der Kirche Trier 2010.

Gärtner, H.W.

Kirche als Organisation

in: *Wege zum Menschen* 6/2002, 373–383.

Luhmann, N.

Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie

Frankfurt a.M. 1984.

Spielberg, B.

Kann Kirche noch Gemeinde sein?

Praxis, Probleme und Perspektiven der Kirche vor Ort, Würzburg 2008.

Seelsorgerinnen als Führungskräfte in der Kirche?

Studie gibt Hinweise zu Kompetenzen und Interessen von Gemeinde- und Pastoralreferentinnen

Eine bundesweite Befragung von mehr als 200 Pastoral- und Gemeindereferentinnen ergab, dass die im Kerngeschäft der katholischen Kirche eingesetzten Seelsorgerinnen sich selbst nicht nur als führungskompetent und erfahren einschätzen, sondern auch bereit wären, die anstehenden Veränderung der Kirche in Deutschland aktiv mitzugestalten. Vielen davon reicht es allerdings nicht mehr aus, wenn seitens der Kirchenleitung vorsichtig versucht wird, Spielräume für qualifizierte Frauen zu erweitern. Es geht nicht nur um die Einführung einer Frauenquote oder primär um die Priesterweihe der Frau. Es geht darum, die (Ämter-)struktur und Organisation der Kirche unter der Perspektive von Teilhabe theologisch neu zu durchdenken und zu reformieren.

»Wegen der fortdauernden Abwertung, Geringschätzung und Ablehnung von Frauen-Charismen und -Berufungen durch das rein männlich-zölibatär besetzte Leitungsamt in der Amtskirche gehen der Kirche (als »Volk Gottes«) unzählige Kompetenzen und Begabungen verloren. Diese würden aber in der gegenwärtigen Situation pastoral und spirituell dringend gebraucht. Die tatsächliche Dramatik des zunehmenden Auszugs von Frauen aus der Kirche hat diese Leitung offensichtlich noch nicht erfasst bzw. verschließt die Augen davor und nimmt sie nicht ernst. Kritik daran ist nicht erwünscht (noch nicht einmal im sog. »Dialogprozess«), Selbstkritik findet auf diesem Gebiet sowieso nicht statt.«

Dieses Zitat stammt von einer Mitarbeiterin im pastoralen Dienst, die sich an der bundesweiten Befragung zum Thema »Frauen und Führung im pastoralen Bereich der katholischen Kirche in Deutschland« beteiligt hat. Es bringt auf den Punkt, was viele Frauen, die sich in der Kirche engagieren, denken.

AUSGANGSPUNKT DER BEFRAGUNG

Ausgangspunkt der Befragung war die Beobachtung, dass Frauen in der katholischen Kirche in Deutschland strukturell benachteiligt sind, insbesondere was das Erreichen von Führungspositionen anbelangt. Selbst in Bereichen, in denen es auch ohne Priesterweihe möglich ist, Spitzenpositionen zu besetzen, gibt es nur sehr wenige Frauen. Ganz besonders gilt dies für Führungsaufgaben, die grundsätzlich für Frauen und Männer mit theologischer bzw. religionspädagogischer Qualifikation und Erfahrung in pastoralen Arbeitsbereichen geeignet sind. Dies geht u.a. aus einer am 20.02.2013 veröffentlichten Pressemitteilung der DBK hervor, die auf Recherchen der Diplomtheologin Andrea Qualbrink beruht. Der Frauenanteil auf der mittleren und oberen Leitungsebene sei zwar insge-

samt in den letzten Jahren und speziell auch im Jahre 2012 signifikant gestiegen. Dies gelte allerdings in den oberen und mittleren Leitungsebenen der Generalvikariate/Ordinate vor allem für Frauen mit nicht-theologischen Arbeitsgebieten. Auf beiden Ebenen gibt es hingegen auffallend wenige Frauen mit theologischer Qualifikation. Auf der oberen Leitungsebene bilden die Priester den größten Anteil der Personen mit theologischer Expertise, auf mittlerer Ebene sind es Männer.

Immerhin: Der Frauenanteil steigt dort, wo soziale, administrative, betriebswirtschaftliche oder juristische Grundqualifikationen gefordert sind, also Kompetenzen, die sie auch in anderen Unternehmen einsetzen könnten. Solchen Frauen stehen Karrieremöglichkeiten in und außerhalb der Kirche offen. Kirchenintern stehen sie dabei zumeist nicht in direkter Konkurrenz zu Priestern.

Anders sieht es für Frauen aus, die sich für ein Theologie- oder Religionspädagogikstudium entschieden haben. Ein derartiges Studium führt in der Regel zu einer Anstellung innerhalb der katholischen Kirche. Wer ein solches Studium absolviert, hat meist auch ganz gezielt den Wunsch, in der Pastoral zu arbeiten und entwickelt dann evtl. auch gerade in diesem Bereich nach einiger Zeit das Interesse und die Bereitschaft, Führungsaufgaben zu übernehmen. Chefposten für Frauen, wie z.B. Pfarrerin, Dekanin, Generalvikarin oder Bischöfin, sind dort allerdings von vornherein nicht vorgesehen. Der Zugang zu Führungspositionen im Kernbereich von Kirche ist kirchenrechtlich fixiert und exklusiv an die Priesterweihe gebunden. Aber auch unterhalb dieser Ebene – also dort, wo es möglich wäre – sind viele Diözesanleitungen sehr zurückhaltend, was die Übergabe von Führungsverantwortung an Frauen anbelangt. Gleichzeitig betonen Personalverantwortliche immer wieder, dass Frauen

selbst eher wenig Interesse zeigten, Führungsaufgaben zu übernehmen.

Woher rührt diese Wahrnehmung? Liegt es an der Zurückhaltung der Frauen? Und wenn dies zutrifft: Wo liegen die Gründe hierfür? Liegt es an den Rahmenbedingungen oder an den abschreckenden restaurativen Tendenzen mancher – vor allem jüngerer – kirchlicher Amtsträger? Haben Frauen ein starkes Selbstschutzbedürfnis gegenüber (weiteren) abwertenden Erfahrungen? Zweifeln sie an ihrer Kompetenz oder fehlt es schlicht an attraktiven Angeboten seitens des kirchlichen Arbeitgebers?

BUNDESWEITE BEFRAGUNG UNTER GEMEINDE- UND PASTORALREFERENTINNEN

In einer Voruntersuchung zur eigentlichen Befragung wurden Frauen in kirchlichen Führungspositionen zu ihren Motiven und Erfahrungen auf ihrem Karriereweg interviewt. Aus den Ergebnissen dieser Interviews wurden Fragestellungen und Hypothesen abgeleitet, die dann als Grundlage für die bundesweite Befragung von Pastoral- und Gemeindeferentinnen zum Thema »Frauen und Führung« dienen. Ziel der bundesweiten Befragung pastoraler Mitarbeiterinnen war es, herauszufinden, wie es um das Interesse, die Motivation, die Selbsteinschätzung, die Wünsche und die Erwartungen von Frauen in pastoralen Berufen im Hinblick auf Führungsaufgaben bestellt ist. Schwerpunktmäßig ging es um folgende Fragestellungen:

- Wie gezielt und woran konkret sind Frauen bezüglich Führungspositionen im kirchlichen Bereich interessiert?
- Was motiviert Frauen, sich für Führungsaufgaben in der Kirche zu interessieren?
- Welche Faktoren sind (in der Wahrnehmung der Befragten) entscheidend dafür, dass Frauen in der Kirche eine Führungsposition erhalten?
- Lassen sich spezifische weibliche Kompetenzen, Stärken oder auch Führungsgrundsätze feststellen?
- Welche Rolle spielt die Ungleichbehandlung der Frauen in der katholischen Kirche, vor allem was die Nichtzulassung zu den Ämtern anbelangt, und welchen Änderungs- und Handlungsbedarf sehen Theologinnen und Religionspädagoginnen?
- Gibt es Besonderheiten, die sich aus dem Alter, der Ausbildung, der Berufsgruppenzugehörigkeit, des Studienabschlusses oder dem Tätigkeitsschwerpunkt ableiten lassen?

- (Wie) kann es dem Arbeitgeber katholische Kirche gelingen, kompetente Frauen für Führungspositionen zu gewinnen?

Die Vorinterviews waren für die Gestaltung des Fragebogens ausgesprochen ergiebig. Die Aussagen waren teilweise so prägnant, dass sie wörtlich in den Fragebogen übernommen werden konnten. Zwei Beispiele:

»Wenn ich das Thema ›Ämterfrage‹ aus meiner theologischen Qualifikation heraus bedenke, dann kommt mir die Argumentation der Kirchenleitung nahezu peinlich vor.«

»Notwendig ist die Bereitschaft und Fähigkeit, mit der Ambivalenz von Ideal und Wirklichkeit konstruktiv umzugehen.«

Die bundesweite Suche nach Umfrageteilnehmerinnen wurde durch die Vorstände der Berufsverbände der Pastoral- und Gemeindeferenten/-innen sehr unterstützt. Nachdem aufgrund einer Emailaktion dieser Vorstände zunächst 300 Seelsorgerinnen darum gebeten hatten, ihnen den Fragebogen zuzusenden, kamen davon wiederum 223 Bögen zurück, von denen 222 ausgewertet werden konnten. Beteiligt haben sich 143 GR, 76 PR, eine Studierende und zwei sonstige pastorale Mitarbeiterinnen. Der prozentuale Anteil von GR und PR entspricht dabei in etwa der realen Verteilung von Frauen in diesen Berufsgruppen. Das Durchschnittsalter betrug 49 Jahre, am stärksten vertreten war die Altersgruppe der 46-55 Jährigen, die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit betrug 19 Jahre. Die jüngste Teilnehmerin war 23, die älteste 65 Jahre alt.

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

Obwohl nur ein Viertel der Befragten Erfahrung als Dienstvorgesetzte hat, geben nahezu alle befragten Frauen im pastoralen Dienst an, dass sie Führungserfahrung haben und dass sie dafür kompetent und qualifiziert sind. Nahezu 60 Prozent geben an, dass ihre Leitungserfahrung in Bereichen wie Gremien, Projekten oder auch selbständigen Arbeitsbereichen stark ausgeprägt sei. Bei der Selbsteinschätzung zu Kompetenz und Qualifikation sind es immerhin noch knapp 40 Prozent, die »stark ausgeprägt« angeben, weitere 56 Prozent benennen hier »durchschnittlich«.

Wie erwartet sind die Werte bei der Frage nach dem Führungsinteresse geringer. Ca. 60 Prozent geben durchschnittliches Interesse an, die anderen 40 Prozent verteilen sich etwa je zur Hälfte in Richtung »stark

ausgeprägt« und »wenig ausgeprägt«. Auffällig ist, dass Gemeindereferentinnen sich selbst noch mehr als Pastoralreferentinnen eine stark ausgeprägte Führungserfahrung zusprechen. Weitere Auswertungen lassen erkennen, dass dies wohl daran liegt, dass GR stärker territorial eingesetzt sind als PR. Was Altersgruppen und Interesse an Führungspositionen angeht benennen Frauen zwischen 31 und 35 sowie Frauen zwischen 46 und 50 ein höheres Interesse als es in den anderen Altersgruppen der Fall ist. Die Auswertung zum Bereich Führungserfahrung und -interesse zeigt außerdem, dass nur etwa 25 Prozent derer, die eine Führungsaufgabe ausüben, diese gezielt angestrebt haben und dass von denjenigen ohne Führungsrolle ca. 58 Prozent evtl. bereit dafür wären. Gezielt angestrebt wird eine solche Position insgesamt aber nur von 4,5 Prozent.

Angesichts eines realitätsnahen Auswahlpektrums konkreter Führungspositionen, das im Fragebogen vorgegeben war, zeigt sich, dass etwa ein Drittel der

Befragten Interesse an der Leitung eines Spirituellen Zentrums hätte, mehr als ein Viertel würde gerne einen Auftrag als Gemeindeleiterin im Sinne von can. 517,2 CIC übernehmen. Bei einigen der im Fragebogen zur Auswahl angebotenen Stellen (z.B.: Abteilungsleitung Kategoriale Pastoral) ist erkennbar, dass vor allem PR daran interessiert sind, bei manchen (z.B.: Leitung eines Gemeindeverbands) sind diejenigen, die im Territorium eingesetzt sind, interessierter als die Übrigen.

Reizvoll an Führungspositionen in der Kirche finden Frauen die Möglichkeit, ihre Kompetenzen – gerade auch als Frau – einbringen und die Zukunft der Kirche mitgestalten zu können. Gefragt nach ihrer Einschätzung, worauf die Entscheider bei der Besetzung von Führungspositionen im kirchlichen Bereich wohl besonders großen Wert legen, äußerten die Frauen, dass, ihrer Wahrnehmung nach, vor allem personale Kompetenzen, Loyalität und die Identifikation mit dem System Kirche wichtig seien. Führungstypische Fachkompetenzen wie Know-how in OE und PE stehen ih-



rer Einschätzung nach bei der Auswahl nicht so sehr im Vordergrund. Einige Frauen haben an dieser Stelle durch Anmerkungen zum Ausdruck gebracht, dass sie selbst anders, d.h. zugunsten der Fachkompetenzen gewichten würden. Insgesamt schätzen die befragten Frauen es so ein, dass Frauen mitarbeiter- und teamorientierter, sowie empathischer führen als Männer, und sehr viel weniger als diese Wert legen auf Statussymbole und darauf, die Hauptrolle zu spielen.

Die Antworten auf die Fragen zum Bereich Gleichberechtigung und Ämterfrage zeigen, dass sich nur sehr wenige Frauen explizit für einen weiteren Ausschluss der Frauen von den Weiheämtern aussprechen – diese Variante wurde 3 x angekreuzt. Mehr als 80 Prozent sprechen sich für eine Veränderung aus, einige wenige davon befürworten einen schrittweisen Weg – zunächst Diakoninnen-, später dann Priesterweihe.

Vor allem PR halten eine professionelle theologische Reflexion der Fragestellung für erforderlich. Die derzeitigen Argumente der Kirchenleitung sind für viele Seelsorgerinnen nicht nachvollziehbar. Besonders kirchenkritisch zeigen sich gerade bei diesem Fragenbereich Frauen im Alter zwischen 50 und 60 Jahren. Ein großer Teil aller Befragten unterstützt besonders stark die Idee, dass Frauen seitens der Bischöfe stimmberechtigt in die DBK einbezogen werden sollten. Die Notwendigkeit als Kirche gezielt Anreize für Frauen zu setzen wird vor allem von Frauen zwischen 41 und 45 für wichtig gehalten. Eine Beschäftigung mit Genderthemen wird für weniger wichtig erachtet und Forderungen nach einer Frauenquote gibt es nur vereinzelt.

FAZIT

Die Befragung zeigt, dass es sehr viele Frauen in pastoralen Berufen gibt, die Führungserfahrung haben, sich selbst als führungskompetent einschätzen und auch bereit sind, ihre Fähigkeiten zur Verfügung zu stellen und engagiert, empathisch, teamorientiert und loyal Leitung zu übernehmen. Sie signalisieren Ihre Bereitschaft, mit der Ambivalenz von Ideal und Wirklichkeit konstruktiv umzugehen. Gerade Frauen im Alter jenseits der Elternzeit erwarten jedoch, dass Kirche Anreize setzt, um sie für solche Positionen zu gewinnen. Abgesehen von Frauen in dieser Lebensphase sind es die jungen Mitarbeiterinnen, die Karriereinteressen signalisieren.

Auffallend ist, dass trotz der positiven Selbsteinschätzung und grundsätzlichen Bereitschaft nur wenige Frauen äußern, dass sie gezielt eine Führungsposition anstreben. Dies bedeutet, dass sich die Verantwortlichen in den Diözesen Deutschlands etwas einfallen lassen müssen, um kompetente Seelsorgerinnen für Führungspositionen in Generalvikariaten, in Spirituellen Zentren und im Bereich der, wie auch immer strukturell gestalteten, Pfarreien zu gewinnen – wenn sie dies denn tatsächlich wollen. Wichtig wird dabei z.B.

sein, diesen Führungsfrauen unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten, die der CIC bietet, tatsächliche Handlungs- und Entscheidungsbefugnis zu übertragen. Sollte es selbstverständlicher werden, dass gerade auch pastoral qualifizierte Frauen Leitung wahrnehmen, dann werden viele von Ihnen die Chance nutzen, Kirche zukunftsorientiert zu verändern. Viele von ihnen werden – hoffentlich – weiterhin freimütig äußern, dass die Zulassung der Frauen zu allen Ämtern eine Selbstverständlichkeit sein sollte bzw. dass dies allein nicht ausreicht. Viele der befragten Frauen weisen nachdrücklich auf einen umfassenden Reformbedarf in der katholischen Kirche hin. Möglicherweise würden sie in Führungspositionen auch konstruktiv irritierend und nicht nur systemerhaltend agieren.

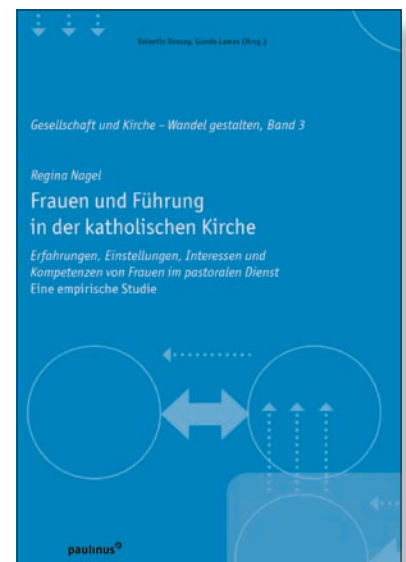
Abschließend noch ein O-Ton aus der Befragung:

»Für mich ist die Frauenfrage innerhalb der Kirche weniger an die Zulassung zum Priesteramt gebunden als vielmehr, wie die Ämter verstanden und gelebt werden. Ich möchte um nichts in der Welt ein weiblicher KLERIKER werden, solange ein geschwisterlicher Umgang fehlt im Sinn von »... da gibt es nicht mehr Griechen und Juden, (...) Mann und Frau«. Solange in unserer Kirche nicht über Macht und den Umgang damit gesprochen wird (geschweige denn mit der Macht jesuanisch umgegangen wird) verzichte ich gern auf eine führende Position und unterstütze andere Frauen, die den schweren Weg wagen, innerhalb der Kirche etwas zu bewegen.«

● REGINA NAGEL

geb. 1961, Gemeindereferentin in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Vorstandsmitglied des Gemeindereferentinnen-Bundesverbands, Wirtschaftspsychologin B.A., nebenberuflich tätig in Gemeindeberatung, Organisationsentwicklung, Mediation und Coaching

Die Ergebnisse der Studie werden Ende 2013 in der Reihe »Gesellschaft und Kirche – Wandel gestalten« des Paulinus-Verlages veröffentlicht.





Drei Fragen an ...

Prof. Dr. Karl Berkel
Organisationsberater und Managementtrainer

Veröffentlichungen: Konflikttraining (11. Aufl. 2011)
Führungsethik (2. Aufl. 2013)

1. Was sind aus Ihrer Sicht die drei momentan größten Herausforderungen für die Kirche in Deutschland?

Die Sinnkrise, die Glaubenskrise und die Vertrauenskrise. Die Sinnkrise manifestiert sich im Konsumrausch der Weihnachtszeit. Wenn dem eigenen Leben ein transzendenter Sinn verloren ist, bleibt nur die Konzentration auf das Jetzt. Der unmittelbare Genuss ist das einzig Gewisse. Dass auch er enttäuscht, wird erst später bewusst. Die Glaubenskrise dokumentiert sich in der wachsenden Ablehnung des biblischen Gottesglaubens, vom kirchlichen Credo ganz zu schweigen. Ein personaler Gott, noch dazu in seiner trinitarischen Einheit, sagt vielen nichts mehr. Sie wenden sich Achsel zuckend ab, wie die Athener von der Verkündigung des Paulus (Apg 17, 32): die einen spotten, die anderen verschieben höflich auf später. Die Ablehnung bekundet nicht nur Gleichgültigkeit und Desinteresse, sondern, gerade unter den Gebildeten, Verachtung. Skandale (Missbrauch, Verfehlungen von Amtsträgern) haben in der Öffentlichkeit die Vertrauenskrise gegenüber der Kirche als Institution vertieft, von oben durchgezogene Strukturänderungen bei Gläubigen und Mitarbeitern bestätigt. Vertrauen ist jedoch der einzige Hebel, diese Entwicklungen umzudrehen.

Die Krisen legen einen regressiven Zug unserer Kultur offen. Menschen sind immer weniger bereit, Lebenssinn und Gottesglauben an tradierten Deutungsformen auszurichten oder an die Institution Kirche zu binden. Sie verlassen sich auf ihre subjektiven Erlebnisse, die sie für authentisch halten, und erkennen nicht, wie sehr sie von erfolgreichen Vorbildern entlehnt, also »mimetisch« (nachgeahmt) sind. Die »sprungbereite Aggression« (Benedikt XVI.), mit der besonders die deutsche Öffentlichkeit über Kirche und Amtsträger herfällt, bezeugt den »mimetischen Furor«, eine sich gegenseitig hochschaukelnde Wut, die unbedingt ein Opfer braucht. Erst wenn der »Sündenbock« zur Strecke gebracht ist, flaut die Erregung ab, bis ein neuer Furor die Menschen packt. Die Zyklen werden immer kürzer. Die Analyse von René Girards findet in Deutschland fatale Bestätigung. Die Kirche vermag der Öffentlichkeit nicht (mehr) den Spiegel vorzuhalten, weil sie massiv an Glaubwürdigkeit verloren hat und damit als Deutungsinstanz kaum mehr Zustimmung findet – ein Teufelskreis.

2. Welchen Beitrag können Leitende und Mitarbeitende auf allen Ebenen der Kirche einbringen, damit ein Projekt »lernende Organisation« gelingen kann?

Es gibt begründete Zweifel, inwiefern das Paradigma der »lernenden Organisation« auf Kirche passt. Die Kirche hat zwei

Jahrtausende nicht zuletzt deshalb überlebt, weil sie lernunwillig gewesen ist. Angesichts der Halbwertszeit von Organisationskonzepten ist die Skepsis dieser alten Institution mehr als angebracht. Auch inhaltlich wäre zu prüfen, dass und wo Kirche kontrafaktisch an ihrem Auftrag festhalten und sich weigern muss zu lernen. Wenn Paulus Amtsträgern auferlegt, unabhängig vom Zeitgeist »opportune, importune« (2 Tim 4,2) »das Vermächtnis« (1 Tim 6,22) zu bewahren, dann können Lernprozesse nur das Erscheinungsbild betreffen. Doch unter Marketinggesichtspunkten ist gerade die Verpackung wichtig. Ist sie nicht attraktiv, interessiert der Inhalt nicht. Aufgabe kirchlicher Leitung und Mitarbeit ist heute mehr denn je, die Unterscheidung der Geister zu lehren (1 Thes 5, 21). Wie sollen sie das, wenn sie selber in die mimetischen Prozesse verstrickt sind – ein Teufelskreis.

3. In seinen Artikel stellt V. Dessoy die These auf, dass kirchliche Aktivitäten »langfristig-strategisch, offensiv-missionarisch und experimentell-wirkungsorientiert angelegt« sein müssen. Kennen Sie ein konkretes Beispiel, wo in Kirche bereits so gearbeitet wird oder hätten Sie einen Vorschlag, wie das konkret verwirklicht werden kann?

Langfristig-strategisch ist die Investition in Köpfe statt in Steine (Paul Zulehner). Viele Verantwortliche in Diözesen und Orden tun dies. Kirchliche Mitarbeiter sind theologisch qualifiziert, sozial kompetent und spirituell fundiert wie kaum zuvor. Mit Erfolg, leider übersehen: SeelsorgerInnen haben im Vergleich zu anderen Berufen eine niedrigere Mortalität (höhere Lebenserwartung) und Morbidität (weniger anfällig für Krankheiten) – trotz gravierender Strukturänderungen (Christoph Jacobs). Diese hoch professionelle Gruppe braucht für eigenverantwortliches Handeln das Zutrauen der Institution, weniger statt mehr Vorschriften.

Offensiv-missionarisch können Gläubige ihre Ressourcen ausrichten, wenn Mitarbeiter sie ermutigen und stärken, das Evangelium draußen in Beruf und Öffentlichkeit zu leben, nicht nur in der Gemeinde oder Familie. Die Strukturfixierung bindet leider zu viel Energie.

Experimentell und originell sind viele Projekte der Pastoral der Lebensphasen, doch weil sie ortsgebunden sind, ist die öffentliche Wirkung begrenzt. Kirche soll alle ermutigen, ihr Licht vor den Menschen leuchten zu lassen (Mt 5, 15 f.).

Drei Fragen an ...

Dr. Christiane Florin

Redaktionsleiterin »Christ&Welt« in der ZEIT

Lehrbeauftragte am Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie an der Universität Bonn



1. Was sind aus Ihrer Sicht die drei momentan größten Herausforderungen für die Kirche in Deutschland?

1. Sie hat jene Aufgabe, die die Kirche immer schon hatte: Das Evangelium zu verbreiten. Das geht auf dem Berg besser als im Tunnel. Derzeit liegt aber der Tunnelbau im Trend.

2. Sie soll »Kirche der Armut« sein, aber die Armen sind ihr in Deutschland abhanden gekommen. Dafür ist das Geld ist mehr geworden.

3. Wo ist der deutsche Franziskus?

2. Welchen Beitrag können Leitende und Mitarbeitende auf allen Ebenen der Kirche einbringen, damit ein Projekt »lernende Organisation« gelingen kann?

Drei Verhaltensmuster behindern das Lernen: vorseilender Gehorsam, Freund-Feind-Denken und die Lust, das Leben anderer zu beurteilen. Kirchliche Einrichtungen sollten zwar gut begründen können, warum sich die Gegenwart Christi nun ausgerechnet in diesem und nicht in jenem Projekt zeigt. Das ist der Geist der Unterscheidung. Aber die Kirche sollte keine Menschen wegen ihres Lebenswandels oder ihrer

Anschauung aussortieren. Katholisch ist, wer lernen will. Und katholisch ist, wer Sehnsucht nach Heimat verspürt. In einem Satz: Der Beitrag besteht im Machtverzicht.

3. In seinen Artikel stellt V. Dessoy die These auf, dass kirchliche Aktivitäten »langfristig-strategisch, offensiv-missionarisch und experimentell-wirkungsorientiert angelegt« sein müssen. Kennen Sie ein konkretes Beispiel, wo in Kirche bereits so gearbeitet wird oder hätten Sie einen Vorschlag, wie das konkret verwirklicht werden kann?

Beeindruckt hat mich ein Interview, das Joachim Frank für sein Buch »Wie kurieren wir die Kirche?« mit Barbara Ackerschott vom Kölner Notel geführt hat. Dieses Haus bietet obdachlosen Drogenabhängigen eine Notschlafstelle. Das Notel wird betrieben vom Orden der Spiritaner und von Ehrenamtlichen. Die Gäste dürfen mitbeten, müssen es aber nicht. »Es fehlt den Menschen nicht an Kirchlichkeit, sondern der Kirche an Menschlichkeit«, sagt Ackerschott. Offensiv ist das nicht, wirkungsorientiert und strategisch auch nicht. Das Schlüsselwort heißt: Absichtslosigkeit. Das scheint mir sehr nah am Evangelium.



»Prüfet alles, das Gute behaltet« (1 Thess 5,19-21).

Strategisch entscheiden

kairos
Coaching • Consulting • Training

BISTUM
TRIER

THOMAS
MORUS
AKADEMIE
Bensberg

3. Kongress Strategie und Entwicklung in Gesellschaft und Kirche

6. bis 7. Februar 2014 · Thomas-Morus-Akademie Bensberg/ Kardinal-Schulte-Haus

Die Kirchen in Deutschland stehen in allen Bereichen und auf allen Ebenen vor gravierenden Herausforderungen zwischen Abbruch und Aufbruch. Kirchliche Führungskräfte sprechen offen über den notwendigen Systemwechsel. Um die Kirchen langfristig und nachhaltig zu transformieren, sind grundlegende und weitreichende Entscheidungen unausweichlich. Sie müssen gut vorbereitet sein.

Was ist das Besondere an Entscheidungen im kirchlichen Kontext? Was macht langfristig-strategische Entscheidungen so schwierig, obgleich die Szenarien eindeutig sind und die Handlungsspielräume immer enger werden? Was ist bereits entschieden, wenn nichts entschieden wird? Welche Optionen gibt es noch und welche Konsequenzen folgen daraus? Wie müssen die Prozesse gestaltet sein, um zu guten Entscheidungen zu kommen? Wer trägt die Verantwortung, dass Entscheidungen gefällt werden? Was braucht es dazu an wechselseitiger Vergewisserung und Stärkung?

Über solche und ähnliche Fragen wird auf dem Kongress nachgedacht und miteinander gesprochen werden. Die Tagung richtet sich überkonfessionell an kirchli-

che Führungs- und Fachkräfte aus Pastoral, Caritas, Schule/Bildung etc. Wieder sind namhafte Fachreferenten dabei, diesmal u.a.

- Michael Hochschild
- Klaus Doppler
- Andreas Heller
- Christian Hennecke.

Virtuelle Exkursionen zu Experten nicht-kirchlicher Unternehmen (etwa 1 Live, BP Deutschland) helfen, den Horizont zu erweitern.

Kirchliche Verantwortungsträger sind als Prozessbeobachter dabei und bringen ihre spezifische Perspektive ein, so

- Generalvikar Stefan Heße aus Köln und
- Ellen Ueberschär, Generalsekretärin des Deutschen Evangelischen Kirchentages.

Die Teilnehmer/innen gehen in unterschiedlichen Arrangements gemeinsam kreativ auf Spurensuche innerhalb und außerhalb des kirchlichen Kontextes, um Ansatzpunkte und Anregungen für die Praxis strategischer Entscheidungen zu finden.

Darüber hinaus bietet der Kongress die Möglichkeit, mit interessanten Menschen in Kontakt zu kommen, Wahrnehmungen auszutauschen, am Knowhow anderer zu partizipieren und sich zu vernetzen, um gemeinsam die Entwicklung von Kirche und Gesellschaft wirkungsvoll mit zu gestalten.



borromedien

**Gemeindereferentinnen Bundesverband
ist Partner der borro medien gmbh**

Sie können durch Buchbestellungen die Arbeit des GR-Bundesverbandes unterstützen.

Wenn Sie den link unter www.gemeindereferentinnen.de nutzen, erhält der Verband 10 Prozent des Preises der bestellten Bücher!

Mit Augsburg geht es aufwärts!

Der Berufsverband im Bistum Augsburg traf sich am 15.10.13 zu seiner Herbstversammlung in Landsberg am Lech. Hier einige Schlaglichter des Treffens:

Die Vorstandschaft freute sich, bekannt geben zu können, dass seit der Gründung des Berufsverbandes vor zweieinhalb Jahren, die Mitgliederzahl von damals sieben auf inzwischen 31 Personen angewachsen ist. Ein schöner Erfolg!

Im März hatten wir sogar die Ehre, Gastgeber für die Bundesversammlung zu sein. Diese fand in Augsburg-Leitershofen statt. Die vielen positiven Rückmeldungen über eine gelungene Organisation unsererseits hat uns sehr gefreut. Der Besuch der »Augsburger Puppenkiste« war für viele ein kultureller Höhepunkt!

Finanziell steht unser junger Verband auf guten Füßen. Die versammelten Mitglieder waren mit der Arbeit des Vorstands zufrieden und entlasteten ihn somit. Im Frühjahr wird es bei der nächsten Versammlung Neuwahlen geben.

Als besonderer Gast war die Diözesanreferentin Heidelinde Kotzian gekommen. Sie ist für die Berufsgruppen der PfarrhelferInnen und GemeindereferentInnen zu-

ständig. Momentan arbeitet sie mit jeweils einer halben Stelle als Diözesanreferentin und als Gemeindereferentin in einer Augsburger Pfarrgemeinde. Sie informierte uns über das neue Zulagensystem beim Gehalt und über die Änderungen bei den Studienabschlüssen mit Bachelor und Master.

Ein weiterer Punkt war, dass an der Hochschule in Benediktbeuren ab Herbst 2014 ein neuer Studiengang Religionspädagogik eingerichtet werden soll, den die Bistümer Augsburg und München-Freising finanzieren. Außerdem soll es die Möglichkeit einer Erweiterung zu einem doppelten Studiengang (mit sozialer Arbeit) geben. Die Mitglieder der Versammlung sehen dies zum einen positiv, weil dadurch hoffentlich mehr junge Menschen zum Beruf »GemeindereferentIn« geführt werden. Gerade der doppelte Studiengang sei hier ein guter Anreiz. Andererseits gab es auch Sorge, ob nicht Benediktbeuren den anderen Ausbildungsorten, vor allem Eichstätt die ohnehin knappen Studierenden wegnimmt.

Als Schlusspunkt der Versammlung gab Schriftführerin Gudrun Schraml einen Einblick in die Studie der anglikanischen Kirche in England »Vitale Gemeinde« (Buch von Robert Warren). In England wurden



Stefan und Heidelinde

querbeet verschiedene Gemeinden untersucht, die gegen den Trend wachsen. Dabei wurden sieben entscheidende Kriterien gefunden, die ganz kurz folgende sind:

1. Kraft und Orientierung aus dem Glauben schöpfen!
2. Den Blick nach außen richten!
3. Herausfinden, was Gott will!
4. Neues wagen, wachsen wollen!
5. Als Gemeinschaft handeln!
6. Raum für alle schaffen!
7. Sich auf das Wesentliche konzentrieren!

Es sind ermutigende Signale, dass das auch in unseren Kirchen möglich sein kann.

● CHRISTIAN ZENGERLE
FÜR DEN BERUFSVERBAND

Sorgen kann man teilen.



TelefonSeelsorge
Anonym, kompetent, rund um die Uhr.

0800/111 0111
0800/111 0222
www.telefonseelsorge.de

 **TelefonSeelsorge**
Anonym. Kompetent. Rund um die Uhr.

Die Deutsche Telekom ist Partner der TelefonSeelsorge.

Faszination der Ortlosigkeit

Chancen der Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen im Spiegel des Pastoralplans

Referent: Prof. Matthias Sellmann
mit Graciela Sonntag

Wer werden wir sein?

Charismen-Sucher
Erkunder der Zwischenräume und Übergänge
Gottes-Sucher in den Alltagswelten
Netzwerk-Bildner
oder ... !?

Mittwoch 12. März
2014
9 bis 17 Uhr

Pfarrheim St. Josef
Kristiansandstraße 70
Münster-Kinderhaus

Kostenlos für Mitglieder
des Berufsverbandes,
Pastoralassistenten und
Auszubildende.
Gäste zahlen 20 Euro.

Anmeldung bis zum 1. März 2014
info@bvpr-muenster.de

 **Studientag des**
Berufsverbandes der
Pastoralreferenten
und -referentinnen im
Bistum Münster

»Heute Glauben lernen« – »Hart aber mit Flair!«

Zentralkonferenz der Gemeindereferentinnen im Erzbistum Berlin 2013

Zur diesjährigen Zentralkonferenz der GemeindereferentInnen im Erzbistum Berlin waren von Dienstag, 10. bis Donnerstag, 12. September alle 54 KollegInnen im aktiven Dienst ins südwestlich von Berlin gelegenen Bad Saarow eingeladen. Und fast alle sind gekommen. Für den ersten Teil der Konferenz war der Pastoraltheologe Professor Manfred Belok aus Chur eingeladen. Es folgten am zweiten Tag das alljährliche Gespräch mit dem Erzbischof, eine gemeinsame Eucharistiefeier und am dritten Tag der Teil mit Informationen aus dem Bistum. Auch Werbung für den Berufsverband fehlte nicht und zeitigte guten Erfolg. Von Interesse sind an dieser Stelle vor allem die ersten beiden Teile der Tagung.

1. Studienteil: »Heute Glauben lernen«

Professor Manfred Belok machte in seinem Beitrag deutlich, dass wir in einer Wechselwirkung stehen: Kirche versteht es als ihren Auftrag, der Welt den Glauben zu bringen, muss aber den eigenen Lernbedarf im Glauben stets neu erkennen und darf sich da auch von der Welt inspirieren lassen: von ihrer demokratischen Verfasstheit, von ihrer Forderung nach Transparenz und von ihrer Frage nach der Autorität und ihren Kompetenzen.

Unsere eigenen Erfahrungen und Fragestellungen fanden sich problemlos wieder in den Impulsen, mit denen Prof. Belok die Anwesenden immer wieder in kleine Arbeitsgruppen schickte. Wortgewandt, pointiert und mit der geballten Kompetenz seiner Laufbahn – angefangen als Pastoralassistent in der Gemeinde über Tätigkeiten im Bereich Erwachsenenbildung auf Diözesanebene, über seine Dozententätigkeit in Paderborn und Chur, wie auch als Verantwortlicher für Fortbildung der Pastoralen Berufe – wusste er unsere Beiträge einzuordnen und zu kommentieren. Auf diese Weise half er, die ständige Spannung zu begreifen zwischen Aspekten der Pastoral und des Kirchenrechts, die unsere tägliche Arbeit begleitet. Er merkte kritisch an, dass die Prioritäten der Bistumsleitungen im deutschsprachigen Raum oft eher kirchenpolitisch motiviert sind. Das an sich sei nicht problematisch, wohl aber die Tatsache, dass sie nicht als solche kommuniziert werden, sondern »spirituell eingeseift« würden, und so schwieriger zu fassen und zu enttarnen seien. Die Gefahr, sich »spirituell immunisieren« zu lassen, wachse damit und die Gefahr, das Evan-

gelium »grandios folgenlos« zu machen, das den Anspruch stellt, an der Seite der Menschen zu stehen, die ihre Last mit dem Leben haben. Kirche sei aufgefordert, Glauben als Vertrauen in Gott zu praktizieren: »Sind wir nicht viel zu kleingläubig? Sollten wir nicht mehr darauf vertrauen, dass Gott immer einen Weg finden wird?«

Im Blick auf die Herausforderung, in einer Mediengesellschaft zu kommunizieren, postulierte Belok, deren Grundsätze zu befolgen: die Botschaft kommt am Anfang! Sprache anpassen – prägnant sein! Kontrollieren: Interviews immer gegen lesen und korrigieren! Die Sprache der Bilder nicht unterschätzen!

Weitere Schlaglichter aus dem Gespräch:

■ **Groß-Pfarreien:** Im Hinblick auf die Erweiterung der Aufgabenfelder von Laien fordert Prof. Belok ganz grundsätzlich: »Keine Verantwortung ohne Kompetenz!«

■ **Permanente Anleitung zur Schizophrenie:** in einer Wissensgesellschaft kann eine Diskussion nicht durch Autorität beendet werden; wir werden die Fragen nicht loswerden, warum z.B. eine Frau als Diakonin undenkbar ist, wo doch diakonisches Tun in der Kirche mehrheitlich von Frauen getragen wird.

■ **»Kommen wir den Menschen lange genug nahe genug?«:** gelingt es den Menschen, eine Beziehung zu uns aufzubauen, die Grundlage dafür ist, dass sie die Vollzüge des Glaubens kennenlernen? Der Katechismus ist kein Ersatz dafür, mit



dem eigenen Leben Auskunft zu geben. Sakramenten-Katechese ist oft genug keine Wege- sondern eine Schlaglochpastoral.

■ **Taufberufung stärken:** SeelsorgerInnen sollten Geistliche sein, sich auch als solche verstehen; dazu gehört eine Kultur der Kontemplation.

... zu diesen und verwandten Themen bitte auch das Interview beachten!



2. Bischofsgespräch: »Hart aber mit Flair«

... ging es im zweiten Teil der Zentralkonferenz zur Sache: in einer Talk-Runde mit drei KollegInnen aus unterschiedlichen Einsatzgebieten musste Erzbischof Rainer Kardinal Woelki Rede und Antwort stehen. Die Moderation sah auch vor, dass Wortmeldungen aus der Zuhörerschaft in die Runde einfließen konnten. Willig ließ sich der Erzbischof zunächst nach seinen Eindrücken als Neu-Berliner über Stadt und Bistum befragen, machte deutlich, dass er bereits gut über die kulturellen und sozialen Besonderheiten der Stadt informiert ist und gab gerne Auskunft zu seinen bevorzugten Freizeitvergnügen: mit Freunden ein Bier trinken gehen oder Fußball schauen – wenn die Zeit es denn erlaubt.

Befragt über Freuden, Sorgen und Ziele für die Zukunft, sprach er besonders zwei Themen an: den geistlichen Prozess der Neuordnung des Bistums (»Wo Glaube Raum gewinnt«) und die notwendige Renovierung und Umgestaltung der Hedwigskathedrale. Deutlich wurde an den beiden Beispielen, dass ihm daran gelegen ist, in der säkularen Gesellschaft selbstbewusst als Christen aufzutreten.

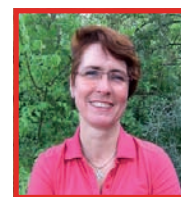
Am Rande ließ er durchblicken, dass es ihm zuweilen schwer fällt, mit schwach ausgeprägtem Veränderungswillen in seiner Umgebung umzugehen: Wenn alles Abwarten und Appellieren nichts bringe, »kann ich schon mal richtig aus dem Anzug gehen.«

Die Vertiefung des Themas um den pastoralen Neuordnungsprozess zeigte im Verlauf der Talk-Runde, dass es zwar gelingt, viele Menschen in das Gespräch einzubeziehen, aber trotz diverser Veröffentlichungen und Themenveranstaltungen das Verständnis des Prozesses stark differiert. Während der Erzbischof den geistlichen Schwerpunkt betont, erfassen die Gemeindeglieder zunächst die strukturelle Dimension: wir werden keinen eigenen Pfarrer / GR / Pfarrbüro mehr vor Ort haben, wir müssen längere Wege in Kauf nehmen, wir verlieren unsere vermögensrechtliche Selbstständigkeit.

Zum Verständnis: der Prozess »Wo Glaube Raum gewinnt« hat zum Ziel, dass im Bistum die Seelsorge stärker danach ausgerichtet werden soll, auf welche Weise man an welchen Orten verschiedene Menschen gezielt mit dem Evangelium in Berührung bringen kann. Vor diesem Hintergrund sind die Gemeinden aufgerufen, ihre Umgebung in den Blick zu nehmen, die speziellen Herausforderungen wahrzunehmen und möglichst in Kooperation mit Nachbargemeinden und anderen katholischen Einrichtungen pastorale Konzepte zu erarbeiten. Ziel ist die Schaffung von ca. 30 Pastoralen Räumen, die bis 2020 zu 30 Pfarreien umgeformt werden sollen. Die darin zusammengefassten Gemeinden sollen als »Orte des Glaubens« erhalten bleiben, aber werden das heute übliche Gesicht der alles anbietenden Gemeinde verlieren. In diesen Gebilden sollen Pastoralteams eingesetzt werden, die diesen Namen auch verdienen.

Die KollegInnen ließen in ihren Beiträgen erahnen, wie schwierig der Spagat ist, einerseits den durchaus berechtigten Anspruch des Bischofs zu vertreten, Pastoral neu zu denken, andererseits aber die ebenso berechtigten Befürchtungen der Menschen in den Gemeinden nicht einfach beiseite zu wischen. Die Sehnsucht, als MitarbeiterInnen des Erzbischofs vor Ort sowohl gehört als auch von ihm ins Vertrauen gezogen zu werden, um den Aufbruch kompetent begleiten zu können, ist groß.

Auf die Frage »Wen würdest du in dein Team holen wollen?«, antwortete die Kollegin Breer: »Ich möchte mit der Bistumsleitung in einem Boot sitzen!« Wir hoffen, dass dieser Wunsch erwidert wird.



● KATRIN SCHMIDT
GR IN HERZ JESU, ORANIENBURG

Interview mit Professor Dr. Manfred Belok

Zentralkonferenz der GemeindereferentInnen 10.-12.09.2013 in Bad Saarow

Magazin: Herr Professor Belok, das lang erwartete neue Rahmenstatut für die beiden Berufsgruppen der Gemeinde- und PastoralreferentInnen (GR/PR) ist seit dem 01.10.2011 von der Deutschen Bischofskonferenz veröffentlicht und wird durch die einzelnen (Erz-)Bistümer nun mit je eigenen Ausführungsbestimmungen schrittweise umgesetzt. Halten Sie dieses neue Rahmenstatut für zukunftsweisend?

Belok: Begrenzt. Auf der einen Seite wird der Versuch gemacht, die Rolle der Laien im hauptberuflichen Pastoralen Dienst und ihre Aufgaben neu zu umschreiben. Ich bedaure aber, dass die GR und PR aus der Teilhabe am (Weihe-)Amt herausgenommen sind. Praktisch sind sie nur noch ZubringerInnen, um den Beruf des Priesters zu stützen. Es ist nicht vorgesehen, dass sie eigenständig und eigenverantwortlich, in Wahrnehmung eines Kirchenamtes die Pastoral mitgestalten können. Eher habe ich den Eindruck, dass man – im Sinne der Arterhaltung – vor allem die »aussterbende Rasse«, den Beruf des Priesters, schützen und stützen, nicht aber wirklich eigene Berufsprofile für Gemeinde- und PastoralreferentInnen entwickeln will.

Magazin: Auch GR und PR könnte man schon zu den »bedrohten Rassen« zählen, denn in den meisten Bistümern ist die Zahl der BewerberInnen z.T. dramatisch rückläufig. Was könnte man tun, um den Trend aufzuhalten oder umzukehren?

Belok: Diese Entwicklung ist eine Folge des nach wie vor nicht eindeutigen Berufsbildes beider Gruppen. Die Priester hingegen haben durch ihr Weiheamt eine immer noch relativ klare Rolle. Attraktiv wird ein Beruf erst, wenn die jeweilige Rolle einigermaßen geklärt ist und eine entsprechende Nomenklatur das auch sauber wiedergibt. So erst kann Berufszufriedenheit entstehen.

Ein weiterer Punkt ist die Berufslaufbahnperspektive. In der Seelsorge arbeiten GR und PR in den fast gleichen Tätigkeitsfeldern wie die Priester und die Ständigen Diakone – mit Ausnahme der weihespezifischen Aufgaben und Kompetenzen wie Taufvollmacht, Trauassistent, Krankensalbung, Eucharistievorsitz und Lossprechungsvollmacht beim Bußsakrament –, sie werden aber immer in der »zweiten Reihe« bleiben müssen, ohne die Chance einer beruflichen Laufbahnentwicklung, die z.B. potentiell auch die Übernahme einer Pfarreileitung ermöglichen würde, da diese gemäß Kir-

chenrecht (can. 515 § 1 CIC/1983) allein einem Priester vorbehalten ist. Gleichzeitig werden die GR und PR aber für alles, was in einer Pfarrei läuft oder nicht läuft, mit haftbar gemacht und bestimmen in gleicher Weise die Wahrnehmung von »Kirche« in der Öffentlichkeit mit. Da sich die Tätigkeitsfelder der Pastoralen MitarbeiterInnen mit und ohne Weiheamt im Gemeindealltag inzwischen so stark angeglichen haben, ist eine klare Unterscheidung, die für das jeweilige Berufsbild attraktiv wäre, kaum auszumachen.

Magazin: In Ihrem Impulsreferat fiel mehrfach der Begriff »Anleitung zur Schizophrenie«. Können Sie das näher erläutern und welchen Ansatz sehen Sie, dem zu entkommen?

Belok: Wir müssen zunehmend die Systemfrage stellen. Unser aller Kirchenerfahrung ist doch eine permanente Anleitung zur Schizophrenie: Auf der einen Seite sagen die Konzilstexte, etwa Lumen Gentium oder Gaudium et Spes, wir alle sind gleichgesinnt und gleichgestellt in der Nachfolge Jesu. Aber das findet keine Entsprechung in der Rechtsverfassung unserer Kirche. Diese hätte die Aufgabe, theologisch Wichtiges auch strukturell zu sichern. Im Kirchlichen Recht kommt das, was in Lumen Gentium und Gaudium et Spes formuliert wird, aber gar nicht vor. Die Konzilstexte werden so letztlich unfreiwillig zu reiner Lyrik, während die harten Fakten im Kirchenrecht formuliert sind.

Es braucht also ein Zweifaches: Es braucht eine Instanz, in der die Beschlüsse des Konzils, z.B. die Gleichstellung von Frau und Mann aufgrund ihrer Berufung zum ChristIn-Sein durch die Taufe, sich sowohl in der Rechtsstruktur der Katholischen Kirche wiederfinden müssen und dementsprechend auch eingeklagt werden können – etwa analog zum Organ des staatlichen Bundesverwaltungsgerichts.

Und es braucht als zweites einen theologischen Ansatz: die Versöhnung von Glaube und Struktur. Denn wenn Frauen und Männern von Gott her durch die Taufe die gleiche Würde zugesprochen ist, muss sich das auch in der Struktur der Katholischen Kirche zeigen. Papst Benedikt XVI. verdanken wir das Eintreten für eine Versöhnung von Glaube und Vernunft, Papst Franziskus mahnt die Versöhnung von Glaube und Gerechtigkeit an. Meines Erachtens muss für Christenmenschen, die in einer demokratischen Gesellschaft aufwachsen, auch und gerade in der Glaubensgemeinschaft »Kirche« die

Versöhnung von Glaube und Struktur mit in den Blick kommen. Dafür ist es wichtig, die jeweils systemimmanenten Eigenlogiken zu beachten: *Lumen Gentium* und *Gaudium et Spes* sind andere Textgattungen als das Kirchenrecht. Während erstere theologische Einsichten und Überzeugungen formulieren, benennt das Kirchenrecht verbindliche Rechtsnormen. Es ist aber festzuhalten, dass das Kirchenrecht so manche zentrale theologische Aussage aus *Lumen Gentium* und *Gaudium et Spes* nicht als verbindliche Rechtsnorm aufgenommen hat. Umso wichtiger ist es, zu fragen: Wer hat eigentlich im Hinblick auf das Kirchenrecht, auf die Veränderbarkeit und Fortschreibung des Kirchenrechts, die Definitionsmacht? Denn wenn wir alle miteinander Volk Gottes sind, Christinnen und Christen, und darin auch das Amt, dann müssen auch alle Betroffenen zu Beteiligten werden und an der Definitionsvollmacht teilhaben und an Veränderungen mitwirken können – und nicht nur das geweihte Amt im Volk Gottes. Wir können als Christenmenschen und StaatsbürgerInnen nicht in einer Demokratie aufwachsen und mit Mitwirkungs- und Mitentscheidungsrechten ausgestattet sein, aber innerhalb der Gemeinschaft der Kirche, in der allen von Gott her die gleiche Würde zugesprochen wird, gilt das alles nicht – das meine ich mit »Anleitung zur Schizophrenie«. Oft wird dann eingewendet, über Wahrheiten könne man doch nicht demokratisch abstimmen. Das stimmt! Aber hier geht es nun eindeutig nicht um Wahrheiten, hier geht es um die Verfassung der katholischen Kirche jenseits der Frage von Glaubens-Wahrheiten. Hier geht's doch nicht um die Gottesfrage!

Magazin: Das Stichwort Struktur bringt uns gleich zur nächsten Baustelle, den angedachten Strukturveränderungen in den deutschen Bistümern, die aufgrund demographischer Entwicklungen angestoßen werden. Hier werden verschiedene Modelle ausprobiert, die im Grunde aber alle aufs gleiche Ergebnis hinauslaufen, auf große Seelsorgeeinheiten. Wie beurteilen Sie diese Pläne?

Belok: Es gibt da zwei Momente: Man kann sagen, wenn ein Anzug/ein Kleid zu groß geworden ist, weil der Mensch abgenommen hat, dann muss der Anzug/das Kleid verkleinert werden. Früher gab es viele Menschen in einer Pfarrei, so dass Tochterpfarreien (Filialgemeinden) entstanden und sogar neue, eigenständige Pfarreien errichtet wurden. Die Situ-

ation ist heute gegenläufig, jetzt muss vieles wieder auf die Mutterpfarre zurückgeführt werden. In dieser Hinsicht könnte die neue Lage auch eine Chance sein. In einer so genannten »Pfarrei neuen Typs«, wie sie z.B. im Bistum Limburg heißen, gibt es mehrere unterschiedliche Gemeinden und Gemeindeprofile innerhalb der Rechtsstruktur »Pfarrei« – und nur diese ist kirchenrechtlich relevant (can. 515 § 1 CIC/1983) – mit der Chance, unterschiedliche pastorale Akzente zu verwirklichen.

Das zweite Moment allerdings ist kritischer zu sehen, denn Auslöser und Motivation für diese von der Kirchenleitung des jeweiligen Bistums eingeleiteten Strukturveränderungen – und entsprechend dem Kirchenrecht leitet allein der jeweilige Bischof sein Bistum (can. 515 § 2 CIC/1983) – sind ja nicht theologische Überlegungen gewesen. Vielmehr gingen die jeweiligen Bischöfe von der über Jahrzehnte vorhandenen und bewährten Pastoral- und Personal-Struktur sowie von einer bislang einigermaßen komfortablen Finanzsituation aus und haben gefragt: Wie können wir trotz mangelnden Priesternachwuchses, deutlichen Mitgliederschwundes und erheblich sinkender Kirchensteuereinnahmen das bisherige Pastoral-Programm mit jetzt halt weniger Personal und mit weniger Geld kreativ und effizient dennoch weitgehend aufrechterhalten? Die Veränderungsprozesse wurden zumeist unter dem Leitwort »Kooperative Pastoral« diskutiert und geplant. Das vorrangige Ziel ist die Kooperation aller hauptberuflich in der Seelsorge tätigen Priester, Diakone, Gemeinde- und PastoralreferentInnen untereinander und mit den Ehrenamtlichen zur Erreichung von Synergieeffekten und mehr Effizienz in der Pastoral. Spirituell »aufgeputscht« wurde das Ganze mit Mottos wie »Wo der Glaube Raum gewinnt« oder »Mit einer Hoffnung unterwegs« oder »Mehr als man glaubt« usw.

Der sinnvollere Weg in einer sich radikal verändernden Situation, in der schon allein durch die demographische Entwicklung die Pfarreien zahlenmäßig kleiner werden, wäre gewesen zu sagen: Alles kommt auf den Prüfstand! Lasst uns zunächst eine Zieldiskussion zu führen: Was sind unsere Ziele als Bistum, als Kirche am Ort? Welche Rahmenbedingungen haben wir? Welche brauchen wir und welche neue Struktur ist angesichts unserer neu gewonnenen Zielprioritäten hierfür sinnvoll? Und wie stellen wir das vorhandene und das neu zu gewinnende Personal entsprechend darauf ein?



Magazin: Wie könnten Alternativen zu den bisher angedachten Modellen aussehen? Und welche theologischen Grundlagen bieten sich an?

Belok: Die theologische Grundlage ist für mich das Neue Testament, die Ur-Kunde unseres Glaubens. Dort ist die Gemeinde das Kriterium. Ihr haben das Weiheamt (Bischöfe, Priester, Diakone) und die verschiedenen Kirchen-Ämter zu dienen und nicht umgekehrt! Es kann nicht darum gehen, den zurückgehenden Bestand an Priesterzahlen allein und hauptsächlich durch Strukturveränderungen ausgleichen zu wollen. Für eine Seelsorge »mit Namen und Gesicht« braucht es Überschaubarkeit. Alle pastoralen Dienste, geweiht oder nicht geweiht, haben den Auftrag, das Volk Gottes auf dem Weg durch die Zeit zu unterstützen.

Schauen wir nach Poitiers in Frankreich: Dort ging die Initiative von den Bürgermeistern aus, die auf Bischof Albert Rouet zukamen mit der Bitte: »Wir haben uns als politische Gemeinde aus der Fläche zurückgezogen und alles zentralisiert. Bitte bleibt Ihr als Kirche in der Nähe.« Und dann kam kirchlicherseits die Idee auf, Menschen in den Gemeinden zu finden, die sich für die Grundvollzüge – martyria, diakonia, leiturgia – verantwortlich wissen. Und dadurch entsteht dann auch der Zusammenhalt koinonia. Diesen Christenmenschen wurde vom Bischof als Leiter des Bistums zugesagt, dass sie an der Leitungsgewalt des Bischofs Anteil haben, ausgedrückt durch die schöne Geste, dass alle gemeinsam mit dem Bischof seinen Hirtenstab, den Bischofsstab umfassen.

Magazin: Dann ist das Gemeindemodell der Zukunft eines unter der Leitung von Laien, die die Grundvollzüge der Gemeinde sicherstellen, und sonntags die Gemeinde zur Wort-Gottes-Feier versammeln? Und

der Priester kommt ab und zu vorbei, um die Sakramente zu spenden?

Belok: Wort-Gottes-Feiern haben für mich den Sinn, die Vielfalt der Gottesdienstformen erleben zu können und in und mit ihnen die Sehnsucht nach Eucharistie, die vom Konzil zu Recht als »Quelle und Höhepunkt des ganzen christlichen Lebens« (LG 11) bezeichnet wird, wach zu halten.

Andererseits aber darf nicht vergessen werden: Konstitutiv für eine christliche Gemeinde ist, dass sie sich am Sonntag, dem Herrentag, zur memoria passionis et resurrectionis versammeln lässt – und zwar nicht vom Priester, sondern vom Herrn selbst. Wenn wir das auch weiterhin theologisch ernst nehmen wollen, dann müssen einzelne Menschen, die in der Gemeinde anerkannt sind und eine Autorität, »auctoritas« haben, vom jeweiligen Ortsbischof öffentlich-amtlich beauftragt, also ordiniert werden, damit sie der Eucharistie vorstehen können. Denn wenn die Kirchenleitung (Papst und Bischöfe) auf der einen Seite den Menschen über Jahrhunderte eine hohe Wertschätzung für die Eucharistie vermittelt hat, darf sie dieses Primärgut nicht einem Sekundär – oder gar Tertiärgut, nämlich der Frage nach den Zugangswegen zum geweihten Amt opfern.

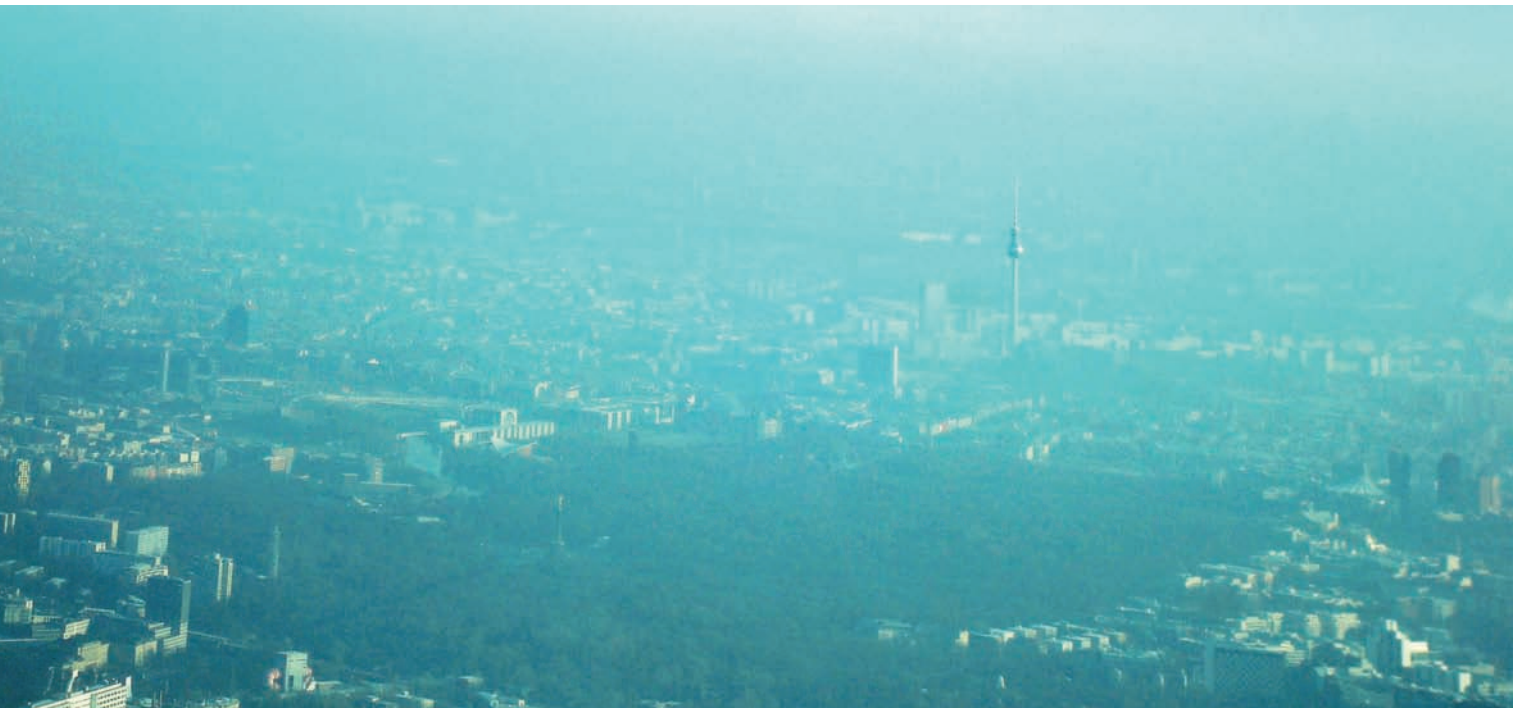
Es gilt daher zu fragen: »Was braucht die Gemeinde?« Und ich sage ausdrücklich: Wir haben aus meiner Optik keinen Priestermangel sondern Weihemangel. Denn die vielen Pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel, die ja nicht als Privatpersonen, sondern ausdrücklich im Auftrag ihres jeweiligen Ortsbischofs in den Gemeinden Dienst tun: die sind theologisch gebildet, spirituell verankert, menschlich geerdet. Sie müssten für das, was sie im Auftrag des Ortsbischofs tun, öffentlich-amtlich beauftragt werden. Das ge-

schiebt in der Tradition des Neuen Testaments durch Handauflegung und Gebet, sprich Weihe.

Wenn wir als Glaubensgemeinschaft also zu Recht größten Wert auf die sakramentale Struktur legen, die kennzeichnend ist für die Römisch-Katholische Kirche, dann müsste der Papst als oberste Kirchenleitung die Zugänge zum geweihten Amt öffnen, und zwar sowohl für viri probati et mulieres probatae, für bewährte Männer und ebenso für bewährte Frauen – und dies unabhängig davon, ob sie verheiratet oder unverheiratet sind. Papst und Bischöfe sagen zwar gerne, eigentlich leite Gott die Kirche und nicht sie, aber sie machen ihm doch sehr genaue Vorgaben, wie er sie zu leiten hat: bitte männlich und zölibatär! Diese Diskrepanz von theologischer Rede und kirchenpolitischem Festhalten an bisheriger Praxis kann nicht gut gehen

und das spüren die Menschen. Auch das ist für mich ein Beispiel für »Anleitung zur Schizophrenie«. Ich vermisse bei der Kirchenleitung (ob auf Welt- oder Regionalebene, Papst oder Bischöfe) die innere Freiheit und das Vertrauen darin, dass wirklich Gott seine Kirche leitet und er zu neuen Wegen ermutigt. Dann kämen wir weg von einer »Berufungspastoral«, die eigentlich nur männlich und zölibatär denkt (im Blick aufs Weiheamt), und könnten uns öffnen für eine »Pastoral der Berufenen«, die Gott dankt, dass er seine Kirche mit dem Reichtum an unterschiedlichen Frauen und Männern beschenkt, die, durch Taufe und Firmung geistbegabt, eingeladen sind, ihre unterschiedlichen Charismen zum Wohle der Gemeinschaft einzubringen.

● Die Fragen stellte Katrin Schmidt, Erzbistum Berlin



»Ballungsräume« – eine kleine statistische Fingerübung

Im Erzbistum Berlin sind nach der jüngsten Werbeoffensive unseres Vorstands 60 Prozent der aktiven GemeindefereferentInnen Mitglied im Berufsverband. In realen Zahlen heißt das: von 54 derzeit im aktiven Dienst befindlichen GR sind 34 Verbandsmitglieder und bringen gemeinsam 751 Jahre Berufserfahrung ein – das (Erz-)Bistum Berlin* kann derzeit gerade mal auf 83 Jahre zurückblicken. Soviel Ballung ist selten in unserer Diözese, die abgesehen von der Großstadt und ihrem Speckgürtel aus viel »Gegend« besteht und in der sich unter der überschaubaren Zahl von Einwohnern eine noch überschaubarere Zahl von KatholikInnen mancherorts sehr verloren vorkommt. Sie machen hier im Schnitt nur 6,8 Prozent der Bevölkerung aus. Auf dem Gebiet der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt sind es zwischen 2,2 und 4 Prozent. Wenn man dann mit einrechnet, dass von den 13 in diesem Jahr neu dem Berufsverband beigetretenen GR auch 2 Kollegen aus dem Dekanat Vorpommern sind – was gut 15 Prozent der Neubei Tritte 2013 ausmacht –, dann ist davon auszugehen, dass sich herumgesprochen hat: Zusammenhalt und das Wissen um Unterstützung sind unverzichtbar. Und: Verbandsarbeit zahlt sich aus. Hundertprozentig!

* Erz-Bistum ist Berlin erst seit 1994

● KATRIN SCHMIDT

Mitgliederversammlung

des Berufsverbandes der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten
der Erzdiözese Freiburg e. V. am 8. Oktober 2013



Zur ordentlichen Mitgliederversammlung kamen die Mitglieder des Verbandes in Freiburg zusammen. Just an diesem Morgen wurde die Veröffentlichung der Handreichung für die Seelsorge zur Begleitung von Paare in Trennung, Scheidung und Wiederheirat durch das Erzbistum bekannt gegeben. Ein Thema, das den Vormittag durchzog, sowohl innerhalb der Geschäftsordnung als auch in Nebengesprächen. So nahmen vor allem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Diözesanversammlung den Faden auf. Kontrovers wurde dieser Schritt des Bistums diskutiert. Die Befürworter/innen sehen in der Veröffentlichung einen wichtigen Impuls in die richtige Richtung, vor allem auch unter medialer Perspektive. Die Kritiker/innen dagegen sehen in den Inhalten des Papiers, das Seelsorgerinnen und Seelsorger als Orientierung dienen soll, Defizite. Sie hinterfragen die Qualität und Quantität der Versöhnungsriten und -gebete. In allen Wortmeldungen wurde aber ermutigt, vor Ort innovative und kreative Schritte zu tun, denn die Entwicklung der Pastoral eignet sich nicht in Behördenbüros oder durch Handreichungen sondern an der Basis, in der konkret gelebten Pastoral.

In einem weiteren, umstrittenen Punkt wurden die verbandsinternen Strukturen in den Blick genommen. Soll der Verband künftig eine bezahlte Geschäftsführer-Teilzeitstelle errichten, um seine Position zu stärken?

In einer solchen weiterentwickelten Verbandsstruktur könnte die Arbeit profiliert und professionalisiert werden. Die Mitglieder sind sich noch uneins, ob und wie die arbeits- und finanzrechtlichen Konsequenzen zu bewältigen wären. Deshalb konnte sich die Versammlung (noch) zu keiner Entscheidung durchringen. Fürs Erste wurde der Vorstand beauftragt, unterschiedliche Beschäftigungsmodelle zu entwickeln und der nächsten Versammlung vorzulegen.

Im Bericht des Vorstands und der Arbeitskreise wurde die Arbeit des letzten Jahres dargelegt. So wurde nochmals ein Augenmerk auf die wichtige Mitarbeit des Berufsverbandes in der Kommission des Dienstgebers zur Weiterentwicklung der Seelsorgeeinheiten gelegt. Ein Arbeitskreis wird die Entwicklungen der Strukturreform 2015 und die damit verbundenen Veränderungen für das Berufsbild (»Pastorale Bezugsperson«) weiter kritisch begleiten.

Am Ende der Versammlung dankte die Vorsitzende Ulrike Hauck, der ersten stellvertretenden Vorsitzenden Stefanie Paulsburg für Ihre Arbeit. Stefanie Paulsburg legt nach vierjähriger, engagierter Vorstandsarbeit ihr Amt nieder. Der Posten bleibt bis zur Frühjahrskonferenz 2014 vakant.

● VERENA BAADER





Berufsprofil –

ein »Werkstattpapier« des Trierer Berufsverbands

Der Berufsverband der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Bistum Trier e.V. hat sich in den letzten drei Jahren mit dem Berufsprofil beschäftigt und das Ergebnis im Herbst 2013 in Form eines »Werkstattpapiers« vorgelegt. Auslöser für die Arbeit war das fünfundzwanzigjährige Jubiläum des Trierer Berufsverbands im Jahr 2010 und die damit einhergehende Selbstvergewisserung der Berufsgruppe. Aus der Sicht der Arbeitsgruppe, die an dem Papier gearbeitet hat, wird hier eine Einordnung des Profildokuments vorgenommen. Das Werkstattpapier findet man auf der Homepage des Trierer Verbandes www.berufsverband-gr-trier.de. In gedruckter Form ist es beim dortigen Vorstand erhältlich.

Berufsprofil – wozu eigentlich?

Wie ist es zu bewerten, wenn ein Berufsstand das Bedürfnis hat, das eigene Profil zu beschreiben? »Die haben's nötig!« könnte man auf jeden Fall sagen und anschließend überlegen, ob das eher ironisch oder sehr ernst gemeint ist. Tatsache ist, dass es genügend Anlässe gibt, sich mit der Frage nach dem Selbstverständnis und dem Unverwechselbaren des Berufs der Gemeindereferentin und des Gemeindereferenten zu beschäftigen:

- klassisch: die Frage nach der Unterscheidbarkeit der vier bestehenden Seelsorgeberufe in der deutschen Kirche;
- aktuell: die Frage nach dem Beruf »Gemeindereferent/in« im Gestaltwandel von Gesellschaft, Kirche und Gemeinde;
- grundsätzlich: die Frage nach der Professionalität »hauptamtlicher Laien« im Gegenüber und Miteinander mit »ehrenamtlichen Laien«.

Wenn der Berufsverband der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Bistum Trier einen neuen Versuch macht, ein Profil für die Berufsgruppe zu entwerfen, dann hat dies sowohl positive als auch negative Konnotationen. Zur Negativperspektive zählt ohne Zweifel das Fehlen eines eindeutigen Alleinstellungsmerkmals des Berufs und die damit verbundene, ständig drohende Gefahr, öffentlich als »Hilfsdienst für den Pfarrer« wahrgenommen zu werden. Der positive Aspekt der Profilsuche liegt hingegen im Streben nach Professionalität im Sinne einer unmissverständlichen Beschreibung beruflicher Anforderungen, Handlungsweisen und Qualitätskriterien.

Als Angehörige der Berufsgruppe sind die Mitglieder der Profil-Arbeitsgruppe grundsätzlich von einer hohen Wirksamkeit und Notwendigkeit des Berufs ausgegangen, eine Wahrnehmung, die nicht zuletzt durch die persönliche berufliche Erfahrung der Arbeitsgruppenmitglieder gedeckt ist. Gleichzeitig wurde in einer ersten Annäherung an das Thema schnell klar, dass ein Berufsprofil gleichermaßen von Selbst- und Fremdwahrnehmung geprägt ist. Da ein Profil eine »Außenli-

nie« markiert, geht es bei Profilbeschreibungen immer um Abgrenzung. Und zwar in zwei Richtungen: nach »außen«, um sich gegen unerwünschte Zuschreibungen und Ansprüche zu wehren sowie eigene Optionen zu markieren, aber auch nach »innen«, um ein konsensfähiges Selbstbild zu umreißen.

Da es der Arbeitsgruppe nicht um eine Selbstbeschränkung auf »pfarrgemeindliche Basisfunktionen« ging, wurde während der Auseinandersetzung bald deutlich, dass ein Berufsprofil für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten keine Rücksicht darauf nehmen kann, inwieweit man anderen Berufsgruppen »zu nahe tritt«, vielmehr sollte der Fokus darauf liegen, was die Berufsträgerinnen und Berufsträger auf Grund von Ausbildung und Berufserfahrung an einschlägigen Kompetenzen einzubringen haben.

Berufsprofil – wie bitte?

Die Trierer Arbeitsgruppe musste feststellen, dass es offenbar keine eindeutige berufssoziologische Definition davon gibt, was eigentlich genau unter einem »Berufsprofil« zu verstehen ist. Die Bundesagentur für Arbeit teilte auf unsere Anfrage mit, dass Berufsprofile gemeinhin Aussagen über Ausbildungsstandards und typische Einsatzfelder enthalten würden. Aus der Professionsforschung gab es darüber hinaus Hinweise, dass ein Berufsprofil immer auch auf einer Zuschreibung von außen basiert.

Am Anfang der Auseinandersetzung erstellte die Arbeitsgruppe eine Mindmap mit Aspekten, die bei einer umfassenden Profilbeschreibung nicht fehlen dürften. Dabei ergab sich ein umfangreiches Spektrum, z.B.:

- Auftrag (ekkesiologisch, pastoraltheologisch, kirchlich-organisatorisch)
- Einsatzfelder
- Kompetenzen (Zuständigkeits- und Fähigkeitskompetenzen)
- Ausbildung
- Herkunft und Berufsgeschichte
- Verhältnisbestimmung zu anderen Seelsorgeberufen
- Verhältnisbestimmung zum Ehrenamt und allen Getauften
- Besoldung und Vergleichbarkeit
- Außenwahrnehmung
- Spiritualität und Berufsethos.

Auf der Basis dieser Aufstellung sowie unter Zuhilfenahme kirchenamtlicher und weiterer einschlägiger Quellen versuchte die Arbeitsgruppe, den Beruf und sein Profil zu beschreiben. Schließlich bildete sich folgende Gliederung heraus:

1. GemeindereferentIn – ein Seelsorgeberuf – allgemeine einführende Aussagen
2. Ekklesiologische Grundlage des Berufs – kurze Grundlegung, ausführliche Bemerkungen
3. Praktisch-theologisches Grundverständnis – Beschreibung eines Seelsorgeverständnisses für den Beruf
4. Aufgaben und Arbeitsfelder – Aussagen zur Art der Tätigkeiten von GR
5. Spiritualität und Berufsethos – Auseinandersetzung mit persönlicher und beruflicher Spiritualität
6. Kompetenzen und Qualifikationen – Aussagen zu Ausbildungsstandards

Berufsprofil – kontrovers?

Während der Erarbeitungsphase wurde lange und viel diskutiert. Dem Arbeitskreis war es ein Anliegen, so konkret wie möglich und so offen wie notwendig zu formulieren, was den Beruf der Gemeindereferentin und des Gemeindereferenten unbedingt ausmacht, in welchen Kontexten er sich bewegt und wohin er sich entwickeln kann.

In der allgemeinen Beschreibung wird auf die Wurzeln des Berufs verwiesen, die in den zwanziger Jahren des letzten Jahrhunderts liegen. Die Frage nach den Begrifflichkeiten »Seelsorgeberuf« oder »pastoraler Beruf« werden genauso diskutiert wie die Brauchbarkeit der heutigen Bezeichnung »Gemeindereferent/in«. Im ekklesiologischen Teil wird der Vorschlag aufgegriffen, den Beruf als ortskirchliches Amt zu verstehen.

Das praktisch-theologische Grundverständnis ist einerseits geprägt von den Kernaussagen des II. Vatikanums und andererseits von der religionspädagogischen Ausrichtung der Ausbildung, die auf eine Korrelation von humanwissenschaftlichen und theologischen Erkenntnissen ausgerichtet ist. Diese Perspektive prägt auch die Aussagen über Kompetenzen und Qualifikationen im letzten Abschnitt des Profipapiers. Dort findet sich auch eine Option für die Eingruppierung in Entgeltgruppe II der öffentlichen bzw. kirchlichen Vergütungsordnung.

Zum Thema Aufgaben und Arbeitsfelder erfolgt zunächst eine allgemeine Aussage, dass es immer darum geht, »mündiges und selbstbestimmtes Mensch- und Christsein in den jeweiligen Lebensräumen zu ermöglichen und die Entwicklung solidarischer kirchlicher und gemeindlicher Strukturen (...) zu fördern«. In der Konkretisierung von Tätigkeitsbereichen wird auf territoriale und kategoriale Aufgaben verwiesen. Weiterführend wird die Frage gestellt, ob »kategorial« bzw. »territorial« überhaupt eindeutig bestimmt und differenziert werden kann und inwieweit es sinnvoll ist, dem einen Bereich eine höhere Wertigkeit bzw. einen höheren beruflichen Anspruch zuzuschreiben. Dass die Ausbildung auch die Grundlage für übergeordnete Bistumsaufgaben und Leitungsfunktionen bildet, bleibt im Profiltext nicht unerwähnt.

Ausführlich geht der Text auch auf den Bereich Spiritualität und Berufsethos ein. Er verortet den Beruf in der Spannung von persönlicher geistlicher Ausprägung und einer Einbettung in den Formenreichtum der Kirche. Eine wichtige Rolle spielt der Begriff einer beruflichen Spiritualität, die sich vor allem in der Haltung ausdrückt, mit welcher der Beruf ausgeübt wird. Zum beruflichen Ethos wird angemerkt, dass dazu auch die Selbstsorge gehört, »die das Bemühen um fachliche und persönliche Weiterentwicklung, Erholung und Gesundheit einschließt.«

Im Vorwort des Werkstattpapiers heißt es: »Wenn der AK Berufsprofil diesen Entwurf vorlegt, dann im Bewusstsein, dass die Berufsgruppe nicht nur ihren Status verbessern will, sondern sich einem Leistungsanspruch stellt.« Darin wird deutlich, dass es sich bei dem Papier sowohl um einen Anspruch an den Arbeitgeber Kirche als auch um einen Selbstanspruch handelt, dem sich die Berufsgruppe stellen möchte.

Berufsprofil – wohin?

Die Arbeitsgruppe hat über drei Jahre intensiv diskutiert und an Formulierungen gefeilt. Dabei wurde deutlich, dass ein Berufsprofil weder für die Ewigkeit noch für die Schublade taugt. Erst wenn eine kontinuierliche Auseinandersetzung stattfindet, ist ein Berufsprofil

sowie die Kommunikation der Berufsträger lebendig. Deshalb wurde eine Darstellungsform gesucht, die zum Ausdruck bringt, dass eine Profilbeschreibung nie ein fertiges Produkt ist, sondern immer nur der Zwischenstand der aktuellen Diskussion.

Schließlich einigte man sich auf den Begriff »Werkstattpapier«. Durch die Zusammenarbeit mit einem Grafiker wurden Inhalt und Form in Korrelation gebracht, indem die Darstellung des Ergebnisses nicht als Hochglanzbroschüre erfolgt, sondern in einem speziellen Layout. Das Werkstattpapier hat drei Darstellungsebenen:

1. Die Profilbeschreibung selbst. Dieser Teil ist hervorgehoben und in größerem Schrifttyp gedruckt. Eine Änderung dieses Textes benötigt einen breiten Konsens des Berufsverbandes.
2. Die kirchenamtlichen, wissenschaftlichen und sonstige Quellen. Dieser Teil ist zur Entlastung des Profiltexes gedacht. Viele Sachverhalte sind in Statuten und Richtlinien geregelt und müssen nicht wiederholt werden. Gleichzeitig muss im Werkstattpapier genau unterschieden werden, was durch amtliche Quellen gedeckt ist und was Anspruch der Berufsgruppe ist, der (noch) nicht belegt ist.
3. Um auf kontrovers diskutierte Sachverhalte und Fragen hinzuweisen, ist im Werkstattpapier eine dritte Spalte für Bemerkungen vorgesehen. Hier besteht die Möglichkeit, einzelne Punkte zu vertiefen oder auf Forderungen hinzuweisen, die kirchenamtlich bislang nicht legitimiert sind.

Der Trierer Berufsverband hat das Profillpapier im Rahmen einer Mitgliederversammlung am 03.09.2013 verabschiedet und gleichzeitig beschlossen, das Werkstattpapier verschiedenen Instanzen und Personen innerhalb und außerhalb des Bistums zugänglich zu machen. Man ist davon überzeugt, mit dem Papier die Grundlage für eine fruchtbare Diskussion über den Beruf und seine Möglichkeiten vorgelegt zu haben.

● ARBEITSKREIS BERUFSPROFIL

Berufsverband der GemeindereferentInnen im Bistum Trier

WERBUNG MACHT SCHÖN!

...und zwar unser Gemeindereferentinnen-Magazin.

Daher suchen wir jemanden, der sich einerseits mit unserem kirchlichen Beruf auskennt, und andererseits die Mühen nicht scheut (die Kosten übernehmen wir), bei kirchennahen Verlagen, Organisationen, Händlern und Dienstleistern nachzufragen, ob Interesse an einer Anzeige oder einer Beilage besteht. Weitere Informationen dazu gibt es bei

Redaktion Gemeindereferentinnen-Magazin

Peter Bromkamp | Tel. 02363-366039 | redaktion@gemeindereferentinnen.de

»Heute schon geatmet?«

Jahrestagung der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten

Ende September trafen sich die Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Geistlichen Zentrum »Maria Rosenberg« zur alljährlichen Tagung. Dieses Jahr hatte sie das Thema: »Vertrau deinen inneren Kräften – vertrau auf Gott«.

Den Montagabend gestaltete Dr. Wunibald Müller, Theologe und Leiter des Recollectio-Hauses in Münschterschwarzach. Er referierte über sein Buch »Zerreißprobe« und traf mit vielen seiner Aussagen genau die Gedanken und Erfahrungen der Anwesenden. Zerreißproben im Rahmen unserer Arbeit, unseres Arbeitgebers und unserer eigenen Ansprüche und Erlebnisse wurden thematisiert. Er sprach von den Energien, die helfen können, die Spannungsfelder zu lösen oder auszuhalten und ermutigte unter anderem zum »heiligen Nichtstun«.

Diesem Vorschlag schloss sich auch der Referent des Dienstags an. Pierre Stutz, Autor, Theologe und Spiritueller Begleiter, erzählte eindrucksvoll über Spirituelle Ressourcen und wie wichtig das Durchatmen und still sein ist. So möchte ich hier nun einfach ein paar seiner Zitate aneinander reihen:

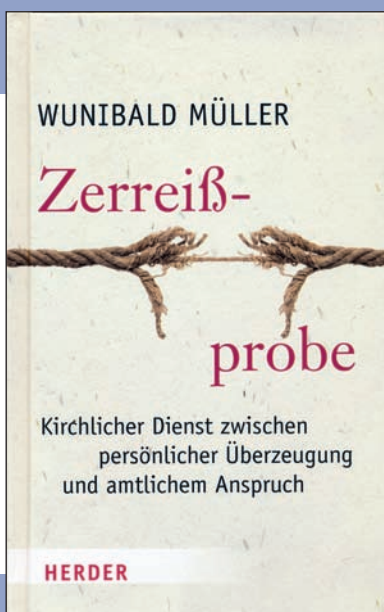
»Wir brauchen eine Kopfsalatspiritualität: Der Kopfsalat hat das Herz im Kopf.« · »Wer mich ärgert, entscheide ich.« · »Für mehr Humor in der Kirche« · »Heute schon geatmet? – Ganz nach dem Zitat der Heiligen Hildegard: Mein Atem ist mein Gebet.« · »Leg dich wieder hin, die Vögel beten schon.«



Pierre Stutz während der Tagung

Es waren zwei bereichernde und wohltuende Tage, die den eigenen Ressourcen gut taten und bei so manchen noch lange nachwirkten.

Die Tagung endete am Mittwoch mit der Besprechung berufsinterner Fragen und dem Austausch verschiedener Informationen.



Wunibald Müller

»Zerreißprobe« | Kirchlicher Dienst zwischen persönlicher Überzeugung und kirchlichem Anspruch

Vieles, was kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen augenblicklich erleben, wird für sie zur Zerreißprobe:

- die kirchlichen Strukturen, denen sie sich zum Teil hilflos ausgesetzt fühlen,
- die kirchlichen Strukturen, denen sie sich zum Teil hilflos ausgesetzt fühlen,
- die vielfältigen Erwartungen, die von ihrem Arbeitgeber, aber auch von Menschen, die für sie da sein wollen, auf sie gerichtet sind, die Diskrepanz zwischen ihren persönlichen Überzeugungen, ihrem persönlichen Lebensstil und dem, was sie im Namen der Kirche nach außen hin vertreten sollen.

Das Buch beschreibt die Situationen und hilft, Strategien zu entwickeln und Wege zu finden um körperlich, seelisch und spirituell gesund zu bleiben



Delegiertenversammlung in Trier

November 2013

Am Anfang ließ uns die Tagungstechnik im Gästehaus der Barmherzigen Brüder in Trier im Stich. Hinzu kamen schlechte Akustik im Tagungsraum und Schwierigkeiten bei der Zimmervergabe. Nachdem dann diese Hürden in dem an sich schönen Tagungshaus überwunden bzw. akzeptiert waren, konnte der Bericht über verschiedenste Vorstandstätigkeiten folgen – untermauert durch eine gewohnt ansprechende Präsentation der Schriftführerin Tanja Theobald.

Der Austausch über Aktuelles aus den Diözesen geschah diesmal in vier Gruppen: Bayern, Süd-Westen, Nord-Westen und Norden. Der Auftrag war, sich über aktuelle Entwicklungen in den Diözesen auszutauschen und dabei Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Blick zu nehmen. Aus allen Gruppen wurde anschließend im Plenum über Strukturprozesse berichtet, die sich allerdings – realistisch betrachtet – daran ausrichten, den Mangel zu verwalten und weniger daran, Chancen in der Veränderung zu nutzen. In der Regel orientieren sich die neuen Strukturen an den noch vorhanden Priestierzahlen. Besonders betont wurde diese Wahrnehmung durch die Delegierten aus den bayrischen Diözesen.

Das Thema ›Leitung‹ wird in den meisten Diözesen bearbeitet, allerdings sind hier die Lösungsansätze unterschiedlich: In Freiburg werden inzwischen Verwaltungsbeauftragte eingesetzt, so dass Priester wieder mehr Kapazität für Leitung im pastoralen Bereich haben. Einige Bistümer setzen gezielt einen Schwerpunkt auf Qualifizierung von leitenden Priestern oder auch, wie in Hamburg, auf verpflichtende Qualifizierung aller Hauptberuflichen, die künftig im Pastoralen Raum

arbeiten möchten und – sofern sie GR sind – in EG II eingruppiert werden wollen. Nur in Rottenburg-Stuttgart gibt es derzeit in einzelnen Fällen die Möglichkeit, als GR oder PR auf der Grundlage von can. 517,2 CIC die Gemeindeleitung in einer einzelnen Kirchengemeinde wahrzunehmen. Im Norden bzw. konkret im Bistum Hildesheim hingegen werden praktische Leitungsaufgaben von Ehrenamtlichengruppen wahrgenommen. Dies ist ein Beispiel dafür, dass gerade Bistumsleitungen im Norden, allen voran Hildesheim, zum experimentellen Arbeiten ermutigen. Vergleichbar damit ist aber auch der Auftrag an die pastoralen Mitarbeiter in München und Freising, der da lautet: »Schaut, was möglich ist...«. Ein interessanter Ansatz in Trier besteht darin, dass es eigens eine Akademie für Ehrenamtliche gibt. Eine evtl. vorbildhafte Vorgabe in Aachen besteht darin, dass 10 Prozent der Arbeitszeit ganz klar in neue Zielgruppen investiert wird.

Benannt wurde u.a. aus vielen Bistümern die zunehmende Bedeutung der Wort-Gottes-Feiern oder auch, dass fast überall haupt- und ehrenamtliche Laien Beredigungsdienste übernehmen.

Ein weiterer Schwerpunkt bei der Versammlung war ein Vortrag von Herbert Tholl, an den sich ein Gespräch im Plenum anschloss. Den sehr interessanten und anregenden Vortrag finden Sie hier im Magazin auch abgedruckt. Als Schlusswort ermunterte Herr Tholl die Anwesenden, die Berufsverbandsarbeit weiterhin zu pflegen und äußerte sich anerkennend über die Diskussionskultur in der Runde.

● REGINA NAGEL



Die katholische Kirche muss reformiert werden

Was die geistlichen Würdenträger aus dem Skandal in Limburg lernen sollten

Eine Kirche, die sich erneuern will, braucht Machtkontrolle und demokratische Strukturen. Denn wenn ein Bischof »wie ein absolutistischer Fürst« regieren könne, zeige sich ein Systemproblem, meint Marianne Heimbach-Steins.

Über mangelnde öffentliche Aufmerksamkeit kann die katholische Kirche in Deutschland zurzeit nicht klagen – wohl aber über den Anlass, der ihr einmal mehr so große Beachtung beschert. Daran sind nicht »die Medien« schuld. Zwar ist der Vorwurf einer »Hetzkampagne« gegen den in die Schlagzeilen geratenen Bischof von Limburg nicht völlig aus der Luft gegriffen. Nun hat aber der Bischof selbst Information verweigert, die öffentliche Diskussion verhindert, Kritik unterdrückt, die Unwahrheit gesagt. Die Medien sind nicht zuletzt für die gebeutelten Diözesanen, die Gemeindemitglieder als Forum der Aufklärung, der freien Rede und der notwendigen politischen Auseinandersetzung unerlässlich. Damit sind wir mitten im Thema.

Wer kontrolliert die Mächtigen in der katholischen Kirche?

Die nach und nach bekannt gewordenen Informationen – nicht nur über das maßlose Bauen des Bischofs, sondern vor allem über die Entmachtung der Gremien und das Versagen der Aufsichtsorgane im Bistum – zeigen, dass die Limburger Missstände mit Verfehlungen eines oder mehrerer Einzelner nicht zureichend zu erklären sind. Die Erfahrung, dass Menschen – seien sie Bischöfe, Politiker oder Manager – an ihrer Verantwortung scheitern, provoziert die Frage nach institutionellen Rahmenbedingungen ihres Handelns: Setzen sie der Selbstherrlichkeit, der Verführbarkeit oder der Unfähigkeit Einzelner Grenzen? Wird die Macht, ohne die keine Institution funktioniert, wirksam begrenzt und kontrolliert, wird Machtmissbrauch aufgedeckt und geahndet?

In Limburg wurden vorhandene Instrumente der Kontrolle ausgehebelt. Der

Bischof agierte wie ein absolutistischer Fürst. Darin zeigt sich ein Systemproblem. Das monarchische Prinzip, die Zentrierung von Macht und Verantwortung auf den einzelnen Amtsinhaber, macht das Amt sehr anfällig, wenn ein Amtsträger dieser Verantwortung nicht gewachsen ist.

Mit guten Gründen wird politische Macht im demokratischen Rechtsstaat durch Gewaltenteilung kontrolliert und ihre Ausübung zeitlich begrenzt. Das Volk als Souverän wählt die Amtsträger und nimmt an der Machtausübung teil.

Nun wird manch einer einwenden: Ja, aber die katholische Kirche ist eben keine Demokratie. Wohl wahr. Aber zum Selbstverständnis der Kirche gehört die Einsicht, stets erneuerungsbedürftig zu sein – *ecclesia semper reformanda*. Sie kann ihre Botschaft nur dann glaubwürdig verkünden, wenn sie selbst glaubwürdig ist.

Auch die Kirche braucht Beratung, Transparenz, Kontrolle

Sie wird nicht verhindern können, dass Amtsträger Fehler machen. Aber sie kann und muss die Verantwortungsträger – unter Beteiligung der Gläubigen – klug auswählen. Und das Bischofsamt und alle anderen kirchlichen Leitungsaufgaben müssen in Strukturen eingebettet sein, die Beratung, Beteiligung der Betroffenen, Transparenz und Kontrolle sichern. Die Limburger Wirren zeigen: Die katholische Kirche kommt nicht daran vorbei, Standards einer gerechten Gesellschaftsordnung, die sie seit langem in ihrer Soziallehre vertritt, auch auf sich selbst anzuwenden. Das gilt auch für die erfreulichen Entwicklungen unter dem neuen Papst: Franziskus gewinnt das Vertrauen der



© mojolo/fotolia.com

Menschen durch sein persönliches Zeugnis, durch glaubwürdiges Auftreten.

Aber auch er wird als Papst daran gemessen werden, ob es ihm gelingt, den römischen Apparat, die Kurie, zu reformieren, ob er das vormoderne höfische, undurchschaubare Gehabe überwindet und eine professionelle »Regierung« der Gesamtkirche errichtet und gleichzeitig die lokalen Kirchen als eigene Verantwortungsbereiche stärkt.

● MARIANNE HEIMBACH-STEINS

Marianne Heimbach-Steins ist Professorin für Christliche Sozialethik und Direktorin des Instituts für Christliche Sozialwissenschaften an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Münster. Im Exzellenzcluster »Religion und Politik« leitet sie das Projekt »Kritik von innen« zu Reformansätzen in der katholischen Kirche.

Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören u.a. Fragen der Religionspolitik und Religionsfreiheit, der Menschenrechtsethik und der Geschlechtergerechtigkeit. 2012 veröffentlichte sie im Verlag Ferdinand Schöningh (Paderborn) ein Buch zum Thema »Religionsfreiheit. Ein Menschenrecht unter Druck«.

Quelle: Deutschlandradio vom 23.10.2013

Katholikentag sucht 2.014 Helfer für das kommende Jahr

Katholikentag Regensburg
ZdK

28. Mai – 1. Juni 2014
0941. 584 390 390
www.katholikentag.de

Mit Christus Brücken bauen

Gemeinsam helfen, gemeinsam Brücken bauen – passend zum Leitwort »Mit Christus Brücken bauen« sucht der Katholikentag Freiwillige aus ganz Deutschland, die im nächsten Jahr von 28. Mai bis 1. Juni in Regensburg zum Gelingen des größten Laientreffens der katholischen Kirche beitragen.

Ohne die Ehrenamtlichen wäre die Durchführung des Katholikentags mit Zehntausenden zu erwartenden Teilnehmenden nicht denkbar: Sie helfen bei Auf- und Abbauarbeiten, unterstützen Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder sind im Pressezentrum und an Infoständen dabei. »Wir sind auf das ehrenamtliche Engagement vieler helfender Hände angewiesen. Nur so können wir die rund 1.200 Veranstaltungen an fünf Tagen auf die Beine stellen«, so Stefan Vesper, Generalsekretär des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK). 2.014 freiwillige Helfer sucht der Katholikentag für 2014.

Der Katholikentag lockt Helferinnen und Helfer mit vielfältigen Erfahrungen: hinter die Kulissen der Großveranstaltung blicken, neue Freunde gewinnen, den Katholikentag aus einer anderen Perspektive als die übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer kennen lernen – »Wer bei uns mithilft und zwischen Teilnehmenden, Mitwirkenden und Veranstaltungspunkten Brücken baut, fährt um viele Kenntnisse reicher wieder nach Hause«, verspricht Dorina Sandner, Koordinatorin für die Helferinnen und Helfer in der Katholikentagsgeschäftsstelle.

Bezahlt wird der Einsatz nicht, alle Helfer erhalten jedoch eine kostenlose Unterkunft, volle Verpflegung, Erstattung der Reisekosten und freien Eintritt zu allen Veranstaltungen des 99. Katholikentags.

Melden können sich neben Einzelpersonen vor allem Gruppen: Wer sich beispielsweise mit Freunden aus der Gemeinde, der Schule oder dem Jugendverband anmeldet, wird auch gemeinsam mit ihnen untergebracht und eingesetzt. Pfadfinder erwartet ein eigenes Lager als Treffpunkt für Pfadfindergruppen aus ganz Deutschland.

Die Voraussetzungen für Helferinnen und Helfer seien einfach, meint Sandner: »Mitmachen können Jugendliche in Gruppen ab 16 Jahren. Die jeweiligen Gruppenleiter sowie Einzelhelfer müssen volljährig sein.« Anmelden dürfen sich Jung und Alt ab sofort bis 15. März 2014. Ein Formular und weitere Informationen stehen unter www.katholikentag.de/helfen bereit.



Der Gorilla an der Krippe

Unsere Krippe hat mein Mann in unsere Ehe gebracht, völlig nichtsahnend von den daraus entstehenden Komplikationen. Die Krippe stammt aus seiner nord-deutschen Heimat und sieht eigentlich nicht nach Bethlehem aus, sondern, nunja, nach Brunsbüttel-Schmedeswurth. Sie ist von dichtem Wald umgeben, und öfter schauen dessen Bewohner, Reh, Hirsch, Hase und Eichhörnchen im Stall vorbei. Wir haben uns angewöhnt, dass die Krippe am ersten Advent feierlich hervorgekramt wird, und nach und nach treffen die Bewohner ein, als erstes der Ochse als mutmaßlicher Dauerbewohner. So dachte ich mir das. Doch immer öfter kam es vor, dass, wenn ich der Krippe den Rücken zukehrte, seltsame Gestalten sich dort niederließen. Der Elefant ging ja irgendwie noch, aber der Pinguin, der Gorilla, das Stinktier und das Walross, das es sich in der noch leeren Krippe gemütlich machte, das fand ich doch eher unpassend. Doch sooft ich auch einen Platzverweis erteilte und das Getier in die Wildnis zurückschickte, sie tauchten sofort wieder auf, wenn ich der Krippe den Rücken kehrte. Bald herrschte im Stall eine Artenvielfalt und bedrängende Enge, wie auf der Arche Noah. Es tauchten noch andere Dinge auf, die meiner Ansicht nach nichts im Stall von Bethlehem zu suchen hatten. Das Dach vom Stall wurde mit Schnul- lern dekoriert; das Innere mit Windeln ausgelegt, und neben den Bäumen wuchsen Milchflaschen empor, um die sich die endlich eingetroffenen Heiligen Drei Könige ängstlich herumogeln mussten. Die Schafe bekamen ein Gatter aus Legosteinen. Nur der Stern schwebte unbedrängt über der seltsamen Scenerie – an ihn kam meine Tochter nicht ran.

So geht das nicht weiter. Ich stelle meine Tochter zur Rede. Zwei große runde Augen gucken mich vorwurfs- voll an, und meine Tochter sagt: »Mama, du hast selbst gesagt, an die Krippe dürfen alle kommen. Also auch Pinguine, Gorillas und Stinktiere.« Ich stottere noch ein mattes »Von einem Gorilla war aber nie die Rede« he- raus, aber ich weiß: Ich habe verloren. Unsere Gäste schauen jetzt manchmal etwas indigniert auf unsere seltsame Weihnachtskrippe – aber na ja, was soll man schon sagen, wenn sie in einem Pfarrhaus steht, wird es schon seine Richtigkeit haben. Hat es auch. Endlich ist Frieden.

● PFARRERIN MONIKA LEHMAN-ETZELMÜLLER

aus: Der Andere Advent 2012 · Andere Zeiten e.V.
www.anderezeiten.de

Die Ankündigung des messianischen Reiches

*...denn das Land ist erfüllt
von der Erkenntnis des Herrn,
so wie das Meer
mit Wasser gefüllt ist.*

¹ Doch aus dem Baumstumpf Isais wächst ein Reis hervor, ein junger Trieb aus seinen Wurzeln bringt Frucht. ² Der Geist des Herrn lässt sich nieder auf ihm: der Geist der Weisheit und der Einsicht, der Geist des Rates und der Stärke, der Geist der Erkenntnis und der Gottesfurcht. ³ [Er erfüllt ihn mit dem Geist der Gottesfurcht.] Er richtet nicht nach dem Augenschein und nicht nur nach dem Hörensagen entscheidet er, ⁴ sondern er richtet die Hilflosen gerecht und entschei- det für die Armen des Landes, wie es recht ist. Er schlägt den Gewalttätigen mit dem Stock seines Wortes und tötet den Schuldigen mit dem Hauch seines Mundes. ⁵ Gerechtigkeit ist der Gürtel um seine Hüften, Treue der Gürtel um seinen Leib.

⁶ Dann wohnt der Wolf beim Lamm, der Panther liegt beim Böcklein. Kalb und Löwe weiden zusam- men, ein kleiner Knabe kann sie hüten. ⁷ Kuh und Bärin freunden sich an, ihre Jungen liegen beiei- nander. Der Löwe frisst Stroh wie das Rind. ⁸ Der Säugling spielt vor dem Schlupfloch der Natter, das Kind streckt seine Hand in die Höhle der Schlange. ⁹ Man tut nichts Böses mehr und begeht kein Ver- brechen auf meinem ganzen heiligen Berg; denn das Land ist erfüllt von der Erkenntnis des Herrn, so wie das Meer mit Wasser gefüllt ist.

¹⁰ An jenem Tag wird es der Spross aus der Wurzel Isais sein, der dasteht als Zeichen für die Natio- nen; die Völker suchen ihn auf; sein Wohnsitz ist prächtig.



Rezensionen

Kinder, Kinder...

ausgewählt & präsentiert von:

● MARCUS C. LEITSCHUH



Kinder und Jugendliche stehen im Mittelpunkt vielfältiger pastoraler Bemühungen und Angebote. Heute werfe ich deshalb einen Blick in pastorale Arbeitshilfen und Neuerscheinungen, die sich grundlegend mit Kindheiten und Jugend beschäftigen.

Jungen gelten heute oft als Bildungsverlierer, weil sich notwendige Aufmerksamkeit auf Angebote für Mädchen fokussiert hat. Das »starke Geschlecht« ist allerdings oft orientierungs- und vorbildlos. Prinzipienfestigkeit, Begrenzung, Partnerschaftsfähigkeit, Ehrlichkeit und Verantwortung, das sind für Matthias Stiehler Werte, die in weiten Teilen unserer Gesellschaft fehlen. Dabei wäre es für ihn notwendig, Väterlichkeit als komplementäres Gegenstück zu Mütterlichkeit zu entwickeln. Er beschreibt den »unväterlichen Vater« als ein zentrales Merkmal unserer Zeit. Welche Merkmale von Väterlichkeit es stattdessen in den Familien, aber auch in der Gesamtgesellschaft umzusetzen gilt, entwickelt er in seinem Buch »**Väterlos**«.

Trixi von Dörnberg schildert von ihren Erfahrungen als Rettungsanker für schwer erziehbare Jungen. Sie nimmt diese Jugendlichen, darunter Schulverweigerer und Drogenkids, für zwei, drei Jahre in ihrer Familie auf. Sie hört ihnen zu, schenkt ihnen Vertrauen und holt all das nach, was die Eltern versäumt haben. Ihre Erfahrungen spiegelt sie jetzt in dem Buch »**Schlimme Jungs**« wieder und macht damit auch Mut, nicht nur diese acht Kinder aufzugeben, sondern eben auch die, die in der eigenen Kirchengemeinde ähnliche Hilfe

bräuchten. Gleichzeitig zeigt sie auch, was die Hinwendung zu den vermeintlichen Problemfällen, ganz im Sinne der Zuwendung Jesu zu den schwierigen Frauen und Männern seiner Zeit, bedeuten kann.

Der Kindheit auf der ganzen Welt geht Michaela Schonhöft in ihrem Buch »**Kindheiten**« nach. Sie hat viele Länder bereist und mit Eltern rund um den Globus gesprochen. Ihr Fazit: Den Kindern und ihren Eltern geht es umso besser, je weniger Erwartungen auf ihnen lasten – Liebe und Gelassenheit sind immer noch die besten Voraussetzungen für glückliche Kinder. Daran teilhaben zu können ist ein echter Gewinn. Das scheinbar weit entfernte Beispiel aus Japan oder Finnland kann auch für das eigene Umgehen mit Kindern bereichern.

Einen Blick nach Deutschland wagt der Bestsellerautor, Kinderarzt und vierfache Vater Herbert Renz-Polster. Er malt in »**Menschenkinder**« das düstere Bild einer Gesellschaft, die Kindern den Boden unter den Füßen wegzuziehen droht. Er will zeigen, wie Eltern mit immer neuen Erziehungstheorien verwirrt werden. Er verspricht »Fakten statt Spekulation«, was in seiner Forderung die Streitlust nur noch belegt. Ein Buch, das nicht kalt lässt. Eindrücklich schildert er, dass Eltern die Verantwortung für Kinder nicht alleine übernehmen können, dass sie breit in die Gesellschaft und damit auch die Kirchengemeinde gehört. Provokativ und sehr anregend.

Werner Bartens, Wissenschaftsjournalist der »Süddeutschen Zeitung« und fünffa-

cher Vater, gibt in »**Glückliche Kinder**« einen leichtverständlichen Überblick über neueste Forschungsergebnisse aus unterschiedlichen Disziplinen. Glück beschreibt er anhand von Stärke an Körper, Seele und Geist, die auch Stress, psychischen und körperlichen Erkrankungen überstehen hilft. Auch wenn »das Glück« sicherlich etwas sehr individuelles ist, so regt er doch sehr dazu an, Kinder nicht zu überfordern, sondern sie nach dem eigenen Glück suchen und streben zu lassen.

In seinem Buch »**Lasst Kinder wieder Kinder sein**« wendet sich der erfahrene Kinder- und Jugendpsychiater und Bestsellerautor Michael Winterhoff genau dieser Facette zu. Für Winterhoff liegt das Kernproblem darin, dass der Mensch seine innere Ruhe verloren hat. Der Mensch wird rastlos, handelt nicht mehr ruhig und zielgerichtet, findet keinen Weg mehr aus dem sich ständig beschleunigenden Hamsterrad. Aus seiner Analyse heraus entwickelt er Alternativen, die eine Rückkehr zum intuitiven Verhalten ermöglichen – auch und vor allem gegenüber unseren Kindern, damit Kinder endlich wieder Kinder sein dürfen.

Henning Scherf kann die Jugend hingenommen nicht ohne das Alter sehen und beschreibt deshalb in »**Mehr Leben**«, warum Alt und Jung zusammengehören. Er plädiert für mehr Zusammenarbeit in Familie und Beruf. Seine Beschreibung gibt einen guten Einblick in die gesellschaftliche Situation von Familie und Generationen und ist damit eine gut zu lesende Starthilfe in das Thema.



◀ Matthias Stiehler
Väterlos · Eine Gesellschaft in der Krise.
Gütersloher Verlagshaus 2012



◀ Trixi Dörnberg
Schlimme Jungs · Warum auch jugendliche Tyrannen ein Recht auf Liebe haben.
Pattloch 2011



◀ Herbert Renz-Polster
Menschenkinder
Plädoyer für eine artgerechte Erziehung
Kösel 2011



◀ Michaela Schonhöft
Kindheiten. Wie kleine Menschen in anderen Ländern groß werden.
Pattloch 2013



◀ Werner Bartens
Glückliche Kinder
Was sie stark und gesund macht
Droemer 2013



◀ Henning Scherf
Mehr Leben - Warum Jung und Alt zusammengehören
Herder 2013

Zwei Bücher beschäftigen sich mit dem Ort, der Kinder und Jugendliche heute mehr prägt, als dies wahrscheinlich früher der Fall war: Die Schule. »**Schule ohne Angst**« heißt das Buch von Tanjev Schultz und es zeigt auch gleich das Problem auf. Mit Angst lernen wir falsch – wenn wir überhaupt lernen. Er beschreibt, warum in unseren Schulen etwas grundsätzlich schief läuft, so zumindest der Autor. Er erklärt, warum es so viele Schulen mit Angst gibt und was für eine Schule ohne Angst verändert werden muss. Er rechnet ab mit Lebenslügen unseres Erziehungssystems und der zersplitterten Bildungspolitik und tritt ein für eine Schule mit Herz. In Jesper Juuls Plädoyer, die bestehenden Zustände an Schulen nicht mehr länger hinzunehmen, beschreibt der bekannte Konfliktberater und Familientherapeut die Bausteine, die eine neue Schule braucht und will dabei Schüler als gleichwürdige Gesprächspartner und Mitspieler in diesem System einzubeziehen. »**Schulinfarkt**« ist ein mutiges Buch, das viel zum Verstehen der Kinder beiträgt, die später auch die Gemeindeveranstaltungen besuchen und auch die Chancen der Bildung außerhalb der Schule betont.

Zum Schluss noch Beispiele für die Praxis. Aus der freikirchlichen Tradition kommt »**Die Geschichte für Teens**«. Gut gelingt es dabei dem Autor, den biblischen Text als Geschichte mit uns zu beschreiben. Abenteuer. Humor. Drama. Liebe. Alles kommt vor und ist gleichzeitig nicht anbiedernd. In 31 Kapiteln bekommt man einen Überblick über die Geschichte Gottes mit uns Menschen, vom 1. Buch Mose bis hin zur Offenbarung.

»**Gott inside**« will ein Glaubensbuch (nicht nur) für Jugendliche sein. Benediktinerpater Benedikt Friedrich schildert seinen Glauben und geht dabei souverän und überzeugend auf Einwände und unbequeme Fragen ein. Seine persönlichen Erfahrungen, Erklärungen und originellen Gebeten bieten einen authentischen Ort des Dialoges und den Kennenlernens. Durch Platz für eigene Kommentare entsteht ein individueller Glaubensbegleiter, der nicht belehren will und deshalb einen angemessenen Grundton bietet.

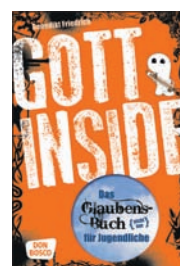
»**YOUCAT**«, der Jugendkatechismus der katholischen Kirche will seit 2010 jungen Christen den Sinn ihres Glaubens erklären. Entstanden war ein ambitioniertes, aber auch nicht unumstrittenes Projekt der Glaubensweitergabe. Mit dem »**YOUCAT Jugendgebetbuch**« liegt eine Sammlung vor, die aus der Erwachsenenperspektive spirituelles Handwerkzeug liefern will. Gut ist, dass es günstig und umfangreich ist und neben Grundgebeten auch moderne Texte liefert. Den »**Nerv**« vieler Jugendliche werden beide Werke nicht treffen, eine Anregung ist es sicherlich trotzdem, aber auch ein Beispiel, wie schwer der Dialog und das Verstehen der Generationen ist, wie unterschiedlich »die Jugend« ist und wie unterschiedlich Ansprache und Katechese, Bildung und Verständnis sein muss, will sie gelingen. Zwischen zwei Buchdeckeln und im wahren Leben.



◀ Jesper Juul
Schulinfarkt · Was wir tun können, damit es Kinder, Eltern und Lehrern besser geht
Kösel Verlag 2013



◀ Randy Frazee / Fred Ritzhaupt
Die Geschichte · Für Teens · Die Bibel als fortlaufende Geschichte Gottes mit uns
Gerth Medien 2013



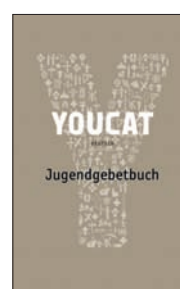
◀ Benedikt Friedrich OSB
Gott inside · Das Glaubensbuch (nicht nur) für Jugendliche
Don Bosco 2013



◀ Michael Winterhoff
Lasst Kinder wieder Kinder sein! Oder: Die Rückkehr zur Intuition.
Gütersloher Verlagshaus 2011



◀ Tanjev Schultz
Schule ohne Angst
Wie eine Pädagogik mit Herz Wirklichkeit werden kann
Herder 2012



◀ Georg von Lengerke
Yocat Jugendgebetbuch
Pattloch 2011

Kritzel dich durch

»Kritzelbücher« liegen im Trend. »Der verrückte Kritzelblock für mich und meinen Hauskreis, geeignet für langatmige Hauskreistreffen, für zu Hause oder für unterwegs – originell, kreativ und witzig!« So bewirbt der Verlag den Kritzelblock für den Hauskreis, einer besonders im evangelisch-freikirchlichen Bereich beliebten Form der Katechese. Beim Brendow-Verlag gibt es außerdem »Unser Ehe-Kritzelblock« und »Mein Gemeinde-Kritzelblock«. 40 Seiten gibt es, die mit Texten und Symbolen gestaltet sind. Jeweils ein Thema lädt zur eigenen Bearbeitung oder zum Kopieren in der Gruppe ein. Ein Bibeltext kann zeichnerisch ausgelegt, Marotten in der Gruppe reflektiert und Gesprächsrunden strukturiert werden. Es gibt Fragebögen und Hitlisten auszufüllen und erlebte Wunder im Kreis zu dokumentieren. So ein thematischer Kritzelblock ist eine feine Sache, denn er regt an. Vielleicht auch manchmal auf. Weitere Titel sind in Arbeit.

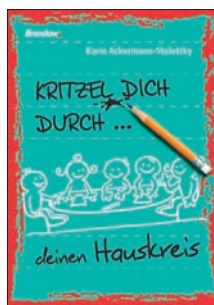
»Mein Limburg-Kritzelblock«. Da können kirchliche Gebäude ausgestattet werden und Grundrisse mit Möbeln und Preisen ausgemalt werden. »Unser Wiederverheiratet-Kritzelbuch« kommt im Erzbistum Freiburg auf den Markt, oder nicht? Das »Kritzelbuch zum Gotteslob« erscheint hingegen in einigen Bistümern später. Das Papier war nicht kritzeltauglich. Das »Papst-Franziskus-Kritzelbuch« wird ebenso ein Bestseller wie der Kritzelblock zum Dialog- und Gesprächsprozess der Bischofskonferenz. Bei den dortigen jährlichen Treffen gibt es sogar einen solchen Block schon. Nur sieht er edler aus und heißt dort Tagungsbuch und die Seiten sind leer, bzw. mit Bibelzitatens angereichert. Kritzelblöcke zum Selberrmachen sind vielleicht auch keine ganz schlechte Idee für die Pastoral. Als Geschenk oder Firmmappe. Einfache Aufgaben, wer fertig ist, darf umblättern. Mit dem Mut zum Trivialen und Einfachen. Es gibt so viele kirchliche Themen, durch die man sich einfach durchkritzeln möchte...

● MARCUS C. LEITSCHUH

Karin Ackermann-Stoletzky

**Kritzel dich durch
deinen Hauskreis**

Brendow Verlag 2013



IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesverband der Gemeindefereenten /
-innen und Religionslehrer /-innen in den
Diözesen der Bundesrepublik Deutschland e. V.

Geschäftsstelle

Peter Bromkamp · Ohmstraße 35
45711 Datteln
vorstand@gemeindefereenten.de
Tel. (0 23 63) 36 60 39

Redaktionsanschrift

v.i.S.d.P.: Regina Nagel
Friedhofstr. 6 · 74259 Widdern
Tel. (01 71) 286 89 76
redaktion@gemeindefereenten.de

Redaktion

Regina Nagel, Widdern
Peter Bromkamp, Datteln
Thomas Jakob, Rheine
viele im Innenteil namentlich genannte
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Alle arbeiten ehrenamtlich!

Das Gemeindefereenten-Magazin versteht sich
als Diskussionsforum unterschiedlicher Perspektiven.
Namentlich genannte Autoren geben daher nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Eine
inhaltliche Zensur findet nicht statt.

ISSN 2191-6942

Titelfoto

© Mopic@fotolia.com

Karikaturen

Thomas Plasmann, Essen

Layout

Martin Kröger, Lindern (Oldbg.)

Druck

Offset Friedrich GmbH & Co. KG
Ubstadt-Weiher

Versand

Ökumenisches Arbeitslosenzentrum
Recklinghausen e.V.

Redaktionsschluss für die Ausgabe 1/2014:

31. Januar 2014 · Bitte vormerken!

Artikel bitte an

redaktion@gemeindefereenten.de

Fördermitgliedschaft

im Gemeindereferentinnen-Bundesverband

gemeindereferentinnen
bundesverband

Wunsch nach einer Berufsgruppenvertretung?

Interesse, die Arbeit des Bundesverbandes zu unterstützen?

Lust, regelmäßig das Magazin zu lesen?

Werden Sie Fördermitglied!

Fördermitglied können Sie werden, wenn Sie als Gemeindereferent/in in einem Bistum ohne Berufsverband arbeiten, oder wenn dieser Berufsverband nicht dem Gemeindereferentinnen-Bundesverband angeschlossen ist. Sie können auch Fördermitglied werden, wenn Sie in einem anderen Beruf als dem der Gemeindereferentin tätig sind. – Als Fördermitglied unterstützen Sie die Aufgaben und Anliegen des Bundesverbandes finanziell. Als Dankeschön erhalten Sie alle 3 Monate kostenfrei das Magazin zugestellt.

Bitte hier abtrennen.



Antrag auf Fördermitgliedschaft

Name:

Anschrift:

Tel.: Fax:

Mail: Diözese:

Beruf:

Einzugsermächtigung

Ich zahle jährlich ____ Euro (mindestens 15) und erhalte dafür regelmäßig »das magazin«. Der Betrag darf bis auf Widerruf vom nachstehenden Konto abgebucht werden (üblicherweise im ersten Quartal jeden Jahres). Wenn mein Konto nicht ausreichend gedeckt ist, ist mein Geldinstitut nicht verpflichtet, den Betrag einzulösen:

Konto: BLZ:

Institut: Kontoinhaber/in:

Datum/Unterschrift:

Bitte senden Sie das Formular an: Rolf May-Seehars · Prälat-Fischer-Str. 7 · 77886 Lauf
Fax: (078 41) 73 84 · Mail: rolf.may@gemeindereferentinnen.de

Ist dies Ihre richtige Adresse?

Sie haben die letzte oder diese Ausgabe des Gemeindereferentinnen-Magazin gar nicht bekommen oder sie ist an eine falsche Adresse geliefert worden? Wenn Sie zu einem diözesanen Berufsverband gehören, melden Sie bitte Ihre richtige Adresse dort. Wir bekommen von den Diözesen rechtzeitig vor Versand eine aktualisierte Adressdatei geliefert. Wenn Sie Fördermitglied sind, geben Sie Ihre neue Adresse bitte direkt weiter an:

Stefan.Hain@gemeindereferentinnen.de

